

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**CONTRATO DE TRABAJO, SU TERMINACION POR CAUSAS
ESTIPULADAS EN EL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA,
HERRAMIENTAS PATRONALES PARA EVADIR EL PAGO DE LAS
PRESTACIONES LEGALES**

GERMAN GUILLERMO MIJANGOS MOLINA

GUATEMALA,NOVIEMBRE DE 2006

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

CONTRATO DE TRABAJO, SU TERMINACION POR CAUSAS ESTIPULADAS EN
EL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, HERRAMIENTAS
PATRONALES PARA EVADIR EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LEGALES

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

por

GERMAN GUILLERMO MIJANGOS MOLINA
previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2006

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

DEDICATORIA

A MI PADRE: Víctor Vicente Mijangos Mazariegos quien ofrendó su vida en pos de nosotros sus hijos. (En paz descance).

MI MADRE: Elenita

A JEHOVA: Padre de nuestro señor Jesucristo, por sus bendiciones en todos los actos de mi vida. Molina Viuda de Mijangos, quien me dio todo su amor y enseñanzas de honradez y sacrificio.

A MI ESPOSA: Teresita de la Luz Rivera de Mijangos, mucha abnegación.

A MIS HIJOS: Hellen Paola, Karen, Andrea María, Adolfo y Vicente para ellos con todo mi amor.

A MIS HERMANAS: Lidias: Irma Eulalia, Zucel, Nata, Gladis y Lupita, (que en paz descance). Roberto y Gonzalo.

A MIS SIBRINOS: Víctor José Y Eduardo Roberto Luna, Esther María, María

CAPITULO I.

1. El derecho del trabajo.

1.1 Naturaleza Jurídica:

De conformidad con algunas nociones que responden a la necesidad en que nos encontramos de conocer los problemas jurídicos – sociales referentes al trabajo: en nuestra época, tal necesidad se hace cada día más imperiosa y urgente.

Al estudiar el derecho del trabajo se comprenderá en primer término el análisis de diversas doctrinas que intentan ya sea explicar o tratan de solucionar la cuestión social. Tomando como base la historia contemporánea, en la parte en que el derecho de trabajo se refiere a las medidas legales que deben regir en las relaciones entre el capital y el trabajo considerando la estructura de las organizaciones profesionales e instituciones de Previsión Social, nos encontramos ante una rama de nuevo derecho en vías de formación, pletórico de savia joven, sin formalismos ni solemnidades pero dinámico y que mantiene una estrecha relación con la realidad económica. Se trata de un derecho moderno, de incalculables proyecciones para el futuro, sin arraigo en la tradición, que las necesidades económicas han creado y al que razones imperiosas de justicia y de humanidad han hecho prosperar.

Tal es el derecho del trabajo, materia de estudio, ya sea que se le designe con ese nombre o como derecho social. Es casi imposible dar una noción precisa del derecho del trabajo su constante evolución y su necesidad de adaptarse a las realidades económicas, siempre variable, hace muy difícil que pueda definírsele; por consiguiente, las definiciones que de él se intenten dar, serán insuficientes y quizá perjudiciales. Para la comprensión de este estudio se considerará al Derecho de trabajo como “El conjunto de teorías, normas y medios destinado a mejorar la condición económica social de los Trabajadores de toda índole sean estos obreros,

empleados o trabajadores intelectuales independientes. En el estudio de este se comprenderá el de la previsión social que de él forma parte integrante.

La previsión social abarca las Instituciones tendientes a hacer frente a los riesgos que se ciernen sobre las clases económicamente débiles y que se dirigen a implantar una cierta seguridad social; como tales instituciones, podemos nombrar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las cooperativas, así como las guarderías creadas con el fin de albergar a niños cuyas madres trabajan y les es imposible dedicarse a su cuidado.

El derecho social tiende a garantizar condiciones humanas y decorosas de asistencia a los trabajadores, a liberarlos de toda explotación de sus labores, intentando por estos medios alcanzar una paz social de colaboración de clases.

A la formación del Derecho de Trabajo se le dio distintos nombres, como Derecho Industrial y Derecho Agrícola, según se tratase de trabajadores de la ciudad o del campo. También se le denominó Derecho Obrero, pero estas denominaciones restringían el campo de acción para el cual fue su creación o sea, ya que esta disciplina vela por la protección de todos los trabajadores.

1.2 Del aparecimiento del Código de Trabajo en Guatemala

Fue en el año de 1945 bajo el gobierno del Doctor Juan José Arévalo cuando se creó el Código de Trabajo, en el que el cuarto Considerando del mismo indica: Características ideológicas adaptadas a la realidad, lo define como un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables llamadas a desarrollarse en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva de manera muy especial mediante los pactos colectivos de condiciones de

trabajo.

En conclusión, como concepto de Derecho de Trabajo tenemos que es: El conjunto de principios y normas jurídicas (estatales y autónomas) que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios. El Licenciado Julio Gómez Padilla, dice: El Derecho de Trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el derecho de trabajo es derecho público supone al derecho privado y a la inversa. Así por ejemplo, las medidas de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo que pertenece al derecho privado pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social). Sigue diciendo el mencionado autor, que el Derecho de Trabajo es incuestionablemente, elemento básico en la estructura político-económico-social moderna, sus normas no sólo regulan las condiciones y limitaciones sean que unos hombres pueden prestar su actividad productora a otros hombres, sino que tienden a una supresión paulatina de la explotación del hombre por el hombre.

CAPITULO II.

2. Contratos de trabajo según los diferentes autores.

Al investigar lo referente a los contratos de trabajo, he investigado el criterio de diferentes autores, por ejemplo, el tratadista Mario la Cueva explica: “El término contrato tiene un significado doble: es ante todo, un acuerdo de voluntades creador de una relación jurídica, pero es también una manera de ser de las relaciones jurídicas, quiere decir, es una configuración jurídica de las relaciones entre personas determinadas, o todavía, es una regulación jurídica sujeta a un determinado estatuto, o bien, finalmente, es una reglamentación determinada de ciertas relaciones jurídicas. Lo esencial de la relación jurídica contractual estriba en la existencia de un grupo de normas que determinan la validez y los efectos del contrato. Estas afirmaciones no significan que todos los contratos sean idénticos ni tampoco que las reglas aplicables carezcan de elasticidad; existen muchos tipos de contratos y hay también reglas especiales para cada uno de ellos, pero sobre la diversidad de reglas particulares, se levanta el edificio del contrato, institución jurídica que se compone de una suma de reglas generales, aplicables a todos los contratos.

El insigne profesor francés Paul Pic, define el contrato de trabajo, “Aquel que por virtud del cual, una persona se obliga a ejecutar, por cuenta de otra, la cual, a su vez se obliga a pagarle durante el mismo tiempo el salario convenido o fijado por la costumbre, o el uso, los trabajos entran en su profesión u oficio”.

Por otro lado, el profesor chileno Francisco Walker Linares, explica: que el contrato de trabajo es la convención en que el patrono o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, estos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o industrial, y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada.

El contrato de trabajo no puede ser un arrendamiento ni una compraventa, ni una

sociedad, tampoco un mandato, su naturaleza y efectos son muy diferentes y su diferencia estriba en cuanto hay una representación y el contrato de trabajo obliga a desempeñar una labor independiente de toda representación, en el hay un vínculo de subordinación personal que no existe en los enumerados anteriormente. El contrato de trabajo es bilateral e impone al obrero la obligación de ejecutar el trabajo contratado y al patrón la de pagar el precio del trabajo, o sea, el salario convenido; además, el patrón está obligado, en virtud del contrato de trabajo a responder en cuanto al salario, los accidentes ocasionados al obrero a causa o con ocasión del trabajo.

Estudiando las nuevas versiones en cuanto al tema que se trata, el profesor Luis Fernández Molina, al estudiar el contrato de trabajo explica que el sector Mayoritario de la Doctrina laboral, de corte publicista predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Según ello si el derecho laboral ha venido incorporando el termino de contrato, a sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que en sus inicios tomaba prestadas figuras de su rama matriz sin embargo en un afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, dichas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque el contrato tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual, en cambio la RELACION tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del CONTRATO resaltando por el contrario lo que es la relación laboral. A mi parecer tengo la idea de que dicho profesor tiende en una forma mas o menos justificativa de cambiar los términos, y no denominar sencillamente la palabra contrato de trabajo, sino llamarlo contrato de relaciones de trabajo esto tiene una idea lógica por lo que estoy de acuerdo con dicho profesor porque, por ejemplo al dar por terminado un contrato de trabajo lo que llega a su fin no es estrictamente el contrato sino lo que termina es la relación de trabajo, viendo empíricamente el contrato no es sino la escritura plasmada en una hoja de papel que como todo documento llena sus formalidades de forma y de fondo pero en derecho laboral no es esto lo que corresponde al trabajador que en forma activa pone en práctica su

dinamismo y acción, experiencia e inteligencia pone a funcionar lo que a él le compete o sea su fuerza física o intelectual al servicio de otra persona que se denomina patrono y esto es lo que en un momento dado llega a su fin.

2.1 Elementos del contrato de relaciones de trabajo

Al compartir la idea del profesor Fernández Molina de denominar el contrato de trabajo, contrato de relaciones de trabajo este debe tener como elementos primordiales:

1. Capacidad
2. Consentimiento
3. Objeto

En estos elementos que constituyen nuestra materia de estudio debe tomarse muy en cuenta darle la mayor solidez al documento por el cual se contrata una relación de trabajo por lo que es necesario recurrir a la ley civil que por ser meramente mercantilista el Notario que autoriza un documento de esta naturaleza le da toda la protección posible a los obligados a cumplirla por lo que la CAPACIDAD de los contratantes es inminente para el debido cumplimiento del ejercicio de sus funciones en este caso se trataría de capacidad legal pero es necesaria la capacidad de pago por una parte, y la capacidad de trabajar por la otra, en cuanto al CONSENTIMIENTO pues este implica la libertad que tiene toda persona de contratar personal para su industria y la facultad que tiene el trabajador de aceptar o no el trabajo en las condiciones que se le ofrecen, es decir convenir, en cuanto a la clase de trabajo, tiempo de trabajo "[horas diarias convenidas] lugar de trabajo y salario. En cuanto al objeto, es lógico suponer que es una actividad idónea en que el trabajador presta sus servicios con el objeto de obtener un salario, y el patrono pagar salario con el objeto de obtener frutos para su empresa.

CAPITULO III

3. Terminación de los contratos de trabajo.

Si nos ponemos analizar en todos los actos humanos todo lo que tiene un principio, desafortunadamente tiene un fin, este fin de determinada circunstancia a veces es doloroso, si se toma en cuenta las repercusiones que esto conlleva en muchos casos hasta la destrucción de un hogar, de una vida y de muchas esperanzas.

En nuestro campo laboral se habla de terminación de un contrato de trabajo, mas bien dicho de una terminación laboral, esto sucede cuando una de las dos partes que forman una relación laboral disponen ponerle fin, cesándola efectivamente:

Terminación de la relación laboral por voluntad unilateral, esta puede ser conforme despido directo esto esta regulado por los artículos 77 y 244 del código de trabajo, el despido directo puede a su vez ser ocasionado por justa causa o sin justa causa, en el primer caso es imperativo el preaviso.

Como se puede observar el despido directo, es la determinación voluntaria de una de las partes de ponerle fin a la relación laboral.

La actitud en este caso es tomada por el patrono quien decide despedir al trabajador y se lo comunica inmediatamente constituyéndose así el preaviso exigido por la ley, en este caso para que el acto se consuma el trabajador debe efectivamente cesar en su trabajo, y desde ese momento le empieza a correr el plazo de treinta días para demandar o alegar si el despido fue injusto en todo caso solicitar por medio de su demanda el pago de sus prestaciones.

3.1 Formalidades que deben observarse en el despido directo

- Comunicación que debe dar el patrono al trabajador de que esta despedido.
- Cesación efectiva del trabajo o retiro efectivo del trabajador del lugar de trabajo.
- Desde ese momento empieza a correr el plazo de treinta días que tiene el trabajador para demandar la injusticia del despido y el pago de las prestaciones legales. Para mejor orientación de lo anterior se presenta en forma gráfica esas formalidades.

CAPÍTULO IV.

4. Análisis legal del despido directo:

De conformidad con lo indicado por el código de trabajo en su artículo 77, se establecen las causas que facultan al patrono para despedir al trabajador

Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o sus representantes.

Este es un caso un tanto controvertido en nuestro medio y casi imposible de darse en la vida real, es muy difícil o casi imposible imaginarse que un trabajador se conduzca de esta manera ante su patrono, porque en primer lugar este tiene necesidad del trabajo como para que que pueda conducirse en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria o calumnia o a las vías de hecho que puede ser agresión física o psicológica en contra el patrono o sus representantes respecto a como debe realizar el trabajo que se le asigne al trabajador, sin embargo, ello, ha sido un fundamento en el caso de los patronos, para dar por despedidos a un trabajador sin que le asista responsabilidad, invocado dicha causa, ya que en cuanto a la redacción de esta norma ofrece interpretaciones vagas, sin fundamento, porque podría decirse, que la prueba que ayudaría al patrono a fundamentar dicha causal, puede ser de tipo testimonial, pero sucede que en el caso de un centro de trabajo, cualquiera de los trabajadores, ya sean gerentes, directores, representantes, o trabajadores de igual categoría que el trabajador despedido, pueden testificar en contra del trabajador, aduciendo que efectivamente el trabajador se comporto de una manera, lo cual no puede ser desvirtuado por el trabajador, más que con otro tipo de pruebas. Como por ejemplo, el hecho de que nunca antes había sido sancionado o había sido sometido a correcciones disciplinarias dentro de su función, etc.

En el caso de la causal cuando el trabajador cometa algunos de los actos

enumerados en el inciso anterior, contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ellos se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores. En este caso a juicio de autora, se suscita que entre trabajadores de un mismo rango o categoría, surjan divergencias y que pueden conducir a que se insulten o se agradan físicamente, pero ello, no puede considerarse como causal de despido en el caso del patrono, toda vez, que lo correspondería es el hecho de aplicar conforme el reglamento interno o bien disposiciones normativas de carácter laboral internas, correctiva o disciplinarias en contra de ambos.

Cuando el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que se sean de trabajo, acuda a la injuria, ala calumnia o a las vías de hecho en contra de su patrono o contra los presentantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible a conveniencia y armonía para la realización del trabajo, al respecto, conviene hacer el análisis de que también constituye una causal invocada por el patrono, que resulta difícil de probarse adecuadamente, y que ello beneficia y es utilizado por este para justificar el despido de que fuera objeto el trabajador a causa de este supuesto.

Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de algunos de sus compañeros de trabajo, o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento, así mismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, o productos y demás objetos relacionados en forma inmediata o indudable con el trabajo. A este respecto conviene efectuar el análisis de que debe tomarse en consideración que cuando el patrono acusa a un trabajador de algún delito o falta contra la propiedad, ya sea en perjuicio de este o bien de sus compañeros de trabajo, la legislación al respecto debió haber sido clara, porque fácilmente un patrono pueda invocar esta causa para despedirlo justificadamente, pero cabe hacer la salvedad, de que en caso de algunos jueces de trabajo, se ha podido establecer, que cuando el

patrono invoca esta causa, previamente debe estar a la vista la sentencia penal en donde conste que haya sido condenado por el delito o falta de que se le acusa, lo cual no fuera así, la invocación de dicha causa no debe tener ninguna interpretación, por lo que si fue despedido justa o injustamente, directa o indirectamente.

En caso de que el trabajador revele secretos y deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono con o sin causa justificada durante dos días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales completos, consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo calendario. En este caso, el patrono invoca estas causas para despedir sin responsabilidad de él al trabajador, pero resulta el caso de que en la mayoría de centros de trabajo, no se les concede permiso a los trabajadores incluso, para ir al instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y en muchos casos, el trabajador por causa mayor, como puede ser, estar muy enfermo de salud, el fallecimiento de un familiar, etc., que abandona el trabajo por un día, y ello, no constituye falta para que el patrono pueda despedirlo, invocando esta causa, sin que cumplan debidamente los presupuestos legales necesarios, pese a la que la norma al momento de reanudar sus labores, o bien hacerlas antes.

En el caso de que el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores. Este supuesto en la realidad, casi nunca se suscita, y casi nunca es invocado por el patrono cuando ha despedido a un trabajador sencillamente, porque en la mayoría de los centros de trabajo, no existe control de accidentes o registros en el trabajo.

Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, el reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez,

cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas y de las personas y de los bienes del patrono. En la práctica forense puede inferir a que esta causal es comúnmente invocada, pero que sucede en el caso de los trabajadores, que efectivamente, tienen la enfermedad del vicio del alcoholismo, sin embargo existen otros casos, de los que el inciso indica respecto a que debe acatar las disposiciones que se encuentran en el reglamento interior de trabajo sin embargo, en muchos de los casos no existe tal reglamento, porque los patronos no lo han hecho pese a que pudiera existir un mandato legal para ello, lo conveniente sería que existiera obligatoriedad en la suscripción de un reglamento y que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social controlara tales aspectos, porque en él reglamento se incluirá el procedimiento disciplinario que debe emplear el patrono en caso de desee despedir a un trabajador con causa justa, lo cual no existe y por ello, en los Tribunales de Trabajo y previsión Social diariamente se suscitan esos conflictos, que ponen en evidencia no sólo al trabajador sino también al patrono.

Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en el error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutarse en forma que demuestre claramente su incapacidad, realización de las labores para las cuales haya sido contratado. Esta causal, es muy inusual que se invoque por parte del patrono, porque resultaría ilógico suponer que debido a la superioridad material o económica del patrono frente al trabajador este pueda inducirlo a error, presentándole condiciones personales y profesionales que no posee, lo cual permite, inferir que para ello, se encuentra el período de prueba, en el que el patrono podrá darse cuenta de las capacidades y experiencias del trabajador que contrató y no necesariamente tenga que ser una causal de despido, porque pasando el período de prueba, el patrono no podrá invocar dicha causa, por lo que a juicio de la autora dicha causal debe ser eliminada del Código de Trabajo.

Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión

correccional, por sentencia ejecutoriada y cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave en las obligaciones que le impongan el contrato. En este caso, efectivamente y lógicamente resulta que cuando al trabajador se le acuse y sea sometido a una pena de arresto prolongado por la investigación del delito o falta de que se le acusa, no podrá continuar al servicio del trabajo que venía desempeñando, dándole la ley facultad al patrono, lógicamente, para que lo despidan y el supuesto que cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que imponga el contrato, también puede ser causa de despido. Cabe señalar también de que la ley faculta al patrono a que pueda ejercitar la acción penal en contra del trabajador, cuando de su accionar se deduzca que ha cometido algún delito o falta.

Estos supuestos, cobran vigencia a partir de que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido, y este cese efectivamente sus labores. El trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono para que este le pruebe la causa justa del despido, si el patrono no prueba dicha causa, se interpretará conforme la ley, como un despido directo e injustificado y a ello cabría establecer que corresponde al trabajador el pago de la prestación de indemnización.

CAPÍTULO V.

5. Despido indirecto.

5.1 Terminación de la relación laboral

Por voluntad unilateral, esta medida es tomada como se dijo unilateralmente por parte del trabajador es decir, este decide ponerle fin a la relación laboral sin responsabilidad de su parte por razones que enumera el artículo 79 del Código de trabajo o sea que el trabajador dispone dar por terminada la relación laboral, imputándole la causa o responsabilidad al patrono, es el caso de que a este no le hayan pagado su salario completo, en diferente lugar y fecha que ya habían sido convenidos, así mismo se puede enumerar que al trabajador se le cambie su condición de trabajo, se le baje jerarquía en perjuicio de este, lo que en todo caso la responsabilidad se le atribuye al patrono.

Resumiendo esto, el despido indirecto es la actitud tomada por el trabajador de dar por terminada la relación laboral porque el patrono ha incumplido con los términos establecidos en el contrato de trabajo.

En este caso el trabajador que se de por despedido sea cual fuere el motivo de tal actitud debe tener sumo cuidado en sus alegatos porque puede caer en abandono de trabajo.

Para que se de y surta efectos legales los requisitos del despido indirecto son:

- Comunicación que debe hacer el trabajador al patrono, que se da por despido.
- Cesación efectiva que debe efectuar el trabajador y retirarse de la empresa, el trabajador en este caso goza del plazo de veinte días a partir de que el patrono

haya dado motivo para que el trabajador se pueda dar por despedido.

5.2. Análisis legal del despido indirecto

Como se estableció anteriormente, el despido indirecto constituye la forma de proceder del patrono casi pudiera decirse oculta de manifestarle al trabajador su deseo de que ya no quiere que siga laborando para él en determinado lugar de trabajo, con diversidad de razones, una por ejemplo, pudiera ser el hecho de que no desee cancelarle las prestaciones completas que le corresponden como trabajador, o bien manifestárselo directamente por no tener mayor relación con este, o a causa de algún conflicto surgido dentro de ellos, el patrono no desea hacerle ver que ya no necesita de sus servicios, no precisamente porque se terminó el trabajo, sino por el hecho de que él lo realiza como persona.

La legislación laboral guatemalteca, establece claramente el despido indirecto, y el trabajador tiene la facultad de interpretarlo así a partir de que se susciten los siguientes supuestos

“Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convencidos o acostumbrados, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley. En este caso, cabría efectuar un análisis doctrinario y legal de los que puede interpretar el trabajador, cuando el patrono no le cancele el salario completo, quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley, siendo un supuesto, o bien, no le cancele en la fecha indicada, que podría ser otro supuesto, o bien, no le cancele en el lugar convenidos, siendo un tercer supuesto. Al respecto, existen casos en que los patronos, principalmente en el sector de la industria, en las máquinas, que el patrono no le cancele en las acordadas o acostumbradas, por diversidad de circunstancias, que no tienen que ver con el deseo o no que tengan el patrono de cancelarles o no, sino por otras circunstancias, que han sido comprensibles por los trabajadores, y resulta el hecho de que existen lugares, en que a los trabajadores no se les ha cancelado dos o tres quincenas y aun siguen

trabajando, y posteriormente se les cancela. Ello, resulta muy discutido si debe interpretarse como un despido indirecto por parte del trabajador, en realidad jurídica laboral guatemalteca, toda vez, que es una costumbre que a veces, exista atrasos en los pagos. Así también en el lugar de los pagos, comúnmente, a los trabajadores se les cancela en los bancos, pero que pudiera resultar el caso, que previo aviso, a los trabajadores, se les cancelará en la empresa, por ejemplo, por parte del cajero pagador y ello, en la realidad no puede ser interpretado como un despido indirecto por parte del trabajador, que le motive acudir a los tribunales de justicia a reclamar el pago de las prestaciones laborales correspondientes. Esto puede ser una estrategia del trabajador, al momento de pretender salirse de la empresa, y pretender que se le cancelen las prestaciones laborales, incluyendo indemnización, pero resulta cuestionable el hecho de que ya ante un tribunal de trabajo, en un proceso laboral, pueda justificarse que el despido fue indirecto, cuando no se le cancela en una fecha, pero si en otra, o bien no se le cancele un mes en el banco, pero el siguiente mes se le cancela en la empresa, lo cual no puede ser interpretado como un despido indirecto, aunque la ley no lo contempla, esto debería ser reformado.

Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador. Esta causal tiene relación con la ya analizada respecto al patrono, y la ley ha pretendido ser pareja en ese sentido, de que ya sea por aparte del patrono o por parte del trabajador, puede ser constitutivo de causal de despido.

Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.

Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador, o cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores

acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato. Estas causales son de poco uso por parte del trabajador, cuando se invoca un despido indirecto.

Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan. Esta causa no es invocada comúnmente por el trabajador como despido indirecto, sino más bien, en muchos casos, a pesar de que no existen condiciones adecuadas para la prestación del trabajo por parte del trabajador, exponiendo su salud y seguridad, a si lo continua haciendo y en otros casos, esas situaciones son denunciadas ante la Inspección General de Trabajo y Prevención Social, pero como denuncia, para que el patrono ponga mas atención en la problemática que se le presenta y en el incumplimiento de la ley en materia de salud y seguridad, así como de prevención de accidentes de trabajo, pero que esa denuncia no representa el hecho de que el trabajador desee dar por terminada la relación de trabajo más bien, por medidas de prevención, en resguardo de su trabajo.

Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentran, lo cual tiene relación con el análisis del anterior inciso.

Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66, cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menor sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que

comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del periodo de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de este para el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.

Esta causa es muy frecuentemente invocada, y cabe en este espacio hacer el análisis de que cuando el patrono decide trasladar de puesto o de lugar de trabajo a un trabajador, este puede interpretar que el patrono ya no desea sus servicios, por lo que puede darse por despedido indirectamente, sin embargo, en otras legislaciones, se encuentra normada la movilidad laboral, es decir, la conveniencia o no de la institución, centro de trabajo o empresa de que el trabajador realice determinado trabajo en determinado lugar, no precisamente en el lugar en que fuera contratado, como por ejemplo, de la expansión de sucursales en la republica y la necesidad de que por la experiencia el trabajador sea trasladado a otro lugar de la republica, que puede referirse a un ascenso y aumento de salario, pero que cuando el trabajador no desea, puede invocar esta causal para darse por despedido indirectamente, lo cual podría ser objeto de análisis si debe interpretar de esa manera o no.

Las anteriores causales, como lo establece el Artículo 80 del Código de Trabajo constituyen un despido indirecto, y surte efecto desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquel, en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo, en el supuesto anterior, el patrono también goza del derecho de emplazar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al trabajador para establecer que el mismo abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, el trabajador debe pagarle el importe del preaviso y los daño y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer los tribunales. En ambos casos, tanto trabajador como patrono al entablar las demandas correspondientes, deberán observar el término de la prescripción.

5.3. Despido con autorización judicial.

El despido de un trabajador con Autorización Judicial tiene lugar cuando se ha planteado ante los tribunales de trabajo un conflicto colectivo de carácter económico-social, en este caso los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran en causa justa de despido, debiéndose en este caso demostrar lo del patrono un juicio ordinario ante un Tribunal de Trabajo competente. Esto lo regula el artículo 223 Inciso d) del Código de Trabajo.

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez de Trabajo respectivo, se entenderá planteado el Conflicto colectivo de carácter económico-social, toda terminación de contratos de trabajo de la empresa, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieran adherido al conflicto, debe ser autorizado por el Juez ante el que se tramita el Conflicto, y esto se tramitará en forma de incidente, en este caso no se prejuzga la causa justa o injusta del despido.

5.4. Terminación de la relación laboral por renuncia.

Este es otro caso por lo que se termina una relación laboral unilateral, el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato.

En todo caso debe cumplirse con lo estipulado en el artículo 83 del Código de Trabajo.

CAPITULO VI.

6. Terminación de los contratos de trabajo o terminación de la relación laboral.

En el momento de suscribirse un contrato de trabajo las partes que en el intervienen, patrono y trabajador quedan obligados recíprocamente a cumplir con las condiciones del mismo sin embargo en cualquier momento puede llegar este contrato a su término por las siguientes causas,

6. 1 Por mutuo acuerdo o disenso

En este caso tanto patrono como trabajador en forma voluntaria y de mutuo acuerdo deciden sin responsabilidad ponerle fin a la relación laboral no imputándose entre ellos ninguna acción ni responsabilidad, esto puede ocurrir en cualquier momento de la Relación de Trabajo.

6. 2 Por cumplimiento del plazo.

Este caso de Terminación de Relación de trabajo por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos por obra determinada.

6.3 Por conclusión de la obra.

En este caso más o menos igual que el caso anterior únicamente se diferencia en que la obra objeto de contrato, llega a su fin ya no hay nada que edificar y esta se entrega a satisfacción del contratante y a satisfacción del trabajador que recibió el pago correspondiente.

6.4 Por causas legalmente estipuladas expresamente en el contrato.

En este caso la finalización del contrato de trabajo esta expresamente estipulada en el mismo contrato, aquí no se discute terminación de la obra sino simplemente se estableció el inicio y finalización del mismo.

En los casos enumerados del inciso 1 al 4 anteriores se rigen por lo que para el efecto estipulan el artículo 86 del Código de Trabajo.

CAPITULO VII

7. Terminación de los contratos de trabajo o relación laboral por causas ajenas a la voluntad de las partes.

En estos casos se produce la terminación de los contratos de trabajo, únicamente cuando los hechos a que ellas se refieren, traen como consecuencia necesaria la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

- Por enfermedad permanente del trabajador;
- Por invalidez permanente del trabajador; y
- Por vejez del trabajador.

En estos casos la terminación de los contratos se producen sin ninguna responsabilidad del trabajador, pero no se extingue los derechos de estos o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones que determina la ley, y que pueden corresponderle.

7.1 Por muerte del trabajador.

La terminación de los contratos de trabajo puede darse también por causas que no están sujetas a la voluntad de ninguna de las partes contratantes pero sin embargo como en todo acto social producen los efectos jurídicos que provienen de las obligaciones, que sin haber sido objeto de contrato, pueden o tienen que reclamarse como por ejemplo cuando se produce la muerte del trabajador, la relación de trabajo obviamente se termina y las partes se encuentran en una situación que ninguna de las partes podría reclamar de la otra cuestión alguna, sin embargo la constitución de la República de Guatemala faculta a la familia del trabajador fallecido solicitarle las prestaciones POST MORTEM esto en caso que el patrono no los otorgue voluntariamente la esposa del fallecido o a la inversa seguirá ante los

Tribunales de Trabajo respectivo en forma de los incidentes las prestaciones Post-Mortem .Esto lo regula el artículo 85 del Código de Trabajo y el 102 Inc.p) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando habla de los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo, aparte de otros derechos sociales como por ejemplo:

Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna... hasta llegar al inciso p)...Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a sus servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y un monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo este cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia, "... el fallecimiento de un trabajador es causa que termina el contrato de trabajo de cualquiera clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extingan los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por este código de trabajo o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social... el precepto atribuye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deceso de un trabajador y por esa causa sea promovido el incidente allí contemplado, el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie la a la persona o personas a quienes les corresponde la calidad de beneficiarios del fallecido para reclamar el pago de la indemnización post-mortem y otras prestaciones debidas. Tal

circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros.... la referida liquidación habrá de efectuarla en una primera oportunidad la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada; y sólo en caso de inconformidad que surja en los beneficiarios ya declarados y de que éstos hayan acudido a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un Juzgado de aquella naturaleza para revisarla y modificarla, procediendo a su reajuste, si resultare pertinente...” Cuando la terminación de los contratos de trabajo ocurren por muerte del trabajador, el artículo 85 del Código de Trabajo contemplado en el inciso a)Muerte del trabajador, en cuyo caso, si este en el momento de su deceso no gozaba de la protección de Seguridad Social, si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores. Dicha indemnización debe cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador.

En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en caso de fallecimiento del trabajador sean inferiores a la regla enunciada la obligación del patrono se limita a cubrir en la forma indicada la diferencia que resulte para completar este beneficio.

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme a derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en la vía de los incidentes; y

7.2 Por muerte o incapacidad del patrono.

Es claro que esta situación solo se presenta cuando el empleador es persona individual, ya que en caso de sociedades, no cabe ese supuesto. Si la contraparte del trabajador era una persona que fallece, debe entenderse que termina el Contrato.

Para este caso, el Código de Trabajo contempla unas disposiciones totalmente desactualizadas e inobservadas: En estos casos, la inspección o los Tribunales deben guardar discretamente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario.

7.3 Por insolvencia, quiebra y liquidación judicial o extrajudicial de la empresa.

El llamado Pasivo Laboral es uno de los rubros que deben tomarse muy en cuenta cuando se enfrenta el cierre de una empresa y es en la mayoría de casos, uno de los renglones más fuertes.

Ese pasivo no es mas que la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyéndose la indemnización, de esta cuenta se considera un crédito preferente, es decir que dentro de los juicios universales, “gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil, sobre acreedores de primera clase “.

Adicionalmente, estos asuntos se tramitan por una vía expedita, casi fulminante, y con una marcada actuación oficiosa del juez, “El Juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas “.

De todo lo anterior se infiere que, en el caso de una quiebra o cierre súbito de una

empresa, el adeudo de los trabajadores será el primero en satisfacerse, en la medida que ello sea posible, salvo acreedurías de primera clase como hipotecas o prendas, a pesar de que se hubieren presentado con anterioridad las otras acreedurías comunes.

En el caso de venta, debe asimismo tomarse en cuenta como un elemento más de la negociación, la cual como arriba se indica puede ser significativa.

El Artículo 23 del Código de Trabajo contiene las normas relativas a la sustitución patronal, seis meses de responsabilidad corresponde en exclusiva al nuevo patrono.

Es ese el único caso de sesión de los derechos adquiridos por Contrato de Trabajo, ya que el artículo 6 del Código de Trabajo señala que “los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieran contratado para sí, no queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

CAPITULO VIII

8. Elementos Procesales que dan lugar a la reclamación de prestaciones por terminación de los contratos de trabajo.

Habiendo efectuado un estudio de los contratos de trabajo se hizo énfasis sobre la terminación de los mismos o terminación de las relaciones de trabajo, se indicó y se hizo un análisis de la terminación de trabajo por causas voluntarias habiéndose estudiado la voluntad unilateral, lo que constituyen el despido directo o Indirecto en despido con autorización judicial y la renuncia del trabajador así también se estudió la terminación de los contratos de trabajo por voluntad de ambas partes citándose de mutuo acuerdo, el cumplimiento del plazo por conclusión de la obra, y por causas estipuladas expresamente en el contrato.

Se hizo un estudio del preaviso y el cese efectivo de la relación laboral para configurar la efectividad de los mismos. Nos encontramos en este momento en la fase procesal en que ocurre la parte afectada en demanda del pago de sus prestaciones laborales.

Situémonos en este momento en el Despido Directo:

8.1 El despido.

Tanto la teoría laboral tradicional como la práctica, nos informa que uno de los derechos principales del empleador es el de escoger a sus trabajadores, en un sentido amplio; ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida.

Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono. Contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su

puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

En el caso que nos ocupa, se ha dado todos los elementos anteriormente tratados, el trabajador fue despedido, el patrono cumplió con comunicárselo y este o sea el trabajador cesó efectivamente de sus funciones, hizo el uso correcto y cumplió con lo que la ley le otorgó para demandar ante un Juzgado de Trabajo que el despido fue injusto es decir, que el trabajador considera que no incurrió en ninguna de las causas que facultan al patrono para dar por terminada la relación de trabajo, en este caso, el patrono hizo caso omiso de las causas contenidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo y sin ninguna razón lo dio por despedido.

Por consiguiente, el trabajador interpone su demanda ante un Juzgado de trabajo y previsión social, la cual debe ser ajustada a las prescripciones legales.

8.2 La demanda.

Es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.

Estructura De La Demanda:

Art. 332 del C. T.

I. Encabezamiento:

- I. Designación del Tribunal.
- II. Nombre del demandante y datos personales
- III. Personería
- IV. Postulación
- V. Lugar para recibir notificaciones del actor
- VI. Nombre del Demandado
- VII. Lugar para notificar al demandado.

II. Hechos:

- II. 1. De la relación de trabajo y su vigencia
- II.2. Del trabajo realizado y salario devengados ordinarios y extraordinarios
- II.3. Del motivo de la terminación laboral
- II.4. Vía conciliatoria
- II.5. De las reclamaciones reclamadas.
 - II.5.a Indemnización (Art. 77, 78, 79 al 82 del C.T.)
 - II.5.b Vacaciones, aguinaldo (Art. 84, 91, 92, 93, 161, 121 Dcto. 76-78)
 - II.5.c Salarios retenido Nivelación de Salarios
 - II.5.d Horas extras, séptimos días, asuetos.
 - II.5.e Daños y perjuicios.

III. Prueba:

Artículos del 344 al 456:

- III.1 Documentos (Art. 353 CT.)
- III.2 Testigos (Art. 348)
- III.3 Confesión Judicial y reconocimiento de documentos (Art. 354)
- III.4 Reconocimiento Judicial (se aplica supletoriamente lo que establece el Código Civil y Mercantil).
- III.5. Prescripciones
- III.5 Dictamen de Expertos (Art. 352).

IV. Fundamento De Derecho:

No hay obligación Artículo 3323

V. Petición: De Trámite:

- V.1. Admisión de la demanda.
- V.2. Notificación
- V.3. Asesoría (optativo) no es necesario (según artículo 321).
- V.4. Ofrecimiento de prueba

V.5. Petición precisa, confesión judicial y exhibición de documentos

V.6. Comparecencia a Juicio Oral.

V.7. Medidas Precautorias.

De Sentencia:

V.a. Con lugar la demanda.

V.b. Condenar a pagar según el caso indemnización, vacaciones, aguinaldo, etc.

VI. Cierre De Demanda:

VI.1 Números de copias acompañadas (Art. 322).

VI.2 Lugar y fecha Inc. g (Art. 322)}

VI. 3. Firmas del demandante, impresión digital a ruego. Inc. H.(Art.322 C.T.)

8.4. De La Sentencia:

La sentencia puede definirse como “el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre las pretensiones del demandante y de las excepciones de mérito o fondo del demandado. Mediante la sentencia se convierte, para cada caso, en voluntad concreta la voluntad abstracta del legislador que la ley contiene. Toda sentencia es una decisión y resultado de un razonamiento o juicio del juez en al cual existen las premisas y la conclusión pero al mismo tiempo, contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga”.

En la misma, el Juez hace una descripción analítica de los hechos expuestos por el actor, sus pretensiones en cuanto al pago de la indemnización por despido indirecto, salarios retenidos, aguinaldos retenidos y salarios caídos, indica el domicilio de las partes así como la asesoría con que contaron ambas partes y del estudio de los autos, indica:

A) RESULTA: Del Memorial de Demanda.

B) RESULTA: De la Primera Audiencia.

- C) RESULTA: De la Segunda Audiencia
- D) RESULTA: De los Hechos Sujetos a Prueba
- E) RESULTA: De las Pruebas Rendidas y su Resultado.

Por parte del Actor.

Por parte del Demandado.

Habiendo analizado lo anterior, entra a CONSIDERAR:

- I. CONSIDERANDO: La actitud del demandado al contestar la demanda.
- II. CONSIDERANDO: Lo referente a las excepciones interpuestas.
- III. CONSIDERANDO: Lo justificativo de las pretensiones del actor.
- IV. CONSIDERANDO: Cuales son las garantías constitucionales de que goza el actor, la certeza de sus pretensiones, así mismo la justificación para pedir las.

Habiendo considerado todos los hechos que dieron origen a la demanda, resuelve, dictando el POR TANTO: Que el Tribunal se basó en leyes concretas para indicar

DECLARA: I) Sin lugar la excepción de pago parcial (si se hubiere planteado),

II) Sin lugar la excepción de prescripción (si se hubiere planteado),

III) Con Lugar la demanda y condena al demandado del pago de las prestaciones reclamadas, emitiendo en el fallo las cantidades a que ascienden las mismas y ordena NOTIFIQUESE:

CAPITULO IX

9. De la ejecución:

9.1 Concepto y naturaleza jurídica de la ejecución en general.

Cuando el órgano jurisdiccional ha reconocido o declarado el derecho a favor de una de las partes, o una de las partes de la relación jurídica, ha reconocido en forma voluntaria el derecho del otro sujeto, ya sea ante un órgano jurisdiccional, ante una autoridad administrativa (como en el derecho laboral), o en forma totalmente extrajudicial y extra-administrativa, la consecuencia lógica, es el cumplimiento de la obligación que resulta de dicha condena o de dicho reconocimiento voluntario.

Si la obligación es cumplida en forma también voluntaria por el obligado, el problema desaparece definitivamente y deja de tener importancia en el ámbito jurídico. La importancia de ese cumplimiento se traslada entonces al ámbito social, ya que produce la armonía y paz sociales.

Sin embargo, ante la negativa tácita y/o expresa del obligado para cumplir la totalidad o una parte de la obligación contenida en alguno de aquellos títulos, procede necesaria y lógicamente un nuevo conflicto jurídico, pero este es más fácil de solucionar, ya que únicamente se debe pedir al órgano jurisdiccional que logre aun coercitivamente y por la fuerza, el acreedor de dicha obligación. Si en el campo del derecho privado, el cumplimiento por medios judiciales de la obligación incumplida es beneficioso para la sociedad, aún lo es más para esa colectividad, si se trata de lograr el cumplimiento de obligaciones ya establecidas a favor de uno o varios trabajadores, pues el Estado tiene una obligación de tutela para esa parte económicamente más débil, tutela que debe ser más fuerte que en el derecho privado, debido a los intereses que trata de proteger el Estado, al actuar los principios y derechos contenidos en el ordenamiento positivo, de carácter laboral. El logro de

ese cumplimiento a través de los órganos jurisdiccionales hace que aquellas reglas de derecho positivo cobren existencia, y justifiquen su razón de ser, pues los resultados serán beneficiosos para toda la sociedad, y lograrán la reafirmación de la existencia del propio estado, tal y como se ha concebido en nuestros días.

Conviene, entonces estudiar en forma general, el concepto y la naturaleza de la ejecución desde el punto de vista jurídico-procesal. Veamos las opiniones de los autores de la doctrina al respecto.

En términos generales, la ejecución da idea de cumplimiento de una declaración de efectos jurídicos (sentencia, convenio judicial o administrativo o ante notario). Se trata pues del cumplimiento del derecho reconocido, realizado el reconocimiento de los derechos y obligaciones entre los sujetos de la relación jurídica.

En la ejecución no se persigue la declaración de un derecho dudoso, como en la fase cognoscitiva del proceso, sino por el contrario, se busca que el Estado haga efectivo aquel derecho que ya fue reconocido luego de un juicio, o en forma voluntaria por aquel que se obligó. El objeto es, como afirma Carnelutti, la satisfacción de una pretensión, la cual –agregó- está totalmente reconocida y tiene toda la fuerza que el derecho le otorga para exigir que se cumpla coercitivamente, ya que la ley le otorga tanta fuerza a la decisión judicial, como a la decisión del obligado, al reconocer el derecho del otro sujeto de la relación que ha dado lugar a ese reconocimiento., por lo tanto, al analizar la ejecución desde el punto de vista jurídico procesal, podemos afirmar que se trata de la acción por medio de la cual se pide que se haga efectivo el mandato jurídico, contenido en una sentencia firme, en una resolución judicial (como un auto que aprueba un convenio), o en un mandato concreto (obligación reconocida con las formalidades de ley, en forma extrajudicial, administrativo o judicial).

Resumiendo el pensamiento del tratadista Eduardo J. Couture expuesta en su obra ya citada, señaló lo siguiente: que la coerción permite algo que hasta el momento de la cosa juzgada era jurídicamente imposible, ya que la invasión de la

esfera individual ajena y su transformación material para dar satisfacción a los intereses del que ha sido vencedor; se trata de obtener el cumplimiento en contra de la voluntad del adversario vencido en sentencia. Estamos de acuerdo con lo afirmado por el maestro Couture, sin embargo, insistimos que la ejecución procesal, puede tener también como origen, el pedimento de que el órgano jurisdiccional obligue (coercitivamente) al sujeto que reconoció un derecho a otro, y que a pesar de ello no lo hace efectivo y al estar contenido en el reconcomiendo en un título a los que la ley les reconoce plena prueba y eficacia, la actuación del mismo es doble, a través del órgano jurisdiccional.

El tratadista Jaime Guasp, citado por Eduardo Pallarés afirma que: "Un proceso es ejecutivo cuando la pretensión de la parte que constituye su objeto, queda satisfecha mediante la práctica por el juez de una condena física, de un hacer distinto del mero declarar como son la dación y la transformación.

La actuación del órgano jurisdiccional llega en este caso, a las últimas consecuencias, por mandato legal, como lo es lograr el total cumplimiento hasta donde materialmente el posible, de aquella pretensión exigida por el actor. En ese caso, la sentencia debe ser firme, no susceptible de ser atacada por recurso alguno, y en su caso, el título en que se funda la ejecución, ser debidamente aprobado por el órgano competente con el fin de que adquiera la calidad suficiente para generar la ejecución. En el último de los casos, creo que si el título adolece de algún defecto, y el órgano jurisdiccional lo acepta dándole trámite a la ejecución o también, si el título carece de algunos de los elementos de fondo reconocidos por el derecho positivo, el mismo puede ser objeto de un incidente, en donde se aclare el derecho dudoso y posteriormente dar lugar a proseguir la ejecución promovida. Pero nunca podría ser objeto de un juicio ordinario como en el ramo civil, pues de aceptar tal criterio se atentaría contra los principios fundamentales que informan al derecho del trabajo como lo son: la economía, celeridad, sencillez, tutelaridad.

En consecuencia, creo que la ejecución no es más que el conjunto de actos

necesarios y que se realizan ante un órgano jurisdiccional para lograr el cumplimiento de un derecho previamente reconocido por el obligado o por un fallo judicial firme. Esa ejecución por lo tanto, se caracteriza porque es forzosa; porque es un órgano jurisdiccional el que la obtiene y porque mediante la misma, se obtiene el cumplimiento del derecho. Es forzosa porque el órgano jurisdiccional tiene potestad pública para ejecutar lo declarado o juzgado; es un órgano jurisdiccional el que conoce, porque en primer lugar, la existencia del Estado de derecho prohíbe la ejecución particular (ley del talión) y porque la jurisdicción del órgano estatal abarca tanto el conocimiento del litigio desde su inicio, hasta la declaración del derecho y la actuación de este, a través de la ejecución. Y además afirmo que se obtiene el cumplimiento del derecho porque la ejecución tiene como finalidad, la materialización por medio del cumplimiento forzoso de una obligación voluntariamente reconocida, pero no cumplida, o de una sentencia condenatoria, agrego que esa materialización llega hasta donde sea posible, lograr el cumplimiento de parte del obligado, pues hay casos que se trata de personas insolventes, o de personas que se ausentan sin dejar representante para lograr ese cumplimiento. En todo caso, es el Estado, al través del órgano jurisdiccional el que sustituye la voluntad del obligado, para lograr el cumplimiento de las prestaciones que le niega el otro sujeto procesal.

Para el cobro de toda clase de prestaciones reconocidas en la secuela del juicio o en sentencia firme de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como para el de las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 del Código de Trabajo, el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá mas recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en qué consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Este recurso será resuelto de plano,

sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución de recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada con designación del depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercer día de practicado el embargo, el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo este tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado este en el mejor postor o en el ejecutante; según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, salvo el caso indicado en el párrafo siguiente, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en forma prevista.

En cuanto a las obligaciones de hacer, no hacer o entregar cosa determinada, se estará a lo dispuesto en los artículos 336, 337,338, 339 del Código Procesal Civil y Mercantil. Y si fuere necesaria la recepción de prueba, el juez la recibirá en una sola audiencia que practicará a requerimiento de cualquiera de las partes dentro de los cinco días siguientes al embargo.

CAPITULO X

10. Ejecución individual en materia laboral

Hemos dejado expuesto en relación con la naturaleza jurídica del proceso que el mismo es unitario, y que las distintas fases que se han determinado, constituyen una clasificación elaborada de acuerdo con los fines que persiguen los actuantes en cada una de ellas.

De conformidad con ese criterio de tipo teleológico, el instituto procesal y especialmente el proceso ordinario en materia laboral, tiene dos fases principales: la primera que constituye la fase de conocimiento (conocida también como proceso de cognición), con el objeto de lograr el reconocimiento de la existencia de una relación jurídica y los derechos y obligaciones que la misma necesariamente ha generado, con ocasión de actos laborales entre dos sujetos conocidos como patrono o empleador y trabajador. La segunda cuyo fin es de tipo práctico, pues persigue obtener que lo obligado (generalmente patrono), se convierta en la pura actuación de ese derecho, cuyo reconocimiento pudo ser judicial o no, pero llenado los requisitos legales. Se trata de buscar la materialización de las prestaciones convertidas en derechos a favor del trabajador.

En consecuencia, la fase de ejecución del proceso ordinario laboral, no es mas que eso, una parte de dicho conjunto, y no debe ser considerado como un proceso autónomo o independiente de ese todo que constituye el instituto procesal laboral. Al mencionar que la ejecución puede tener como origen una sentencia declarativa a favor del trabajador, la idea de conjunto relacionada con el proceso, queda precisa. Sin embargo esa idea puede dar lugar a discrepancias si tomamos en cuenta que la ejecución en lo laboral también puede originarse en un título que contiene la declaración voluntaria del obligado, reconociendo esos derechos a favor del trabajador. Y ello se explica en la siguiente forma: La declaración voluntaria prestada

por el obligado ante un órgano jurisdiccional o ante una dependencia administrativa de carácter laboral o ante un Notario, viene a suplir la primera fase (de conocimiento), pero sin que eso signifique de ninguna manera que se toma la unidad del instituto procesal, pretendiendo darle carácter de autonomía a la ejecución no originada en sentencia dictada por un órgano jurisdiccional. Simplemente se ha obviado la parte de conocimiento, y en principio se ha querido que la obligación al ser reconocida voluntariamente, sea cumplida en esa misma necesidad un complemento que está constituido por el cumplimiento también voluntario de esa declaración de voluntad. Si las circunstancias que existieron al momento de emitir el reconocimiento voluntario cambian, y el obligado no cumple, el acreedor (trabajador), tiene todo el derecho de solicitarle al órgano (jurisdiccional) y en este caso la ejecución será forzosa y únicamente a instancia de parte legítima, que obligue a su deudor (patrono) a que cumpla con lo declarado y satisfaga su derecho hasta ese momento no materializado, actualmente no constituye un proceso independiente o unidad del proceso, la misma no es mas que el complemento de la fase de conocimiento, independientemente de que en algunos casos, la misma no haya tenido su origen en una sentencia, sino que en otro tipo de declaración judicial o extrajudicial.

En el presente trabajo se ha realizado un análisis sobre el Concepto de Derecho del Trabajo, Contratos de trabajo, la terminación de los Contratos de Trabajo en sus diferentes formas haciendo un énfasis en lo concerniente al despido directo y despido indirecto; así como la forma de la demanda ante esta situación, La Sentencia y llegando un tanto lejos se realizó un pequeño estudio de la Ejecución en materia laboral, para llegar al cometido y culminación del proceso o sea cuando se llega al embargo de bienes del demandado por el incumplimiento del pago de las prestaciones a las que fue condenado, por lo que es mi deseo escribir lo que sin estar contenido en ninguna ley, mucho menos en las leyes laborales, se da desafortunadamente en nuestro medio.

Al tratar de investigar la extensa y apasionante rama del Derecho laboral, mi imaginación vuela a las aulas de la Universidad, para luego transportarse a mi

vivencia como oficial de varios Juzgados de Trabajo y Previsión social que tuve la suerte de desempeñar, tanto en los juzgados de trabajo del departamento de Quetzaltenango, como en los juzgados de Interior de la República y finalmente en el Juzgado Primero de Trabajo y previsión social de la primera zona económica del departamento de Guatemala, en los tres primeros donde desempeñé el cargo de oficial del ramo laboral de los referidos Juzgados, en los que tramité demandas interpuestas por gente meramente campesina, gente sumamente pobre en situaciones donde el dolor ante la injusticia social se hace presente ante la desigualdad económica de los contendientes.

Todo ello me enseñó a tener firmes conocimientos para pretender tener ideas propias siempre apegadas a los Ilustres maestros que no solo fueron mis profesores de aula sino posteriormente mis jefes en los tribunales, de esas vivencias y largas horas de estudio de casos concretos, mucho se discutió acerca de las relaciones de trabajo, su origen, que parte a través del contrato de trabajo, su inicio, duración y terminación del mismo. Al estar frente al trabajador que demanda de su patrono sus prestaciones porque sencillamente fue despedido, es entonces cuando empieza la lucha desigual ante un patrono que puede esperar y un trabajador que por su situación económica no tiene otra opción que transigir en menoscabo de su economía que llega hasta la miseria que desafortunadamente padece él y su familia.

Al decir el apasionante mundo del derecho laboral, lo digo porque se conoció el slogan "Mas vale una mala transacción que un buen juicio" esto parece muy justificativo pero si se analiza con la conciencia, es completamente injusto que el trabajador no sea el vencedor, en el caso de los trabajadores de campo llamados campesinos con tristeza se observa que llegan a los tribunales con su morral y su machete, como grandes símbolos de su único capital, armas poderosas que con su frente han dejado surcos de sudor en el campo y se enfrenta al temerario finquero que sencillamente no quiere pagarle o trata de evadir el pago de las prestaciones justamente solicitadas.

Por otro lado, el patrono queriendo dar por terminada esa relación laboral, le cambia al trabajador substancialmente su tarea, se la impone mas penosa, en circunstancias inhumanas, le rebaja el salario, a fin de hacer uso de todos los instrumentos a su alcance para desesperarlo y este ignorando la ley de darse por despedido indirectamente abandona el trabajo y caer en otra arma poderosa del patrono para acusarlo de abandono de trabajo, con consecuencias funestas para sí y como ya mencioné para su familia que es la única razón de su sacrificio.

CAPITULO XI

11. Herramientas patronales para evadir el pago de las prestaciones legales al trabajador.

El decretarse embargo sobre bienes del patrono que ha incumplido con el pago de las prestaciones a que fue legalmente condenado en juicio es donde el trabajador encuentra el mas grande obstáculo y que pueden traer por el suelo todo un juicio legalmente ganado ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se han llenado todas las formalidades y etapas el proceso, no obstante que en el momento del embargo se pudo por parte del patrono su representante poner a la vista documentos que acrediten que lo que se pretende embargar no es propiedad del patrono o de la empresa, se traba embargo sobre los mismos y resulta que posteriormente se presenta ante el Juzgado que conoce del juicio, una persona o representante legal de otra alegando y demostrando que los bienes embargados no son propiedad del demandado en juicio sino suyos por lo que interpone una tercería excluyente de dominio.

11.1 De la tercería en general

En sentido más restringido, la palabra tercería significa la intervención de un tercero en determinado proceso para ayudar a alguna de las partes en sus pretensiones, colaborando con el actor o con el reo en el ejercicio de las acciones o excepciones hechas valer por cada uno de ellos. Se trata entonces de la llamada tercería coadyuvante.

- La tercería excluyente consiste en un juicio accesorio que se promueve, para que la sentencia que en él se pronuncie tenga efectos procesales en el juicio preexistente.

En este caso puede reclamar un tercero cuando tenga conocimiento que sus bienes propios han sido objeto de embargo de secuestro esto está regulado en el artículo 56 del Código Procesal Civil y Mercantil expone que en un proceso seguido entre dos o más personas pueden un tercero presentarse a deducir una acción relativa al mismo asunto esta nueva acción se denomina tercería y el que la promueve se le da el nombre de tercero opositor o coadyuvante. El artículo 547 al 549 de la misma ley expone que todo aquel que intervenga en un proceso de conformidad con el artículo 56 de la misma ley, debe interponerlo por escrito ante el Juez que conoce del Juicio principal y en los términos prevenidos para entablar una demanda. Además no se admitirá la intervención de terceros que no tengan un interés propio y cierto en su existencia, aunque se halle su ejercicio pendiente de plazo o condición. El juez de conformidad con la prueba propuesta admitirá y rechazará de plano dicha acción. El tercero coadyuvante se reputa una misma aparte con aquel a quién ayuda.

Como puede establecerse esta acción la utiliza un tercero que supuestamente conoce de la demanda laboral, está enterado del embargo de los bienes y generalmente de acuerdo con el patrono demandado, hacen uso de esta acción para evadir el pago de las prestaciones reclamadas por el trabajador.

- Es sabido que en proceso laboral solo existen dos instancias es decir no contempla el recurso de casación, por lo dictada una sentencia en segunda instancia el fallo queda firme y no es posible otro recurso, sin embargo, el patrono que habiendo sido vencido en esta Instancia hace uso del recurso de amparo para que no fueron violados sus derechos se dictó un fallo equivocado y se violó una ley y un derecho no creo que la Corte de Constitucionalidad pueda emitir un fallo diferente, pero de todos modos el artículo 265 de la Constitución Política de la República indica que se instituye el amparo con el fin de proteger a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el impero de los mismos y no hay ámbito que no sea susceptible de amparo, este recurso Constitucional da libertad a cualquiera para hacer uso del mismo, desafortunadamente en el caso que nos

ocupa se hace uso del mismo con el fin de evadir un pago de prestaciones a un trabajador.

11. 2 Inconstitucionalidad de la ley laboral con motivo de casación

Doctrinariamente se considera que una norma es inconstitucional, y por ende ilegítimo cuando por su objeto viola una prohibición expresa o virtual contenida en la Constitución o cuando el órgano que la dicta carece de competencia para crearla, también se estima inconstitucional determinada ley, si el órgano competente la crea transgrediendo las normas constitucionales que regulan su formación.

Del concepto anterior se desprende que una ley ordinaria adolecería del vicio material de constitucional, cuando total o parcialmente sea contrario a la Constitución, contrariedad que podrá manifestarse por la disminución, restricción o tergiversación de los derechos consagrados en la Carta Magna.

Todo lo anterior se fundamenta en el principio de la supremacía constitucional con respecto a las leyes ordinarias y demás normas jurídicas de inferior jerarquía, que en nuestro ordenamiento está recogido expresadamente en el artículo 246, y que en cierta manera también informa a los artículos 77 y 172, todos de la Constitución de la República 1965.

Hubo un caso planteado por un trabajador ante el Juzgado Primero de trabajo y Previsión Social demandando en juicio Ordinario laboral al INDE, reclamando reajuste de indemnización por tiempo de servicios, aguinaldo y salarios caídos de ley así como reajuste del pago de vacaciones. Al contestar la demanda el INDE planteó la inhibitoria del tribunal argumentando que este carecía de competencia por razón de la materia para conocer de las reclamaciones del actor, ya que no era aplicable el Código de Trabajo, sino la ley de Servicio Civil, en virtud de que la entidad demandada se sostiene con fondos del estado y que realiza funciones económicas diferentes a una empresa privada, fundamentándose en el artículo 117 de la

Constitución de la República (1965) y en la ley Orgánica del INDE. El Juzgado declaró sin lugar la inhibitoria y se declaró competente para conocer el caso. Posteriormente el INDE planteó ante el citado Juez la inconstitucionalidad del Código de Trabajo en cuanto a su aplicación a dicha entidad, por la vía de excepción.

Al dictar sentencia el juez de primer grado y luego sentencia de segunda instancia la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de trabajo y Previsión Social, se desestimó la inconstitucionalidad estimándose que el INDE se enmarca dentro de las instituciones descentralizadas a las que conforme al citado artículo 117 constitucional, les es aplicable supletoriamente el Código de Trabajo, cuerpo de normas que no contraría la Constitución.

En contra de la sentencia de segunda instancia el INDE interpuso recurso de casación con el único objeto de que la Corte Suprema de Justicia, conozca lo relativo a la excepción de inconstitucionalidad del Código de Trabajo en cuanto a su aplicación al Instituto Nacional de Electrificación INDE interpuesto por mí representado y declarada sin lugar en la resolución recurrida, pero no señaló qué o leyes reputaba como inconstitucionales.

El caso de procedencia lo fundamentó en el artículo 101 de Dto. No.8 de la Asamblea Nacional Constituyente y en el párrafo 1º del artículo 620 e inciso 1º. Del artículo 621 del Decreto Ley 107, calificándolo como una casación de fondo por violación e interpretación errónea de las leyes.

La Cámara de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, en resolución dictada, consideró que el INDE por estar sostenido con fondos del estado, encuadra dentro de lo previsto en el primer párrafo de las tantas veces mencionado artículo 117 de la Constitución, no siéndole aplicable en consecuencia el Código de Trabajo en sus relaciones laborales con sus empleados, por lo que existía violación a dicho precepto constitucional y con base en ello en la parte declarativa casó la sentencia recurrida y declaró: a.- Que el caso de examen por disponerlo así la Constitución de la República, no es la aplicable el Código de Trabajo y b.- Que no hay especial

condena en costas.

Como puede observarse, tanto las empresas semiautónomas, descentralizadas como patronos de la empresa privada, se valen de todas las argucias aparentemente legales para evadir el pago de las prestaciones de las que el empleado se ha hecho acreedor a través de su trabajo, no obstante cuando la propia constitución política de la República indica que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social y que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituyen mínimun de garantías sociales, protectores del trabajador. Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

De lo anteriormente tratado, se establece lo siguiente:

Primera: Que en materia laboral como en las demás ramas de Derecho, puede hacerse valer la inconstitucionalidad de la ley en casos concretos, por la vía de acción no de excepción.

Segunda: También se puede hacer valer la inconstitucionalidad de la ley a través del recurso correspondiente, aunque por los requisitos que exige la ley en la realidad veda el ejercicio de esta defensa constitucional a la mayoría de los trabajadores guatemaltecos.

Tercera: En cualquiera de los dos casos anteriores, el presupuesto *sine qua non* para que se acoja la pretensión de quien invoca la inconstitucionalidad, es que se advierta la existencia de una ley parcial o totalmente inconstitucional;

Cuarta: Como consecuencia de la conclusión anterior, la comisión de un error judicial en cuanto a la determinación de la competencia por razón de la materia –aplicabilidad o inaplicabilidad del Código de Trabajo a una relación de servicios -, por ejemplo no entraña un problema de inconstitucionalidad de la ley susceptible a corregirse mediante el recurso de casación regulado en el Dto. No. 8 de la Asamblea Nacional Constituyente, puesto que no existe ley que contrarié normas constitucionales.

CONCLUSIONES:

- 1 La consistencia legal de los contratos de trabajo, su terminación en los diferentes aspectos impuestos y por último se sitúa en forma muy cierta al trabajador como una víctima de algunos patronos que no toman en consideración la desigualdad económica en que el trabajador lucha cuando no le han sido cumplidos los pagos que le corresponden en cuanto a sus prestaciones y se olvidan que éste ha dejado parte de su vida en beneficio de ellos.
- 2 El trabajador sufre, después de un largo juicio, encontrarse que no obstante haber ganado el juicio en sus instancias legales y agotada la fase ejecutiva se encuentre en la situación que los bienes embargados al patrono, se demuestra que éstos no son suyos interponiendo para el efecto las herramientas a su favor, y en todo caso como corolario el trabajador se queda burlado y sin la esperanza de poder cobrar sus prestaciones a que legalmente tiene derecho.

RECOMENDACIONES:

- 1 Como beneficiaría al trabajador que una nueva ley le otorgue el derecho de estabilidad social, que ésta tenga estrecha relación con la justicia y así legislar para proporcionar al trabajador un derecho de estabilidad laboral.
- 2 Que previo a contestar la demanda sea cual fuera la naturaleza del juicio ordinario laboral se recomienda que el patrono debe situar ante la Tesorería del Organismo Judicial una cantidad en dinero, equivalente a las pretensiones del actor (trabajador), para garantizar las resultas del juicio y así obviar la penosa y onerosa fase ejecutiva que tantas desilusiones ha causado al trabajador que se ha enfrentado a todas las vicisitudes del juicio. En todo caso al ganar el Juicio el trabajador se haría el pago correspondiente con la cantidad depositada y en caso contrario si el trabajador pierde el juicio, tal cantidad se le devolverá al patrono con las formalidades de ley.
- 3 Con lo anterior se cumpliría con lo enunciado por la Constitución Política de la República que establece que “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que debe organizarse conforme a PRINCIPIOS DE JUSTICIA SOCIAL”.

BIBLIOGRAFIA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de derecho laboral. 3ra. edición; Edición Heliasta; Buenos Aires, Argentina. 1992.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. Introducción al derecho procesal de trabajo. 6ª. Edición, Edición Orión, Guatemala, febrero 2004.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Edición Porrúa, S.A. México, 1975
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. Manual de derecho procesal de trabajo. 1t. Edición Estudiantil Fénix; Guatemala. 2005
- GARCIA, Mario David. La muerte del derecho de trabajo. Ed. Tierra Labrada; Guatemala, 2002
- KRATOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho de trabajo. Vol.; Edición Desalma; Buenos Aires, Argentina, 1977.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo. Ed. Universitaria; Guatemala, 2001.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social. Edición Astrea, Buenos Aires, Argentina. 1992
- OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, políticas y sociales. 27ª. Edición, revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Ed. Heliasta, 2000.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Montevideo, Uruguay; Edición MA.B.A. 1975.
- RAMIREZ GRONDA, Juan D. El contrato de trabajo. Buenos Aires, Argentina, Edición Ley. 1945
- VIERA LUIS, Alberto. Las medidas de garantía y embargo. Edición Graf.; Montevideo, 1949

Legislación.

- Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente. 1986
- Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 106, 1964
- Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley.107 1964
- Código de Trabajo. Miguel Idígoras Fuentes, jefe de Gobierno de la República, Decreto Ley 1441.
- Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto Número 2-89, 1989.

