

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

**OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PRESUNCIÓN DE
INOCENCIA EN EL ARTÍCULO 77, INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO
DE GUATEMALA**

TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de ciencias jurídicas y sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por**

ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2009

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

**OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PRESUNCIÓN DE
INOCENCIA EN EL ARTÍCULO 77, INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO
DE GUATEMALA**



ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA
Guatemala, noviembre de 2009

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V :	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primer Fase:

Presidente:	Lic. Enexton Emigdio Gómez Melendez
Vocal:	Lic. Rafael Morales Solares
Secretario:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Román Arnaldo Roca Menéndez
Vocal:	Lic. Rudy Armando Figueroa
Secretaria:	Lic. Ronald David Ortíz

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Art 43 del normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Bufete Santos y Asociados



Guatemala, 31 de julio de 2009.

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

5o Despacho



Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dirijo a usted, deseándole los mejores éxitos en sus labores cotidianas y profesionales.

El motivo de la presente es para informarle en cumplimiento a la resolución en la que fui nombrado como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA**, Intitulado: "OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA EN EL ARTÍCULO 77, INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA", por lo que considero procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo indicando que el contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ameritaron ser calificadas de sustento importante y valederas al momento de la asesoría efectuada del presente trabajo de investigación de tesis.

El tema seleccionado por el autor y el trabajo de investigación realizado reviste de suma importancia, ya que se pretende determinar la vulneración al principio de presunción de inocencia, como causa de despido, sin responsabilidad del patrono; por lo que indico que el trabajo de investigación efectuado por el Bachiller **ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto, así como la norma referida dentro del presente trabajo de investigación, resultando como punto relevante el contenido analítico inserto en toda la referida investigación.

Estableciendo que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado también el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigidos por el Normativa para la Elaboración de Tesis de

Despacho Jurídico y Notarial S. Avenida 0-40 Centro Comercial Zona 4, Torre Profesional

S. Oficina 808 Zona 4 Nivel

Teléfono: 14267196

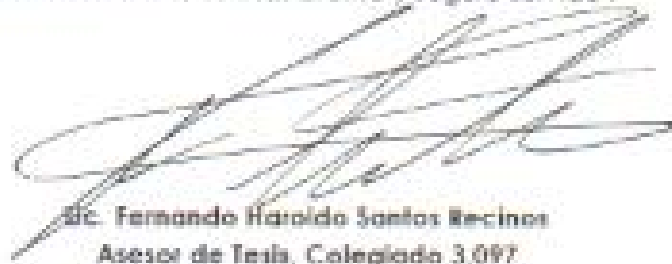
Bufete Santos y Asociados



Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Artículo 10, inciso 1º, indicando que en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple satisfactoriamente con los requisitos establecidos, verificando el contenido científico y técnico en la elaboración del tema, su método y técnicas de investigación las cuales fueron las indicadas, habiendo dado una idea de cómo mejorar la redacción, verificando que las conclusiones y las recomendaciones estuvieran buscando el objeto del tema y fueran acepciones propias del estudiante y que concuerden con el verdadero objeto del tema del presente trabajo, el mismo carece de cuadros estadísticos; y por último puede constatar que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis fue la adecuada.

En conclusión y en mi calidad de Asesor me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite de revisión hasta su total aprobación, para que pueda optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo como su más atento y seguro servidor.



Dr. Fernando Haroldo Santos Recinos
Asesor de Tesis, Colegiado 3.097

fernando haroldo santos recinos
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Central Universitaria, zona 11
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, 03 de septiembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARCOS ANIBAL SANCHEZ
MÉRIDA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FRICK
ESTUARDO CARDENAS LIMA, Intitulado: "OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO
CONSTITUCIONAL DE PRESUNCION DE INOCENCIA EN EL ARTICULO 77,
INCISO d) DEL CODIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA"

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las
modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación,
asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer
constar el contenido del Artículo 12 del Normativo para la Elaboración de Tesis de
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Reglamento General Público, el cual
dice: "Tras el pasar entre el revisar de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su
opinion respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnica de investigación
utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la
misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprobar o desaprobó el
trabajo de investigación y otros consideraciones que estime pertinentes"


LIC. CARLOS MANUEL CASTILLO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc: Unidad de Tesis
CMCMB/ta.

Bufete Sánchez y Asociados



Guatemala, 16 de septiembre

Licenciado

Carlos Manuel Castro Monroy

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

Su Despacho



Licenciado Castro Monroy:

Por este medio me dirijo a usted, deseándole los mejores éxitos en sus labores cotidianas y profesionales.

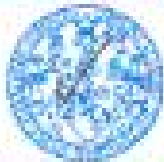
El motivo de la presente es para informarle en cumplimiento a la resolución en la que fui nombrado como Asesor del trabajo de tesis del bachiller ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA, intitulado: "OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA (EN EL ARTÍCULO 77, INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA", por lo que considero procedente dictaminar respecto a la asesoría del mismo indicando que el contenido objeto de desarrollo, análisis, aportaciones y teorías sustentadas por el autor, ameritaron ser calificadas de sustento importante y valederas al momento de la asesoría efectuada del presente trabajo de investigación de tesis.

El tema seleccionado por el autor y el trabajo de investigación realizado reviste de suma importancia, ya que se pretende determinar la observancia del principio constitucional de presunción de inocencia; en las causas que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad; por lo que indico en que el trabajo de investigación efectuado por el Bachiller ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a las normativas y presupuestos reglamentarios regulados para el efecto, así como la norma referida dentro del presente trabajo de investigación, resultando como punto relevante el contenido analítico inserto en todo el presente trabajo de investigación.

Estableciendo que el referido trabajo de investigación realizado por el autor, se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado de igual manera el cumplimiento a los presupuestos

Despacho Jurídico y Notarial: 1 Calle "B" 13-53 Zona 7 Col Quinta Amogoa

Teléfono: 3656616



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, seis de octubre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ERICK ESTUARDO CÁRDENAS LIMA, Títulado OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA EN EL ARTÍCULO 77, INCISO D) DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA. Artículo 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/slh



DEDICATORIA

- A DIOS: Porque me ha dado fortaleza para seguir adelante y siempre ha estado conmigo.
- A mis padres: María Teresa y Gustavo Adolfo; quienes amo con todo mi corazón, les agradezco todo el amor y cariño que me han dado y son un ejemplo para mi.
- A mi hermano: Jorge Alejandro, gracias Ale, sos y serás para mi un ejemplo, esto es por los dos.
- A mi tía: Carmen Lima, mi segunda madre, porque siempre me has cuidado con el amor de una madre para un hijo.
- A mi primo: Gabriel Lima Chacón, por el cariño de hermano que ha tenido para mi.
- A mi abuelo: Miguel Angel Lima del Cid, quien me ha dado consejos para yo llegar hasta donde estoy hoy en día.
- A mis abuelos: Julia Díaz, Fernando Cárdenas y Clemencia del Cid (QEPD), por cuidarme de niño y se que lo siguen haciendo desde arriba.
- A los licenciados: Marcos Aníbal Sánchez Mérida, Enrique Urrutia, Hugo Ávila Beatas, Bonnie Karinna Avila, Marcos Palma Villagrán, Juan Rafael Sánchez Cortés, Edsón Ovideo López, Luis Manuel Palencia, Marco Tulio Canel, quienes me han enseñado con paciencia y amistad lo hermoso de esta profesión.

A mis amigos: Manuel Estuardo Lacán Sánchez (QEPD), Paolo Estrada Hernández, Luis Pablo Cobar, Luis Eduardo Acajabón, Luis Emilio Zamora, Juan Pablo Serrano, Víctor Manuel Cruz, Javier Baudilio Bracamonte, Carlos José Muñoz, Samuel Alvarado, Sergio Renato Estrada, Iván Darío Jiménez, Víctor Manuel Lucero, Fernando Manrique, Luis Enrique Urrutia, Sheyla Vanesa García, quienes me han dado su amistad incondicional.

A la Universidad
De San Carlos: Casa de estudios que me abrió sus puertas para convertirme en profesional y de la que siempre pondré su nombre en alto.

ÍNDICE

Introducción.....	Pág. (i)
-------------------	-------------

CAPITULO I

1. Principio de presunción de inocencia.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	1
1.2. Concepto.....	6
1.3. La presunción de inocencia como principio constitucional.....	8
1.4. La presunción de inocencia en el proceso penal.....	10
1.5. Regulación legal de las garantías en el derecho procesal penal.....	14
1.6. Las etapas del proceso penal guatemalteco.....	16
1.7. presunción de Inocencia como garantía básica del proceso pena.....	27
1.8. La presunción de inocencia como regla de tratamiento del imputado.....	27
1.9. La presunción de inocencia como regla de juicio en el proceso.....	28
1.10. La presunción de inocencia como derecho fundamental.....	30

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral.....	33
2.1. El contrato de trabajo.....	33
2.2. Elementos especiales del contrato de trabajo.....	42
2.3. Características del contrato de trabajo.....	43
2.4. Formalidades del contrato de trabajo.....	45
2.5. Estabilidad laboral.....	46
2.6. Beneficio a ambas partes.....	47
2.7. Estabilidad.....	48
2.8. Terminación del contrato de trabajo.....	54

2.9. Casos que ponen fin a la relación de trabajo.....	56
2.10. Efectos derivados de la terminación de la relación laboral.....	69

CAPÍTULO III

3. La falta o delito cometido por el trabajador en contra del patrimonio del patrono como causa de despido justificado.....	79
3.1. Definición de delito.....	79
3.2. Teoría general del delito.....	82
3.3. Las faltas.....	90
3.4. Patrimonio.....	92
3.5. Delitos contra el patrimonio.....	96
3.6. Clasificación de los delitos contra el patrimonio.....	99
3.7. Faltas contra el patrimonio.....	101
3.8. Análisis del Artículo 77 inciso d) del Código de Trabajo.....	104

CAPÍTULO IV

4. Observancia del principio de presunción de inocencia en el Artículo 77, inciso d) del Código de Trabajo.....	107
4.1. Problemática actual.....	112
4.2. Solución planteada por el autor.....	113
4.3. Integración sistemática de las normas jurídicas.....	116
4.4. La necesidad de reformar el inciso d) del Artículo 77 del Código de Trabajo.....	118
4.5. Proyecto de reforma al inciso d) del Artículo 77 del Código de Trabajo.....	120

4.6. Propuesta del proyecto de reforma de ley.....	121
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	129
BIBLIOGRAFIA.....	131

INTRODUCCION

La importancia de la presente tesis radica en que en la forma en que se encuentra redactado el artículo 77 inciso d), Código de Trabajo, ya que pudiera perjudicar los derechos de los trabajadores al permitir al patrono dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, señalando como causa la comisión de hechos delictivos en su contra, sin que los mismos hayan sido previamente objeto de un proceso penal que determine la responsabilidad o no del trabajador. El artículo citado establece que una de las circunstancias consideradas como causas justas que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, es la falta o delito cometido por el trabajador en contra de la propiedad del patrono, sin embargo, este presupuesto podría vulnerar el principio constitucional de presunción de inocencia reconocido en el artículo 14 de la Constitución Política de la República, el cual en su primer párrafo, contempla el derecho fundamental de toda persona a la que se le impute la comisión de hechos, actos u omisiones ilícitos o indebidos, a que se presuma su inocencia durante la dilación del proceso o expediente en el que se conozca la denuncia, y hasta en tanto no se le haya declarado responsable judicialmente en sentencia debidamente ejecutoriada no puede considerársele culpable.

Desafortunadamente, la disposición normativa objeto de estudio contenida en el Código de Trabajo, favorece a que en la práctica, el patrono despida al trabajador imputándole la comisión de un hecho ilícito, sin haberle previamente probado o no su responsabilidad penal, en la cual podría justificarse la terminación de la relación de trabajo, conducta que tiene el propósito de no pagar la indemnización correspondiente.

Por lo que en un Estado de Derecho, cuya legislación laboral permite al patrono dar por terminada la relación de trabajo, sin probar la causa justa que la funde, obliga a realizar una revisión de la misma con el objeto de que el despido no vulnere los

principios del derecho laboral, tutelares de los trabajadores, así como el principio constitucional de Presunción de Inocencia (favor rei), reconocido en la Constitución, normas ordinarias tales como el Código Procesal Penal y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala como lo es la Declaración Internacional de Derechos Humanos.

CAPÍTULO I

1. Principio de presunción de inocencia

1.1 Antecedentes históricos

Si bien podemos encontrar antecedentes del principio de presunción de inocencia en el Derecho Romano, especialmente influido por el Cristianismo, este se vio invertido por las prácticas inquisitivas de la baja Edad Media. Así, es solo en la Edad Moderna que autores como Hobbes, Montesquieu y Beccaria,¹ por nombrar algunos, reafirman este principio.

De esta manera, Beccaria, en su obra capital *De los Delitos y de las Penas* establece que la presunción de inocencia es un principio necesario, manifestando que: “un hombre no puede ser llamado reo antes de la sentencia del juez, ni la sociedad puede quitarle la pública protección sino cuando esté decidido que ha violado los pactos bajo los que fue concedida”².

¹ Ferrajoli Luigi, *Diritto e ragione, Teoría del garantismo penale*, pág. 524

² Beccaria, César, *De los delitos y de las penas*, pág.119.

En el siglo XVIII se transforma uno de los postulados fundamentales que presidieron la reforma liberal ante el sistema represivo que imperaba en la época y es precisamente en 1789 que la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano lo sanciona en forma explícita.

Como es sabido, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano constituye la base dentro del movimiento iluminista que reaccionó a toda una organización político-social totalitaria, que tenía como uno de sus principales instrumentos un modelo de justicia penal represivo, fundado en las pruebas legales y en uso indiscriminado de la tortura como un medio válido para obtener la confesión.

Según la lógica del sistema inquisitivo pre-revolucionario, el acusado no era considerado un simple sospechoso, más bien se le estimaba culpable, al cual le correspondía el deber de destruir las conjeturas de culpabilidad, demostrando su inocencia, esto respondía a que en este modelo de enjuiciamiento se invirtió la presunción de inocencia, lo que trajo como consecuencia natural, incluso después de la comprobación de la insuficiencia de pruebas, medidas cautelares de carácter personal.

Así, la forma inquisitiva de enjuiciamiento criminal de la Edad Media, fue instrumento eficaz para uno de los postulados de la ideología absolutista, que tuvo su apogeo a mediados de la Edad Moderna, cual era el poder de castigar entre los atributos personales del soberano unido al poder de prisión extra-procesal ³, mediante los cuales el rey o sus representantes disponían arbitrariamente de la libertad de súbditos, sin ningún juicio.

Toda esta discrecionalidad del despotismo, que usó y abusó de sus ilimitados poderes tanto en lo político como en lo judicial, no fue suficiente para detener la creciente delincuencia directamente relacionada con el desarrollo productivo generado por la Revolución Industrial, y la creciente migración de la población rural hacia las ciudades. Se hizo necesaria una reestructuración de la justicia penal, la máxima era: no castigar menos, pero castigar mejor.

La crítica certera al Derecho represivo y a todo el sistema político que lo sustentaba, vino de la mano del pensamiento iluminista del siglo XVIII, que tal como lo dice Juan Bustos Ramírez: "se caracterizó por ser racionalista, utilitario y *ius naturalista*"⁴, cuyos exponentes más notables fueron Montesquieu, Voltaire y Rousseau, entre otros;

³ Eyzaguirre Jaime, **Historia del derecho**, pág 92.

⁴ Bustos Ramírez, Juan. **Manual de derecho penal, parte general**, pág. 105.

intelectuales que crearon el ideario reformista de todo un sistema político-social que avasallaba la persona y los derechos del individuo.

Decidida fue la opción de Montesquieu por la protección de los inocentes sin excepción, calidad que tiene todo individuo antes de una condena criminal, postulado en que fundamentó el nexo entre libertad y seguridad del ciudadano, escribe: “La libertad política consiste en la seguridad, o al menos en creer que se tiene la seguridad. Esta seguridad no esta nunca más comprometida que en las acusaciones públicas o privadas. Por consecuencia, de la bondad de las leyes criminales depende principalmente la libertad del ciudadano”⁵, de modo que se puede afirmar junto con este autor que: cuando la inocencia de los ciudadanos no está asegurada, tampoco lo está su libertad.

Por su parte, Voltaire, fue de los más críticos del Derecho Penal de su tiempo y a propósito de la Ordenanza Criminal Francesa de 1670, postuló el juzgamiento por jurados en juicio oral y público; defendió la asistencia judicial por abogado; apoyó el sistema de íntima convicción en la valoración de la prueba; calificó como irracional la tortura, consecuencia del sistema de prueba legal y abogó por la libertad de defensa.

⁵ Montesquieu, **El espíritu de la leyes**, pág.234.

A su vez en Inglaterra, el utilitarista Jeremías Bentham hizo alusión al estado de inocencia al referirse sobre las cartas selladas, definidas por él como: una orden de castigar sin prueba, un hecho contra el cual no hay ley, tratando el tema de excluir lo arbitrario como medio de precaver los abusos de autoridad.

Por otro lado, sin duda fue Cesare Bonesana, marqués de Beccaria, el que alcanzó más notoriedad en el examen de las instituciones penales de su época, materiales y procesales, su única obra *De los delitos y de las penas*, le valió incluso el título de fundador de la ciencia penal moderna. Discípulo de Montesquieu, Beccaria postuló una reforma total en materia penal y procesal penal; observó el encarcelamiento preventivo como una pena anticipada y por ello exigió para su procedencia que la ley estableciera suficientes elementos que fundaran una probabilidad satisfactoria sobre la participación del individuo en el delito que se le acusaba; demandó la separación en los recintos carcelarios entre acusados y convictos fundada en que: un hombre no puede ser llamado reo antes de la sentencia del juez, ni la sociedad puede quitarle la pública protección sino cuando esté decidido que ha violado los pactos bajo los que le fue concebida, favoreció el juicio por jurados en audiencia oral y pública, atacó el sistema de prueba legal, clasificando las pruebas legales en perfectas e imperfectas.

Beccaria es considerado como un bienaventurado mensajero de las ideas de la reforma cuyo mérito fue escribir sobre la necesidad de reestructurar el sistema penal de la

época, tanto material como procesal, obra que por la difusión que alcanzó influyó en la modificación de varias legislaciones penales.

Finalmente se puede establecer que los pensadores iluministas elevaron el estado de inocencia a un sitio preponderante, consagrándolo como uno de los postulados esenciales de sus ideas reformistas en el marco de la justicia penal, que sustituía el procedimiento inquisitivo, por el de un proceso acusatorio, público y oral que aseguraba la igualdad entre la acusación y la defensa.

1.2) Concepto

La presunción de inocencia pertenece sin duda a los principios fundamentales de la persona y del proceso penal en cualquier Estado de derecho. Es por ello, que a toda persona imputada, debe reconocérsele el "derecho subjetivo ser considerado inocente"⁶. La presunción de inocencia, calificada también como un estado jurídico constituye hoy un derecho fundamental reconocido constitucionalmente. Lejos de ser un mero principio teórico de Derecho, representa una garantía procesal insoslayable

⁶ Sánchez Velarde, Pablo; **Comentarios al código procesal penal**, pág. 142

para todos; “es la máxima garantía del imputado y uno de los pilares del proceso penal acusatorio”⁷.

La significado del principio de presunción de inocencia, como expresión concreta representa una actitud emocional de repudio al sistema procesal inquisitivo de la Edad Media, en el cual el acusado debía comprobar la improcedencia de la imputación de que era objeto.

Parte del supuesto de que todos los hombres son buenos, en tal sentido para considerarlos como malos, es necesario que se les haya juzgado y encontrado responsables. Mientras no exista un fallo o decisión debidamente ejecutoriada, que declare la responsabilidad penal de una persona, debe considerársele inocente.

Es decir, se requiere la existencia de un juicio previo. Pero, el hecho de elevarse a rango de norma constitucional, no significa que se trate de una presunción de carácter legal ni tampoco judicial, pues como afirma acertadamente Fernando Velásquez: “no puede incluirse en la primera categoría porque le falta el mecanismo y el procedimiento lógico propio de la presunción, ni en la segunda, porque esta la consagra el legislador;

⁷ Cubas Villanueva, Víctor. **El proceso penal. Teoría y práctica**, pág.25.

por ello se afirma que se trata de una verdad interna o provisional que es aceptada, sin más en el cumplimiento de un mandato legal”.⁸

El principio de inocencia –la presunción de inocencia- ha sido formulado desde su origen, y así debe entenderse, como un poderoso baluarte de la libertad individual para poner freno a los atropellos a ella y proveer a la necesidad de seguridad jurídica.

1.3 La presunción de inocencia como principio constitucional

El Artículo 14 de la Constitución Política de Guatemala, reconoce el principio de presunción estableciendo: “Toda persona es inocente, mientras no se le haya declarado responsable judicialmente, en sentencia debidamente ejecutoriada...”.

Este primer párrafo reconoce el derecho fundamental de toda persona a la que se impute la comisión de hechos, actos u omisiones ilícitos indebidos a que se presuma durante la dilación del proceso o expediente en el que se conozca la denuncia, y hasta en tanto no se le haya declarado responsable judicialmente en sentencia debidamente ejecutoriada. Se trata entonces, de una presunción iuris tantum, dirigida a garantizar al sindicado que no podrá sufrir pena o sanción que no tenga fundamento en prueba pertinente, valorada por un tribunal con eficacia suficiente para destruir la presunción y

⁸ Velásquez Velásquez, Fernando. **Principios rectores de la nueva ley procesal penal**, pág.25.

basar un fallo razonable de responsabilidad, porque en caso contrario el principio constitucional enunciado prevalecerá a su favor.

Esto quiere decir, que la locución considerada inocente, plasmada en la magna lex, está referida al buen trato que debe tener toda persona desde el momento que ingresa a un proceso de investigación. En este punto, resulta necesario precisar que el principio de inocencia o presunción de inocencia, no indica que el procesado sea en realidad inocente. De ser ello verdadero, sería injusto someterlo a un proceso penal; por el contrario, sí se le consideraría culpable, resultaría inocuo la actuación y luego valoración de las pruebas. De tal modo, el principio de sospecha que da vida al proceso penal, se transmite a la persona imputada en el mismo momento que se inicia la investigación.

Este es el criterio de la Corte de Constitucionalidad de conformidad con las gacetas número 47, expediente número 1011-97, sentencia de fecha 31 de marzo de mil novecientos noventa y ocho y gaceta número 60, expediente número 288-00, página número 115, sentencia de fecha dos de mayo de dos mil uno.

1.4 La presunción de inocencia en el proceso penal

El derecho procesal es aquella rama del derecho público, que tiene por objeto el estudio de la actividad jurisdiccional del estado; de los sujetos que realizan esta actividad, de los procesos mediante los cuales se desarrolla la misma, y de los procedimientos que regula y garantizan el desenvolvimiento de éstos.

Para ello citaremos a García Máynez, cuando nos indica que el derecho procesal comprende: “el derecho de acción y el deber jurisdiccional, para regular el desenvolvimiento de la relación jurídica procesal. Lo que llamaríamos al conjunto de reglas relativas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y en caso necesario, ordene que se haga efectiva.”⁹

El derecho procesal penal, esta Integrado como un elemento orgánico del Estado, y considerado en una sociedad organizada jurídicamente, su misión consiste en poner orden la vida en sociedad, en un grupo humano determinado. Para Calamandrel, el derecho Procesal Penal es: “un método impuesto por la autoridad para llegar a la justicia; un método de razonamiento prefijado y ordenado por la ley, que las partes y los

⁹ Barrientos Pellicer, César Ricardo. **Principios generales del proceso penal guatemalteco**, pág. 47.

jueces deben seguir etapa por etapa, de acuerdo a una sucesión preestablecida y una coordinación dialéctica, con el fin de obtener una sentencia justa”.¹⁰

Jofré, define el derecho procesal penal, como “la serie de actos solemnes mediante los cuales el juez natural, observando formas establecidas en la ley conoce del delito y sus autores, a fin de que la pena se aplique a los culpables.”¹¹

Se considera entonces que el derecho procesal penal: es un conjunto de normas, instituciones y principios que regulan la función jurisdiccional, la competencia de los jueces y la actuación de las partes, en las diferentes etapas o fases del procedimiento, y que tiene como fin establecer la verdad histórica del hecho y la participación del imputado durante la substanciación del proceso penal, para así obtener una sentencia justa.

Si la sentencia es el único mecanismo por el cual el Estado puede declarar la culpabilidad de una persona, mientras ésta no se produzca en forma condenatoria y

¹⁰ Baumann, C. **Derecho procesal penal**. pág. 24

¹¹ Brinder Barzizza, Alberto. **Proceso penal**, pág.48

esté firme, el imputado tiene jurídicamente el estado de inocencia. El derecho a ser tratado como inocente o principio de presunción de inocencia está contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 14, en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos en su Artículo 14, inciso 2, y el Pacto de San José en su Artículo 8, inciso 2; siendo las consecuencias jurídicas de este principio son:

- El indubio pro reo establece que la declaración de culpabilidad en una sentencia, sólo puede estar fundada en la certeza del tribunal que falla acerca de la existencia del hecho punible y del grado de participación del imputado. Si existiere duda razonable, no se podrá condenar pues esta favorece al imputado de conformidad con el Artículo 14 del Código Procesal Penal.
- La carga de la prueba corre a cargo de las partes acusadoras, es decir, que el imputado no necesita probar su inocencia, pues constituye el estatus jurídico que lo ampara, de tal manera que quien acusa debe destruir completamente esa posición arribando a la certeza sobre la comisión de un hecho punible y la responsabilidad del mismo. La carga de la prueba corresponde al Ministerio Público y al querellante.

- La reserva de la investigación es una lógica consecuencia del principio de inocencia del imputado y del tratamiento como tal, la investigación debe evitar en lo posible las consecuencias negativas que supone, el hecho de ser sometido a persecución penal.

- El carácter excepcional de las medidas de coerción. Las medidas de coerción limitan el derecho a ser tratado como inocente. Por ello, sólo se justifican cuando exista un real peligro de obstaculización en la averiguación de la verdad o peligro de fuga. En ningún caso las medidas coercitivas pueden utilizarse como una sanción o pena anticipada.

El estado jurídico de inocencia, conocido por todos como presunción de inocencia, es uno de los elementos esenciales que integran el proceso penal. Esta condición de derecho de la persona frente al *ius puniendi* del Estado ha sido tratada por los autores en el estudio del principio de inocencia y de sus repercusiones en los diversos ámbitos de la justicia penal, principio que es fundamento inmediato de otros y que junto con él conforman una de las principales directrices de un moderno modelo de enjuiciamiento criminal, como lo es la un proceso justo.

1.5 Regulación legal de las garantías en el derecho procesal penal

De igual manera al momento de que a cualquier persona se le impute la comisión de un hecho ilícito, dentro de un debido proceso penal se deben de garantizar los principios de:

1. No hay delito ni pena sin ley anterior, Artículo 17 de la constitución Política de la República
Artículo 1 del Código Procesal Penal
2. No hay proceso sin ley, Artículo 17 de la Constitución Política de la República
Artículo 2 del Código Procesal Penal
3. Juicio previo Artículo 12 de la Constitución Política de la República
Artículo 4 del Código Procesal Penal
4. Fines del proceso Artículo 5 del Código Procesal Penal
5. Posteridad del proceso Artículo 6 del Código Procesal Penal
6. Tratamiento como inocente Artículo 14 de la Constitución Política de la República
Artículo 14 del Código Procesal Penal
7. Prevalencia del criterio jurisdiccional, Artículo 11 del Código Procesal Penal
8. Obligatoriedad, gratuidad, publicidad y declaración libre
Artículo 12 y 15 del Código Procesal Penal

9. Respeto a los derechos humanos Artículo 4 de la Constitución Política de la República
Artículo 16 del Código Procesal Penal
10. Única persecución Artículo 17 del Código Procesal Penal
11. Cosa juzgada Artículo 211 de la Constitución Política de la República
Artículo 18 del Código Procesal Penal
12. Derecho de defensa Artículo 12 de la Constitución Política de la República
Artículo 20 del Código Procesal Penal
13. Igualdad en el proceso Artículo 4 de la Constitución Política de la República
Artículo 21 del Código Procesal Penal

1.6 Las etapas del proceso penal guatemalteco

Las etapas del proceso penal guatemalteco, se divide en cinco fases que a continuación describiremos:

A. Etapa preparatoria o de investigación: en esta etapa, es en la que se recaban evidencias, para establecer una posible acusación, esta es importante, ya que los entes encargados de recabar las pruebas, serán los que determinen, la culpabilidad o no de un procesado.

Esta se inicia, con un hecho punible, con el cual se ve afectado una persona, en sus derechos, violentado hacia su persona o quienes el protege, haciéndose de conocimiento a la autoridad competente a través de una denuncia, querrela, o previsión policial, según sea el caso.

Los jueces, son como ya sabemos quienes tienen el control judicial, y regulan la actividad de todos los entes involucrados, o partes procesales dentro del mismo.

El ministerio Público, es el ente investigador, auxiliado de la policía, los bomberos, y otros, para recabar las pruebas que sean necesarias, y es el encargado de solicitar que se hagan peritajes en el área del hecho o escena del crimen, solicitando opinión a los expertos, para que dictaminen sobre toda la prueba que sea necesaria, así como la entrevista con los posibles testigos, diligenciar el anticipo de prueba en caso, de que esta desapareciere, si fuere declaración de testigos, si es el caso que fueren estar fuera del país. El tiempo, para esta etapa, la ley lo establece, para que el ente investigador no venga a caer en negligencia al momento de examinar la prueba material en forma rápida y siguiendo el principio de economía procesal, para que esta etapa concluya con una acusación, sobreseimiento, clausura provisional o con el archivo.

El objeto de la investigación dentro de un proceso penal es: la veracidad de los hechos, en búsqueda insaciable de la verdad de todo hecho, la ley establece que: En la investigación de la verdad, el Ministerio Público deberá practicar todas las diligencias pertinentes y útiles para determinar la existencia del hecho, con todas las circunstancias de importancia para la ley penal. Asimismo, deberá establecer quienes son los partícipes, procurando su identificación y el conocimiento de las circunstancias personales que sirvan para valorar su responsabilidad o incluyan en su punibilidad. Verificará también el daño causado por el delito, aun cuando no se haya ejercido la acción civil. El Ministerio público actuará en esta etapa a través de sus fiscales de

distrito, sección de agentes fiscales y auxiliares fiscales de cualquier categoría previstos en la ley, quienes podrán asistir sin limitación alguna a los actos jurisdiccionales relacionados con la investigación a su cargo, así también a las diligencias de cualquier naturaleza que tiendan a la averiguación de la verdad, estando obligadas todas las autoridades o empleados públicos a facilitarles la realización de sus funciones; lo anterior de conformidad con el Artículo 309 del Código Procesal Penal.

B. Etapa o fase intermedia del proceso penal guatemalteco: realizado un cúmulo de diligencias consistentes en informaciones, evidencias o pruebas auténticas, que servirán para determinar si es posible someter al procesado a una formal acusación y si procede la petición del juicio oral y público.

En el proceso penal, se sostiene que la pretensión debe ser mantenida por un sujeto distinto al órgano jurisdiccional, durante la interposición. Como una característica del sistema acusatorio, se le ha designado esta función al Ministerio Público.

Esta fase como su nombre lo indica, es una fase de procedimientos, ubicados en la investigación, su función principal consiste en determinar si concurren los presupuestos procesales que ameritan la apertura del juicio penal, se caracteriza por

ser un tanto breve, ya que el juez contralor de la investigación, califica los hechos y las evidencias en que fundamenta la acusación el Ministerio Público¹², luego se le comunica a las partes el resultado de las investigaciones, los argumentos y defensas presentadas confiriéndoseles una audiencia por el plazo de seis días para que manifiesten sus puntos de vista y cuestiones previas.

Para luego, el juez determinar si procede o no la apertura a juicio penal. Se trata que los distintos medios de investigación, como otras decisiones tomadas durante la investigación preliminar, que fundamentan la acusación del Ministerio Público, sean sometidas a un control formal y sustancial por parte del órgano jurisdiccional que controla la investigación, y las propias partes procesales.

Esta fase es importante, ya que la idea fundamental es que solo los juicios convenientemente preparados lleguen a una actividad acuciosa y responsable. El juicio es público, y al igual que la publicidad tienen un significado como una garantía en la estructuración del proceso penal, pero que también tiene un costo para el acusado; ya que por más que la persona sea absuelta o resulte inocente, el simple sometimiento a un juicio, siempre habrá significado para él una considerable cúmulo de sufrimientos, gastos e inclusive, descrédito en su dignidad u honor, es por eso que un proceso

¹² Valenzuela, O., **El nuevo proceso penal.**, pág. 142.

correctamente estructurado tiene que garantizar, la decisión de someter a juicio al imputado y que esta no sea apresurada, superficial o arbitraria.

El fin que persigue el procedimiento intermedio es el de control de los requerimientos acusatorios o conclusivos del Ministerio Público, que hacen mérito de la etapa preliminar, la justificación política de esta etapa es la de prevenir la realización de juicios más provocados por acusaciones con defectos formales o insuficientemente fundados. La transición entre la investigación con sus características especiales y sus principios y el juicio es la parte más delicada del proceso, el hecho circunstancial de que la mayoría de los sistemas procesales latinoamericanos no la destaquen suficientemente ha hecho que no se le preste la debida atención, sin embargo la decisiones de política procesal, que le dan carácter al proceso penal, se refieren a esta fase intermedia.

La legislación vigente, la denomina procedimiento intermedio, en virtud de encontrarse en medio de dos etapas o fases procesales distintas, la que conocemos como preparatoria y la del juicio oral, público. Tiene por objetivo que el juez evalúe si existe o no fundamento para someter a una persona a juicio oral y público por la probabilidad de su participación en un hecho delictivo o para verificar la fundamentación de otras solicitudes del Ministerio Público.

La fase intermedia puede concluir por medio el auto de apertura a juicio: esta una decisión judicial por medio de la cual se admite la acusación, se acepta el pedido fiscal de que el acusado sea sometido a un juicio público. El auto apertura también debe describir con precisión cual será el “hecho en si, que se atribuye al acusado”¹³. Esta determinación no se exige sólo por una razón de precisión, sino porque existe un principio garantizador, ligado al principio de defensa, según el cual la sentencia que se dicte luego del juicio, solo podrá versar sobre los hechos por los cuales se ha abierto el juicio. La delimitación de los hechos que será objeto del juicio cumple una función garantizadora, porque evita acusaciones sorpresivas y permite una adecuada defensa.

El artículo 341 del Código Procesal Penal dice: “Al finalizar la intervención de las partes a que se refiere el artículo anterior, el juez, inmediatamente, decidirá sobre las cuestiones planteada, decidirá la apertura del juicio o de lo contrario, el sobreseimiento, la clausura del procedimiento o el archivo, con lo cual quedarán notificadas las partes.
..”

Otra forma legal en que puede terminar, citada, es el sobreseimiento, este es una solicitud del Ministerio Público, que hace al juez competente. Para que la persona imputada sea absuelta sin más esperar, porque de la sola investigación preliminar

¹³ Cabrera Rodríguez, Rafael Adán. **Eficacia y garantía de la persecución penal en el proceso penal guatemalteco**, pág. 56.

surge la certeza de que no ha sido la autora del supuesto hecho punible, o que tal hecho punible no ha existido en realidad. También pueden existir otras formas de terminar esta fase como lo es el pedido de Archivo, o la clausura provisional.

C. Juicio oral o debate: en esta etapa se desarrolla la preparación, desarrollo y sentencia. Se depura el debate, se aportan y se valoran las pruebas conforme a la sana crítica razonada y se dicta la sentencia.

La preparación del debate, como su nombre lo indica, ésta fase del juicio, está referida a la preparación del juicio oral y a la depuración final de aquellas situaciones que podrían en un momento tornarlo inútil.

En el desarrollo del juicio oral o debate está comprendido, principalmente, el momento procesal de incorporar pruebas, pues es aquí en donde acusado, testigos, peritos, etc., van a declarar y en donde tanto el Ministerio Público como la defensa y demás partes verdaderamente litigarán, frente a un tribunal conformado por tres jueces. En el juicio oral necesariamente se aplicarán principios fundamentales tales como: oralidad, inmediación, publicidad, contradicción, continuidad y concentración.

Inmediatamente después el debate, los jueces que hayan intervenido en el mismo, pasarán a deliberar en sesión secreta apreciando la prueba según las reglas de la sana crítica razonada. Asistirá a la misma también el secretario. Luego se dictará la sentencia mediante votación del tribunal, la cual acreditará únicamente hechos y circunstancias descritas en la acusación o en la ampliación de la misma y en el auto de apertura del juicio, salvo cuando favorezca al acusado.

D. Impugnaciones: en la legislación guatemalteca, regula el Código Procesal Penal, la apelación, conocida en la doctrina y en la exposición de motivos, como apelación Genérica, en la que establece que son apelables los autos dictados por los jueces de primera Instancia.

Son apelables con efecto suspensivo los autos definitivos emitidos por el juez de ejecución y los dictados por los jueces de paz relativos al criterio de oportunidad; La sentencia que se resuelva en procedimiento abreviado, también son apelables, así como las sentencias dictadas en el juicio de faltas, esta se interpondrá verbalmente o por escrito, con las expresión de agravios dentro del término de dos días de notificada la sentencia.

El recurso de apelación especial, constituye un medio de impugnación peculiar en el sistema de justicia penal de Guatemala, ya que el proyecto original del Código Procesal Penal contemplaba únicamente la casación, luego en la revisión del mismo el Doctor Alberto Herrarte, se introdujo la figura de recurso de anulación, pero finalmente la ley lo contempla como apelación especial.

E. Ejecución: el tema de ejecución penal, se ha visto desde crudas realidades, en la mayoría de los casos, la forma general de pensar, en el sentido de que en la conciencia de la víctima o del agraviado, la tendencia es buscar la retribución del daño, esto es, la venganza por los medios jurídicos puestos a disposición por parte del Estado, quien a su vez, esconde la incapacidad de atacar la causas que incitan a delinquir por medio de políticas sociales equivocadas, lo que le ha llevado a utilizar la represión de su fracaso social a través de las penas de encierro.

Para muchos funcionarios, juristas o personal administrativo es un tema de indiferencia, al ver el anteproyecto del código procesal penal guatemalteco, dedican solo tres líneas para explicar el contenido del libro V del Decreto 50-91 del Congreso de la República de Guatemala. Dicho contenido ha sido estudiado y presentado como modelo para

otras legislaciones pues abre las puertas a las teorías contemporáneas sobre la ejecución de las penas y el tratamiento a reclusos.

Ahora bien, si realizamos un profundo análisis del principio de presunción de inocencia dentro del proceso penal podemos analizarlo desde diferentes puntos de vista, siendo estos los siguientes:

- La presunción de inocencia como garantía básica del proceso penal.
- La presunción de inocencia como regla de tratamiento del imputado
Imputado.
- La presunción de inocencia como regla de juicio del proceso.

**ESTRUCTURA DEL PROCESO PENAL
GUATEMALTECO
PROCEDIMIENTO COMUN**

ETAPA PREPARATORIA O DE INVESTIGACION	Recabar evidencias Artículo 309 Código Procesal Penal
ETAPA INTERMEDIA	Depuración y análisis Artículo 332 Código Procesal Penal
JUICIO ORAL O DEBATE	Preparación, desarrollo y sentencia. Se depura el debate; se aportan y se valoran las pruebas conforme la Sana Crítica razonada y se dicta sentencia. Artículos 346 al 397 del Código Procesal Penal
IMPUGNACIONES	Interposición de recursos Artículo 398 Código Procesal Penal
EJECUCION	Se aplica la pena y medidas de seguridad y corrección. en su caso arto. 492 código

1.7 La presunción de Inocencia como garantía básica del proceso penal

La presunción de inocencia es, en primer lugar, el concepto fundamental en torno al cual se construye el modelo de proceso penal, en el que se establecen garantías para el imputado.

Desde esta perspectiva, la presunción de inocencia constituye, en el ámbito legislativo, un límite al legislador frente a la configuración de normas penales que implican una presunción de culpabilidad y conllevan para el acusado la carga de probar su inocencia.

1.8 La presunción de inocencia como regla de tratamiento del imputado

La presunción de inocencia también puede entenderse como un postulado directamente referido al tratamiento del imputado durante el proceso penal, conforme el cual habría de partirse de la idea de que el imputado es inocente y, en consecuencia, reducir al mínimo las medidas restrictivas de derechos del imputado durante el proceso.

1.9 La presunción de inocencia como regla de juicio del proceso

La principal vertiente del derecho a la presunción de inocencia es su significado como regla probatoria del proceso penal. La presunción de inocencia, en este sentido, puede considerarse como una regla directamente referida al juicio de hecho de la sentencia penal, con incidencia en el ámbito probatorio, conforme a la cual la prueba completa de la culpabilidad del imputado debe ser suministrada por la acusación, imponiéndose la absolución del inculpado si la culpabilidad no queda suficientemente demostrada.

El principio de inocencia es un derecho fundamental para la adecuada práctica del derecho penal y su ejecución; es decir, el Derecho Procesal Penal, por lo que el objetivo de este análisis es el de determinar cuan importante puede resultar en su adecuada aplicación.

Es así, que en su aplicación la presunción de inocencia como figura procesal y aún un poco más importante, es decir, constitucional, configura la libertad del sujeto (sin olvidar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución), que le permite ser libre en cuanto por actitudes comprobadas no merezca perder su libertad, como ocurre cuando una persona recibe algún tipo de sanción penal a consecuencia de una conducta adecuada a la tipificación penal, además de haber sido comprobada según el

procedimiento vigente para el juicio. La calidad de ser inocente es una figura que sólo le interesa al derecho en su aplicación.

Tomando en cuenta que la aplicación del derecho sólo le atañe al Estado, es éste quien va a determinar si una persona sigue siendo inocente o no, ya que sería equívoco decir que alguien es culpable sin que un juez lo determine, y la previa aclaración surge por la necesidad de explicar que muchas veces la sociedad comete errores y por la opinión de la conciencia popular, la cual en la mayoría de los casos es sembrada por los medios de comunicación masivos, los cuales al verter comentarios acerca de asuntos jurídicos comenten el error de indicar que una persona es culpable, porque es el parecer de ellos y según las conclusiones que éstos sacan, las cuales no tienen obviamente ningún valor jurídico pero si social en ese entendido, se deduce que el imputado estará sujeto a una condena social sin haber sido condenado jurídicamente, por lo tanto, la persona pese a mantener el status jurídico de inocente sufrirá de la condena popular.¹⁴

¹⁴ Montañés Pardo, Miguel Ángel, **La presunción de inocencia. Análisis doctrinal y jurisprudencial**, pág. 43.

1.10 La presunción de inocencia como un derecho fundamental

La presunción de inocencia forma parte del bloque constitucional de derechos, porque está asegurado y garantizado tanto en la Convención Americana de Derechos Humanos como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El Artículo 11.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, dispone que: “toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa”.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, establece en su Artículo 14.2 que “toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley”.

En nuestro ordenamiento jurídico se encuentra reconocida la presunción de inocencia en la Constitución como fue antes descrito y en el Código Procesal Penal, el cual establece en su Artículo 14. “El procesado debe ser tratado como inocente durante el

procedimiento, hasta tanto una sentencia firme lo declare y le imponga una pena o medida de seguridad y corrección.”

Los derechos fundamentales adquieren una dimensión procedimental, en la medida que todos ellos deben ser respetados en el proceso judicial, siendo éste ilegítimo e inconstitucional si no se los respeta en su desarrollo o los vulnera en sus conclusiones, lo que debe afirmarse de modo especial en el procedimiento penal, ya que en él actúa el poder del Estado en la forma más extrema en la defensa social frente al crimen, a través de la pena, produciendo una profunda injerencia en uno de los derechos más preciados de la persona, su libertad personal.

Por ello, en este procedimiento penal la persona se encuentra protegida por el derecho a la presunción de inocencia y los demás derechos y garantías del imputado en las diversas etapas del procedimiento (investigación, imputación, medidas cautelares, juicio oral, sentencia condenatoria, derecho al recurso).

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo y la terminación de la relación laboral

2.1 El contrato

El Artículo 18 del Código de Trabajo, contiene una definición de contrato individual de trabajo, este Artículo establece: es contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación, restando importancia a detalles puramente técnicos; de igual forma el último párrafo de este Artículo señala que cualquier encubrimiento o confusión del contrato no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación de son aplicables las disposiciones de este Código. Lo importante es pues la relación y no la denominación ni las fórmulas externas del contrato.

Las disposiciones del Artículo 19 resume la posición del Código respecto a este punto, al establecer que para el contrato individual de trabajo, exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios. Resalta pues, la importancia de la relación de trabajo sobre el contrato. En el siguiente párrafo se aclara la validez marginal que adquiere el contrato laboral, sin la relación laboral. Es decir, que se puede celebrar un contrato sin que la relación laboral se dé por iniciada, obligación puramente civil hasta este punto, y alguna de las partes

incumpla sus términos antes de que se inicie la relación laboral, el asunto debe dilucidarse en un tribunal de trabajo (por haber sido un asunto laboral el de fondo), pero aplicando principios civiles, que obligan al pago de daños y perjuicios. Esto se debe a que no hubo relación laboral, que es el objetivo principal de la tutela laboral.

La mayoría de los artículos subsiguientes se refieren, más que todo, a formalidades contractuales: plazo, documento escrito, registro, etc., o bien a contratos de trabajo de menores o para laborar en el extranjero (si no se ha iniciado la relación, estos últimos dos casos son catalogados típicamente como contratos). Sin embargo, el Artículo 20 del Código de Trabajo, hace referencia a las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación de laboral y el Artículo 24 de la misma ley, señala que la falta de cumplimiento de contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, solo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este código.

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece. Sin embargo, no puede negarse la vigencia de

ese acto inicial que da vida a la relación laboral. Ningún ordenamiento laboral podría hacerlo, por más que se autodefina como de derecho público. Por ello nuestro código de trabajo da efectivamente cabida al contrato. De hecho, el título dos del código se denomina contratos y pactos de trabajo, y dentro de su desarrollo concede varios Artículos a lo que son los contratos.¹⁵

Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación de servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral (de subordinación) implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. En el momento de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. En el momento en que el trabajador levante la piocha para excavar, el albañil prepare la mezcla o la secretaria escriba las primeras letras, se puede decir que ya existe una relación de trabajo. Se presume su anuencia a establecer una relación laboral. Pero resulta muy difícil pensar en cualquier de esos casos sin que previamente el trabajador no se haya pronunciado respecto a su salario, jornadas, etc.

Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió, aunque verbalmente, haber acordado o aceptado sus condiciones

¹⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho de trabajo**, pág. 89.

mínimas de trabajo, esto es, que haya celebrado su respectivo contrato de trabajo. Lo contrario, salvo rarísimas excepciones, sería de considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo.

La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación laboral de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación (o sea el pago del salario), siendo independiente de la formalidad del contrato de trabajo.

En resumen a lo indicado, puede haber un contrato de trabajo, sin que haya relación de trabajo, situación que se contempla en el Artículo 19, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo, o en el peor de los casos, que esa relación produzca o derive en un contrato de trabajo.

Tomando de lo anterior lo aplicable al tema de la terminación, se puede afirmar que al hablar de relación y de contrato de trabajo, prácticamente nos estamos refiriendo a lo mismo; son esferas concéntricas en que los puntos de divergencia son menores y de poco efecto práctico. Es por ello que, en el desarrollo de esta tesis, al hablar de terminación me referiré en adelante al contrato de trabajo.

Esa postura terminológica es la que a la larga adopta nuestra legislación laboral, ya que regula la suspensión de contratos de trabajo (Artículo 65 y subsiguientes), la terminación de los contratos de trabajo (Artículo 76 y subsiguientes), evidenciando que en el desarrollo de las instituciones laborales se inclina por el concepto contractual sobre el de la mera relación laboral.¹⁶

Todo contrato implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y plasma esa voluntad. Puede convenirse en que el trabajador realizará un trabajo a partir del día quince del próximo mes. En este caso existe un acuerdo de voluntades, existe un contrato, y por ser de trabajo su contenido, estamos frente a un contrato de trabajo. Habrá en este caso un contrato de trabajo, pero aún no hay relación de trabajo.

A lo largo de toda nuestra vida cotidiana y desempeño laboral, se escuchan indistintamente expresiones como contrato de trabajo y relación de trabajo; terminación, expiración y rescisión del contrato o de la relación de trabajo. Así tenemos

¹⁶ López Lavarre, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**, pág. 184.

diferentes pasajes de éste, se hace referencia a terminación de los contratos de trabajo, de terminación de la relación de trabajo, rescisión de los contratos de trabajo, etc., para referirse en esencia al tema.

A. Elementos generales del contrato de trabajo: habiéndose establecido que, con características propias, el contrato de trabajo sí es un contrato, debe en consecuencia regirse por las normas generales aplicables a todo contrato.

Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, de debe tener en cuenta tres elementos del negocio civil:

- Capacidad
- Consentimiento
- Objeto

A.1 Capacidad: En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y de ejercicio.

A.1.1 De goce: es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica.

A.1.2 De ejercicio: es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

Se habla también de una capacidad para trabajar, pero ésta se refiere más al objeto y no a la obligación.

La incapacidad es lo contrario a la capacidad. El Código Civil distingue entre la incapacidad relativa e incapacidad absoluta. En el derecho laboral existe una capacidad de ejercicio especial, que está establecida en el Artículo 31 del Código de Trabajo: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo... los menores de edad de uno y otro sexo...”, en contraposición a las leyes civiles.

Las razones por las que se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, son:

- El contrato de trabajo es un contrato fácil de rescindir, lo que implica que no existe mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador.

- Si la incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo no existe este peligro tan rotundamente, pues en un contrato cuyo contenido está establecido por condiciones legales mínimas.
- Es un contrato que es controlado en su ejecución por la Inspección General de Trabajo.
- Se supone que aquel que personalmente puede realizar la prestación de un servicio determinado, tiene, en justicia, derecho a los frutos de ese trabajo.
- El trabajo es el único medio de vida de la mayor parte de la población y si se presentan casos de menores queriendo trabajar, es porque, en la inmensa mayoría de casos, tienen necesidad de obtener ingresos para su propio sostén o a nivel familiar.

Existen, sin embargo, algunas contradicciones en el articulado del Código de Trabajo referente a esta incapacidad, entre lo que establecen por un lado los Artículos 32 y 150 y el 148 literal e) por el otro¹⁷. No obstante, para superar este punto, se ha interpretado así: Para que un menor de catorce años trabaje, se necesita de la autorización de la Inspección General de Trabajo; una vez obtenida dicha autorización, el contrato lo

¹⁷ Reinoso Castillo, Carlos. **El despido individual en américa latina**, pág. 187.

puede celebrar el representante del menor, o el mismo menor con previa autorización, en cuyo caso requeriría una doble autorización.

Esta amplitud en la capacidad del trabajador se extiende también a los insolventes y fallidos y asimismo, a la interdicción del patrono sobre los contratos que se haya firmado antes de la respectiva declaratoria.

B. Consentimiento: el consentimiento se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución vigente como en las precedentes, así como en el Código de Trabajo: Artículo 6: "...como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca."

Asimismo, se establece la libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento.

Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre. Históricamente tenemos que el trabajo forzado se materializaba en la institución de la esclavitud, de

amplia difusión en culturas antiguas. Actualmente se dan también formas de trabajos forzados, tal como el trabajo penitenciario, el trabajo impuesto por autoridad.

C. Objeto: el objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos de su trabajo.

2.2 Elementos especiales del contrato de trabajo

- Prestación personal del servicio
- Subordinación
- Salario

A. Prestación personal del servicio: este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales la lleve a cabo una persona individual (o natural); por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser, indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata una empresa para ejecutar una labor, no estaríamos frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil. Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar con empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por

ejemplo, servicios de limpieza, seguridad, jardinería, mantenimiento, etc., no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio y que a su vez contrata a su personal.

B. Subordinación: es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro tipo de contratos que se perfeccionan con el acuerdo de voluntades. Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio, y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

2.3 Características del contrato de trabajo

Las principales características del contrato de trabajo son:

A. Bilateral: de él derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

B. Consensual: para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

C. Oneroso: implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de sus servicios.

D. Principal: no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

E. De tracto sucesivo: el incumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

2.4 Formalidades del contrato de trabajo

Tomando en cuenta las formalidades propias de toda organización o centro de trabajo, es difícil aceptar que una persona o entidad seria y establecida pueda permitir que una persona ingrese a su servicio sin que previamente haya suscrito el correspondiente contrato laboral. Es difícil concebir que no se haya redactado y firmado el respectivo documento, por simple que fuera, pero llenándose las pocas formalidades que la ley establece para el efecto. Esto es parte de una sana política laboral que inicia precisamente con la suscripción o actualización de todos los contratos. Aparte de la disciplina misma de esta política en la práctica, son muchos los errores y problemas que en muchos casos se evitan o disminuyen.

Aún en los casos en que la ley permite el contrato verbal (Artículo 27 del Código de Trabajo), es aconsejable que se redacte por escrito. Todo contrato, en mayor o menor grado, requiere ciertas condiciones o formalidades.

El contrato de trabajo, por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos (puede ser verbal; puede redactarse en forma incompleta, ya que en forma automática se incorporan los derechos mínimos, a más que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba).

Algunas empresas de artes gráficas, han tomado la iniciativa de imprimir modelos preelaborados de contratos de trabajo, mismos que son utilizados en una buena cantidad de empresas. En general son aceptables, aunque pueden ser limitados, tanto en espacio como en concepto. En estos casos es conveniente que se impriman modelos propios y adaptados a las necesidades internas.

Todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, que tienen que remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de la Inspección General de Trabajo, para su registro. Ese registro no implica una aprobación, solamente su registro. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen.

2.5 Estabilidad laboral

La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral.

Cada día cobra mayor relevancia el tema de la estabilidad laboral. Por una parte es una aspiración y reclamo de los trabajadores; por la otra, el sector empresarial la impugna, argumentando que se afecta un derecho de propiedad, que se limita

severamente la libertad de industria, que se desmotiva la producción promoviendo el uso intensivo de capital, recurso escaso y se deja de lado un recurso abundante como lo es la mano de obra. Se repite con insistencia que uno de los principales objetivos del derecho de trabajo es precisamente la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, afianzarlo a la fuente de su ingreso. La estabilidad considerada en sus diferentes aspectos, constituye uno de los apartados, de los más difíciles por cierto, de las actuales negociaciones colectivas.

2.6 Beneficio a ambas partes

Esta seguridad o estabilidad, en términos generales, beneficia al trabajador como al patrono. Al trabajador por cuanto le asegura su fuente de ingreso económico y de desarrollo personal; al patrono por cuanto se evita el problema de una constante movilización en los puestos de trabajo y tener el beneficio de un trabajador unido a la empresa y especializado en una función específica. Sin embargo, las normas legales relativas a la estabilidad, que tienen dedicatoria al trabajador, consideran primordialmente el beneficio de éste.

En un sentido práctico, la estabilidad laboral consiste en una serie de disposiciones y medidas legales o contractuales, que limitan en algún sentido el derecho del patrono al libre despido. La estabilidad viene a ser un derecho del trabajador a su trabajo, derecho reconocido en mayor o menor escala, según fuere la respectiva legislación vigente.

2.7 Estabilidad

A grandes rasgos existen dos sistemas respecto a la estabilidad: la estabilidad absoluta y la estabilidad relativa.

Estabilidad absoluta: consiste en que el patrono no puede despedir a ningún trabajador (ni aún mediando causa justificada). Para hacer efectivo un despido, debe contar con autorización previa de la autoridad competente y ésta sólo puede autorizar tal cese de la relación de trabajo por voluntad expresa del trabajador, la comisión de faltas graves o por razones de salud o edad.

Se fundamenta esta postura en que el trabajador tiene derecho al trabajo. Esto debe ser un derecho y como tal debe entenderse; por lo mismo, no puede serle negado, disminuido o arrebatado.

Ahora bien, en caso de renuncia del trabajador a su puesto, estaríamos ante la renuncia de un derecho; esta postura plantearía un problema de adecuación, ya que no encuadra dentro de la temática general del derecho laboral, en donde los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Si el trabajador diere justo motivo o causal de despido, el patrono debe acudir ante el juez (u otra autoridad competente) para exponer y probar tal causal y derivado de ello obtener la autorización para el despido, esto es, autorización para privar a otro de un derecho que le es propio. En tal supuesto, se reinventaría la corriente de los promotores de demandas, pues hoy en día son los trabajadores los que comparecen como actores para reclamar contra un despido que declaran injustificado. Con este supuesto cambio, serían los patronos los principales actores que acudirían para obtener autorización para despedir a un trabajador. Fácil resulta suponer los efectos que esto acarrearía: acumulación excesiva de juicios.

No se necesita profundizar en este tema para comprender el impacto que una medida de este tipo tendría dentro de la economía nacional y de paso, mucho movimiento en los tribunales; la ventaja que ahora existe con la conciliación, aquí estaría limitada.

Esta corriente absoluta ha sido recogida por más de uno de los proyectos de los Códigos de Trabajo que se han venido elaborando; sin embargo, considero que las condiciones generales no están dadas para la implementación de este sistema, que acarrearía muchos problemas, tanto prácticos como jurídicos.

Sin embargo, en algunos países esta concesión o derecho es reclamada y obtenida por los grupos colectivos dentro del marco de las negociaciones colectivas, tal es el caso de los banqueros en Argentina. En otras legislaciones más flexibles, en caso de conflicto, el trabajador puede optar a exigir la reinstalación o la indemnización; en el sistema mexicano la reinstalación no es posible si el trabajador tiene menos de dos años de labores, si son aprendices, trabajadores eventuales, domésticos y sobre todo, si el trabajador de confianza, así como aquellos casos en que la Junta de Conciliación y Arbitraje compruebe que por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, por el contacto directo y permanente con el patrono, no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo. Tales casos, en que existe un resentimiento que es difícil de superar y que, en cambio, constituye motivo de discordia

incompatible con la armonía que debe reinar en todo centro de trabajo. Este problema se daría también en empresas pequeñas, ya que en las medianas o grandes, el resentimiento ya no es tanto con el patrono (la empresa) sino con alguno de sus representantes, que podía cambiarse al trabajador a otro departamento en que no tenga relación con el anterior representante.

Estabilidad relativa: este sistema limita en forma parcial u ocasional el derecho del patrono para despedir un trabajador. Existen diferentes variantes de este tipo de limitación. Veremos algunas de ellas.

Mujeres en estado de embarazo. El Artículo 151 del Código de Trabajo, antes de la reforma por el Decreto 64-92, establecía que no podía despedirse a la mujer por el sólo hecho del embarazo. Esta era una muy encomiable disposición en atención al hecho del embarazo. Sin embargo, en la práctica esta disposición no tenía efectividad.

La nueva regulación estipula que se prohíbe despedir a la mujer que estuviere en estado de embarazo o período de lactancia.

En términos generales, a mucha empresas (dependiendo de qué tipo de actividad desarrollen) les afecta tener una trabajadora en estado gestante; por ejemplo una dependiente de mostrador, una empaedora o una promotora de ventas. Aparte de ello, el desenlace natural, la evolución esperada del embarazo, conduce a los períodos prenatal y postnatal y seguidamente a la lactancia, lo que actualmente significa treinta días de prenatal, cincuenta y cuatro días por el post parto y trescientas horas respectivamente por período de la lactancia.

Fuero sindical. La ley establece que los miembros del comité ejecutivo del sindicato gozan de inamovilidad en tanto desempeñen sus cargos (dos años) y hasta doce meses después (este plazo fue ampliado por medio del Decreto 64-92 del Congreso de la República, pues antes era de seis meses).

Formación de un sindicato. (Artículo 209 del Código de Trabajo). Como una medida protectora del derecho de asociación de los trabajadores, la ley les otorga el beneficio de inamovilidad, en tanto se obtiene la inscripción del sindicato y hasta sesenta días después. Esto quiere decir que, a partir del momento en que se notifica la iniciativa de organizar un sindicato, el empleador no puede despedir directamente a ningún trabajador; en caso de querer hacerlo debe canalizarlo por medio de un incidente de despido, caso contrario el juez lo obliga a la reinstalación, aunque hubiese causal justa del despido.

Últimamente ha surgido cierta discrepancia acerca de si la inamovilidad debe beneficiar a todos los trabajadores del lugar de trabajo o únicamente a aquellos que promueven la organización, o sea los que aparecen en el acta constitutiva del sindicato o en una adhesión posterior.

Esta inamovilidad permanece hasta sesenta días después de que se inscriba formalmente el sindicato. Como no se cumple estrictamente el cronograma contemplado en la ley para la inscripción de aquél, los trámites se alargan indefinidamente y por lo mismo la protección de la inamovilidad.

Pliego de peticiones. Cuando los representantes de los trabajadores sean los miembros del comité ejecutivo, en el caso de sindicatos, o los miembros del comité *ad-hoc*, en el caso de grupos coaligados, pretenden la negociación de un pacto colectivo, presentan el proyecto al empleador, quien está obligado a negociar (Artículo 51 del Código de Trabajo) o bien no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible (Artículo 374 del Código de Trabajo). Puede ser el primer pacto o convenio colectivo o bien la renovación del que estuviere vigente, en cualquier caso, la presentación del pliego de peticiones. Desde el momento en que se entregue el pliego al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que

patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Huelgas. (Artículos 74,240 y 247 del Código de Trabajo) El verdadero impacto de la huelga se manifiesta en la clausura obligatoria del establecimiento o negocio, o sea de todas las actividades del centro de trabajo, salvo excepciones (Artículo 255 del Código de Trabajo). Por lo mismo, la huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure (Artículo 240 del Código de Trabajo). En otras causas de suspensión colectiva, el empleador puede dar por terminados los contratos de trabajo, una vez transcurran más de tres meses desde que comenzó dicha suspensión y condicionado a que se pague la indemnización. En el caso de la huelga, repito se suspenden los contratos todo el tiempo que dure la misma.

2.8 Terminación del contrato de trabajo

El artículo 76 del Código de Trabajo, en su parte conducente, establece: “Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que la forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente...”.

Atendiendo al texto del Artículo precitado, se entiende por terminación de la relación laboral de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones.

Si continuamos con el texto del artículo 76 del Código de trabajo, encontramos que el mismo regula: "...ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos.".

Si separamos ese Artículo en incisos, se puede determinar que las clases de terminación del contrato son las siguientes:

- Por voluntad de una de las partes.
- Por consentimiento mutuo de las partes.

- Por causa imputable a la otra parte.
- Por disposición de la ley

2.9 Casos que ponen fin a la relación de trabajo

Entendemos primero, que los cuatro incisos individualizados anteriormente contienen una división de las clases de terminación del contrato de trabajo, pero que dicha división se ramifica en otra subdivisión o casos en los que se puede dar por terminada la relación de trabajo, y que cada caso va a derivarse de la situación concreta en que se ponga fin a una relación laboral, tomando en cuenta principalmente la fuente personal que extinga dicha relación, es por ello que decimos que son varios los casos en que se puede poner fin a un contrato de trabajo, siendo estos los siguientes:

- Despido directo justificado
- Despido directo injustificado
- Despido indirecto

- La renuncia
- Abandono injustificado de labores
- Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador
- Por disposición legal sin responsabilidad de las partes

Despido directo justificado: el Artículo 78 del Código de Trabajo, establece: “La terminación de contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándoles la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores...”.

Esto quiere decir que primero para que un despido sea justificado, deben existir previamente causas legales y justificativas del despido, como presupuestos jurídicos que facultan a un patrono para dar por terminada una relación de trabajo. Asimismo, el artículo preceptuado establece el procedimiento legal para dar por terminada una relación de trabajo en caso de un despido directo justificado, el cual se describe a continuación:

- El patrono debe preparar las pruebas para poder demostrar la causa o causas que justifiquen poner fin al vínculo laboral.
- Seguidamente el patrono debe comunicar por escrito el despido al trabajador invocándole la causa en que se basa la terminación de la relación laboral.
- El trabajador tiene que cesar efectivamente la realización de sus labores.

Debemos recordar además que el Artículo 259 del Código de Trabajo, el cual establece el derecho del patrono para dar por terminado un contrato de trabajo es de veinte contados a partir del momento en que se dio la causa justificativa de despido.

Por último, como parte fundamental de este caso de despido, es necesario hacer referencia a las causas legales que justifican poner fin a un contrato o relación de trabajo, reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, siendo estas las siguientes:

- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma inmoral o acuda a la injuria, calumnia contra su patrono o los representantes.

- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos indicados en contra de sus compañeros de trabajo, siempre que debido a ello se altere la disciplina o se interrumpan labores.
- Cuando el trabajador acuda a la injuria, la calumnia o a vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste fuera del lugar de trabajo.
- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad o cause daño material en las máquinas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos.
- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.
- Cuando el trabajador se niegue a tomar medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades.

- Cuando infrinja las siguientes prohibiciones: Abandonar el trabajo en horas de laborales sin permiso, hacer propaganda política durante el trabajo, trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas.
- Cuando al celebrar el contrato de trabajo, el trabajador haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee.
- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional.
- Cuando incurra en alguna falta grave según el contrato.

Hay que hacer referencia importante, al hecho que algunas de las causas que justifican un despido son en muchos casos subjetivas, como por ejemplo, el hecho de que un trabajador se conduzca de forma inmoral durante la ejecución de su trabajo, hay que recordar que la moralidad es variable según el fuero interno del individuo, lo que para unos es inmoral para otros simplemente no lo es.

El despido directo injustificado: el artículo 78 del Código de Trabajo regula el derecho del trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Prevención Social, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido, y si el patrono no lograra probar dicha causa, deberá de pagar al trabajador lo correspondiente a:

- Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le pueda corresponder al trabajador;
- A título de daños y perjuicios, los salarios caídos, o mejor dicho, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y
- Las costas procesales.

Asimismo el Artículo 260 del Código de Trabajo, establece que los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones respectivamente.

Esto quiere decir, que en caso de que el patrono despida a un trabajador por cualquiera de las causas establecidas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, deberá probar la causa o causas en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe cancelar las prestaciones que la ley otorga a favor del trabajador, siendo el objeto del litigio la indemnización, daños y perjuicios. Si en el juicio el patrono no prueba la causa del despido deber pagar: Las indemnizaciones reguladas en la ley, daños y perjuicios y costas procesales.

El Despido indirecto: otra de las causas para dar por terminada la relación laboral es el despido indirecto contemplado en el Artículo 79 del Código de Trabajo, en el cual se establecen una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono y que facultan al trabajador para asumir su despido, dichas causas son las siguientes:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos al trabajador.
- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho contra del trabajador.
- Cuando el patrono, sus parientes o dependientes suyo comentan alguno de los actos enumerados en el inciso anterior en contra del trabajador.

- Cuando el patrono cause perjuicio material en las herramientas del trabajador.
- Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.
- Cuando el patrono o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
- Cuando hay peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.
- Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.
- 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 altere fundamental o permanentemente cualquiera otra 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 período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta

incompetencia de éste en 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.

- Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La renuncia: consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación o puesto de trabajo. No conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del preaviso y de la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

Sobre la institución del preaviso comenta Luis Fernández Molina: “la institución del preaviso ha caído prácticamente en desuso, ya que son muy pocos los casos que se presentan, a pesar de que el Código contiene un artículo específico (Artículo 83), que

regula estas situaciones; según ello, el preaviso comprende desde una semana hasta un mes de anticipación, según sea la antigüedad del trabajador. Sin embargo, un laborante puede dar el aviso en el momento mismo que se retira y el empleador no puede obligarle a que permanezca en su puesto en tanto se cubre el período legal estipulado en la ley; por otra parte, hasta podría resultar contraproducente esa situación. Únicamente si el empleador gana un juicio por abandono del trabajador, puede obtener el pago de dicho preaviso más daños y perjuicios (Artículo 80 del Código de Trabajo). Sin embargo, resultará mas cara la acción emprendida que los eventuales beneficios que se obtendrían.”¹⁸

El abandono injustificado de labores: es uno de los casos por los cuales se da por terminado un contrato de trabajo o relación laboral, sin que existan presupuestos legales para un despido directo y sin que sea necesario el preaviso, y una vez comprobada esta circunstancia tiene consecuencias jurídicas específicas en detrimento del patrimonio del trabajador.

Es común que el trabajador, sin dar ningún tipo de aviso, simplemente deje de asistir a su trabajo. En estos casos lo procedente es dar aviso a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y, según la gravedad e

¹⁸ Fernández Molina, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 132,133.

importancia del caso, promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto, de lo que en el mejor de los casos, lo que obtendrá el patrono será no pagar indemnización, pago del importe del preaviso (meramente simbólico) y los daños y perjuicios causados estimados por el tribunal.¹⁹

El Artículo 80 del Código de Trabajo, en su parte conducente, regula: "...el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social ya antes de que transcurra el tiempo de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa."; complementando esta norma el Artículo 262 del mismo cuerpo legal, el cual establece el derecho del patrono para reclamar en contra de los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescribe en el término de treinta días hábiles contados a partir del momento de su separación.

Por disposición legal sin responsabilidad del trabajador: en uno de los casos en que termina la relación laboral, sin que exista responsabilidad del trabajador y sobre todo sin que se extingan los derechos que de éste o de sus herederos o concubina puedan reclamar y obtener el pago de prestaciones e indemnización que pudieren corresponder, siendo estos casos:

¹⁹ Deveali, Mario L. **Tratado de derecho de trabajo**, pág. 329.

- Muerte del trabajador: en el supuesto que se dé esta circunstancia y el trabajador no gozaba de protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la obligación del patrono es la de cubrir a dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o mas trabajadores y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.
- Fuerza mayor o caso fortuito: la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa, o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzca como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir con el contrato.

Por disposición legal y sin responsabilidad de las partes: las partes de conformidad con el principio de autonomía de la voluntad son libres de disolver cualquier contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En este caso son necesarias las declaraciones de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

De tal manera que el contrato de trabajo termina sin responsabilidad de las partes en los siguientes casos:

- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada.
- Por causas legales expresamente estipuladas en el contrato.
- Por mutuo consentimiento.
- Cuando se dé por terminado el contrato sin que haya vencido el período de prueba.

En Guatemala rige, en términos generales, la libertad de contratar-despedir. Excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadora embarazada, líderes sindicales, emplazamientos de empresas, protección por formación de sindicatos) o producto de acuerdos colectivos, (no despedir a más de dos laborantes por departamento al año), el empleador tiene la libertad de despedir a sus trabajadores, aunque sujeto a una sanción en el caso de un despido en el que no haya mediado una causal justificada.

El trabajador tiene derecho a un trabajo estable, en tanto lo ejecute en concordancia con el contrato; pero a cambio de una indemnización previamente fijada por la ley ese derecho se le puede quitar.

2.10 Efectos derivados de la terminación de la relación laboral

En el caso del despido directo surte efecto, desde que el patrono lo comunica por escrito al trabajador y éste cesa efectivamente sus labores.

La terminación del contrato de trabajo, por despido indirecto, surte efectos desde que el trabajador lo comunique al patrono, debiendo aquel cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo.

Los efectos derivados del despido para el patrono son:

- La disolución del vínculo laboral.
- El pago por el patrono al trabajador de las prestaciones económicas establecidas en la ley, (prestaciones e indemnización).

Prestaciones: en primer lugar, hay que precisar que las prestaciones son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a un patrono mediante un contrato de trabajo o bien una relación laboral. Bien, respecto al concepto o definición de prestaciones podemos definirlo de la siguiente manera: Prestación es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales.

De la anterior definición, concluimos que en primer lugar las prestaciones no constituyen salario, y al no constituir salario. Las prestaciones sociales son un beneficio adicional que la ley concede al trabajador, como lo son vacaciones, aguinaldo, bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público (Bono 14).

Junto con el salario, las prestaciones de trabajo es uno de los más importantes términos a analizar en la contratación. No es raro que el empleado decida unirse a una

empresa solo por las prestaciones ofrecidas, sobre todo si se trata de un empleado con familia.

Sin embargo, no todos los empleados conocen a fondo sus derechos en materia de trabajo. Las leyes son claras en lo que respecta a los derechos de los trabajadores, y es responsabilidad del empleado y de la misma empresa el divulgar la información y mantener a la planta laboral informada sobre sus derechos y obligaciones.

Vacaciones: la O.I.T. señala que por vacaciones anuales retribuidas se entiende un número previamente de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, días de enfermedad y convalecencia, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe el trabajo y continúa percibiendo su remuneración. En léxico común, es un período de descanso.

Vacación anual remunerada, es un período de descanso que se remunera como si se hubiera trabajado. Es pues un liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

El Artículo 130 del Código de Trabajo establece: “Todo trabajador, tiene derecho a un período de vacaciones, remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles...”

Aguinaldo: el aguinaldo, también conocido como sueldo anual complementario o decimotercer salario, es un pago que forma parte del salario que el patrono está obligado a dar al trabajador a cambio de su trabajo y que se hace efectivo a finales de año. Por esa razón se le llama también Aguinaldo Navideño. En la mayoría de países latinoamericanos, incluyendo a Guatemala, el monto de este aguinaldo es de una doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año, o sea, equivalente al salario de un mes. El aguinaldo no es más que una parte del sueldo que el patrono retiene o tiene en depósito a favor del trabajador, a quien se le

entrega en determinada época, que en nuestro medio es el quince de diciembre. Con esta figura se pretende ayudar al asalariado a sufragar los gastos que, por razón de las festividades se ocasionan al final de año y para los gastos propios de inicio de año.²⁰

Nuestra legislación regula la prestación del aguinaldo por medio del Decreto Número 76-78 del Congreso de la República. Dicho decreto deroga el Decreto 1634 del Congreso de la República y a la vez superó en su oportunidad la norma constitucional entonces vigente (noviembre de 1978) , pues el inciso 18 del Artículo 114 de esa Constitución (1965), establecía un aguinaldo del cincuenta por ciento (50%) del salario regular. El citado Decreto 76-78, lo elevó al cien por ciento (100%) del salario regular y a la vez normó los diferentes aspectos prácticos de su pago. Esta superación de una norma constitucional en ese entonces, obedece al principio evolutivo que inspira al Derecho Laboral, pues en procura de mejores condiciones para el trabajador, acoge cualquier norma que supere a las vigentes, por eso mismo es un derecho inconcluso, pues hasta antes de noviembre de 1978, el aguinaldo era del 50% , ahora es del 100%.

²⁰ Fernández Marcos, Leodegenario. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 67.

Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público: conocido coloquialmente como Bono 14, emergió por medio del Decreto 42-92 del Congreso de la República, del mes de julio de mil novecientos noventa y dos.

En su momento el bono incentivo vino a ser una compensación económica por el tiempo de servicio, dicha prestación laboral consistía en un pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación laboral. La derogatoria de esa compensación fue impugnada en su oportunidad por sectores laborales, pero dichas impugnaciones no prosperaron. A cambio se emitió el ya citado Decreto 42-92. Esta prestación es similar al Aguinaldo, en casi todos sus aspectos. Al igual que el aguinaldo no aparece consignado dentro del Código de Trabajo sino que en una ley anexa. El monto de la prestación viene a ser el mismo, con la diferencia que esta prestación se señala que, "...para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año..."Artículo 2 del Decreto 42-92.

El pago tiene que hacerse en la primera quincena del mes de julio de cada año. Es pues, una prestación anual. Al final de cada ciclo anual se paga el promedio antes dicho. Y si por cualquier motivo no se cumple la totalidad del ciclo anual, se paga la parte proporcional.

“Al igual que en el caso del aguinaldo, el monto corresponde al Bono 14 se debe incluir en el promedio que se toma como base para establecer el pago de la indemnización (promedio x tiempo de servicio = indemnización). En otras palabras, dicho promedio comprende el monto que mensualmente se recibe (ordinario y extraordinario) más la parte de salario que corresponde al trabajador, pero que se hace efectivo en julio o en diciembre.”²¹

De lo anterior se puede concluir que al momento de una terminación de relación laboral, sin importar la causa que la motiva, el patrono esta obligado a cancelar al trabajador el salario de los días laborados, el pago promedio de aguinaldo y Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, toda vez de

²¹ Carro, Igelmo. **La suspensión del contrato de trabajo**, pág. 60.

conformidad a ley estas son prestaciones mínimas e irrenunciables y en tutelaridad de los trabajadores.

Indemnización: el Artículo 78 del Código de Trabajo, establece que si el empleador no prueba la causa justa del despido en aplicación de la inversión de la carga de la prueba, deberá pagar al trabajador las indemnizaciones que el mismo Código contempla: cuatro artículos adelante, el número 82, regula el cálculo y otras disposiciones de la indemnización que corresponde pagar por razón de despido injustificado, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, esto es, por despido indirecto. Sin embargo, si bien la indemnización procede en ambos supuestos, los llamados salarios caídos (un salario por cada mes, hasta en doce meses de litigio) que establece el Artículo 78, sólo aplica en caso de despido directo e injustificado, siempre que el empleador no pruebe la causa justa del despido. No se refiere al supuesto siguiente, que es el de despido indirecto (Artículo 79 del Código de Trabajo).

El término de indemnización es propio del Derecho Civil y de éste lo toma el Derecho Laboral. Conlleva la idea de un daño causado y la reparación del mismo; indemnización y resarcimiento son en muchos aspectos sinónimos.

En la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando se le despide injustamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte. Un empleado que recibe su salario al fin de mes, ajusta su vida en función de ese trabajo y de ese ingreso. Si un día, en forma súbita se le notifica que está despedido, se le estará causando un daño económico y psicológico. Ese daño debe repararse y es aquí donde aparece la figura de la indemnización. En caso de que el trabajador renuncie, no puede invocar esa sorpresa; de igual forma, si con su conducta está dando motivos para un despido justificado.

La justicia o no del despido cobra sentido cuando se deba imponer el pago o no de la indemnización. De esa suerte, si el despido se fundamenta en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización, en sentido contrario, si no existe causal justificada, entonces es procedente aquel pago. Si se implementare la

indemnización universal, esto es el pago de la indemnización en cualquier caso, la polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia. Pero nuestra legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento de un daño que se causa al trabajador al quitarle, sin causa justificada, su trabajo. Por lo mismo, la justificación del despido es duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel mundial.

CAPÍTULO III

3. La falta o delito cometido por el trabajador en contra del patrimonio del patrono como causa de despido justificado.

Para poder realizar un estudio profundo sobre el tema, es necesario determinar claramente que se entiende por delito, falta y patrimonio, para lo cual se analizaran cada uno de manera analítica.

3.1 Definición de delito

El Código Penal guatemalteco, al igual que muchos códigos de otros países, no dan una definición de delito. Sin embargo la doctrina ha realizado numerosas definiciones, conceptualizando desde diferentes puntos de vista:

- Definición formal: delito es aquello que la ley describe como tal, toda conducta que el legislador sanciona con una pena.²² Esta definición, aun siendo cierta, no aclara el concepto por cuanto no deja de ser una fórmula vacía.
- Definición sustancial: delito es el comportamiento humano que, a juicio del legislador, compromete las condiciones de existencia, conservación y desarrollo de la comunidad y exige como respuesta una sanción penal. Esta definición explica el fundamento del delito y los motivos que impulsa al legislador a sancionar una conducta, sin explicar la naturaleza que concreta el delito.
- Definición Dogmática: Delito es la acción o conducta típica, antijurídica y culpable. Algunos autores añaden el requisito de punible.

Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales define el término delito de la siguiente manera: “El acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una sanción penal.”²³

²² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 290.

²³ De León Velasco, Héctor Aníbal; De Mata Vela, José Francisco. **Derecho penal guatemalteco, parte general y parte especial**, Pág. 136.

Tomando como punto de partida el concepto anterior, se pueden citar a tratadistas del Derecho Penal, al momento de conceptualizar el término delito. Los conceptos de los siguientes tratadistas fueron citados por los autores Héctor Aníbal de León Velasco y José Francisco de Mata Vela en su libro Derecho Penal Guatemalteco.

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

Raúl Carrancá y Trujillo: El delito es el acto típicamente antijurídico, culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad, imputable a un hombre y sometido a una acción penal. Sebastián Soler: El delito es una acción típicamente antijurídica, culpable y adecuada a una figura penal. Carlos Fontán Balestra: El delito es la acción típicamente antijurídica y culpable”.²⁴

²⁴ Rodríguez Barrillas, Alejandro; Enriquez C. Carlos. **Apelación especial**, pág. 135-137.

Se puede apreciar que los conceptos enunciados en los párrafos anteriores coinciden con que delito es una acción, típica, antijurídica, culpable, sancionada con una pena y en algunos casos hacen referencia a situaciones objetivas que deben ser tomadas en cuenta al momento de imponer la pena.

Se puede desprender que para entender el concepto de delito es necesario hacer una enumeración y breve descripción de cada uno de los elementos que forman el concepto de delito.

3.2 Teoría general del delito

Es la parte de la ciencia del derecho penal que se ocupa de explicar qué es delito en general y cuales son sus características. La función de la teoría general del delito es generar un sistema de análisis, para poder tomar en consideración en forma lógica, ordenada y garantista todos los estos aspectos.

Para determinar si una conducta concreta es delictiva, hay que ir analizando si se dan cada uno de sus elementos.

Para la teoría general del delito los elementos necesarios para que algún hecho sea calificado como delitos son:

- Acción o conducta
- Tipicidad
- Antijuricidad
- Culpabilidad
- Punibilidad

A. Acción o conducta: la acción o conducta es el movimiento humano que conforma el primer elemento de la teoría del delito y como parte del comportamiento humano se puede traducir en actos externos pudiendo ser calificados como delitos y motivar una reacción penal. Por todo ello, no podrán constituir delito ni el pensamiento, ni las ideas, ni siquiera la intención de delinquir, si éstos no se traducen en actos externos.

A.1. Sistema cuasalista: En el sistema causalista, la acción consiste en una modificación causal del mundo exterior, perceptible por los sentidos y producida de modo voluntario por un movimiento corporal. Los tres elementos de la acción son:

- Manifestación de voluntad, bastando con que el sujeto quiera su propio obrar. El contenido de la voluntad, es decir, lo que ha querido, carece de significación y sólo tiene importancia dentro de la problemática de la culpabilidad. Asimismo, la manifestación de voluntad ha de ser consciente, espontánea y exteriorizada, ya que no constituyen acción, por ejemplo, los hechos realizados en sueños o por movimientos meramente reflejos, y menos aún, aquellos que se realizan cuando el sujeto se halla constreñido por una fuerza irresistible.
- El resultado, que puede consistir o bien en una modificación o cambio del mundo exterior como consecuencia de la manifestación de voluntad, o bien en el mantenimiento de ese mismo mundo exterior a causa de la no realización de una acción esperada y exigible.
- Una relación de causalidad, consistente en una precisa relación entre los dos elementos anteriores, manifestación de voluntad y resultado.

Para los causalistas la acción es una conducta humana voluntaria, prescindiendo de qué se ha querido con tal comportamiento, cuya consideración pertenece al ámbito de la culpabilidad.

A.2 Concepción finalista: en cambio, según la concepción finalista, la acción siempre tiende a una finalidad, no se concibe un acto voluntario que no se dirija a un fin, lo cual no es ignorado por la teoría causalista, pero su importancia se estudia en el ámbito de la culpabilidad. Con ello discrepa el finalismo que tiene en cuenta los fines ya en sede de tipicidad, afirmando que cuando el legislador describe una conducta en un tipo penal no describe un simple proceso causal, sino un proceso causal en la medida que se deriva de la realización de una acción final humana.

Naturalmente, el sujeto realiza una valoración de la acción, pero es una valoración positiva, bien porque la considere justa, beneficiosa o de otro modo positiva para él. Pero junto a esa valoración positiva existe otra valoración negativa de la acción, que es la realizada por la comunidad y que constituye la llamada antijuricidad.

Para el finalismo, la diferencia entre la acción culposa y la dolosa estriba en que, mientras en la acción dolosa la finalidad es factor configurador del proceso acción, en la acción culposa es únicamente momento de referencia. En este caso, la acción del sujeto no está dirigida al fin y lo que eleva a este suceder por encima de un simple proceso causal es la circunstancia de ser evitable finalmente, siendo la acción culposa, por ello, genuina acción.

Así pues, según la teoría finalista, las acciones dolosas se separan radicalmente de las culposas, pasando a ser el dolo un elemento de la acción sustraído al ámbito de la culpabilidad, y como la acción constituye la base del tipo de lo injusto, el dolo deviene un elemento subjetivo del tipo legal.

Por tanto, el concepto de acción debe ser configurado, según esta teoría, de tal modo que pueda ser valorado por patrones sociales, bastando con que el producir sea voluntario. Así entendida, acción será realización de consecuencias relevantes para el mundo social y voluntariamente realizadas por un hombre. Por otra parte, para que una acción o una omisión sean constitutivas de delito, han de estar comprendidas en un tipo de lo injusto del Código Penal o de una ley penal especial, como consecuencia del principio de legalidad. La acción o la omisión habrán de estar comprendidas, por tanto,

en una de las figuras de delito contenidas en el Código Penal o en las leyes penales especiales.

B. Tipicidad: Se puede definir el tipo penal como la descripción de una conducta prohibida por una norma. La tipicidad es la adecuación de una hecho a la descripción que del mismo se hace en la ley penal.

Debido a las exigencias del principio de legalidad, los tipos penales deben ser claros y comprensibles, por ello el tipo penal ha de ser una imagen conceptual suficientemente abstracta para englobar comportamientos con características comunes y suficientemente concretas para limitar dichos comportamientos y no vulnerar el principio de legalidad.

Al momento de tipificar un hecho como delictivo el legislador tendrá que tomar en cuenta el que bien jurídico es el que se pretende proteger ya que ese bien jurídico será el fundamento de la norma.

C. Antijuricidad: habiendo comprobado que la acción realizada se encuadra en lo descrito en el tipo penal, es necesario revisar si la conducta es contraria al ordenamiento en su globalidad, es decir, determinar si es antijurídica.

Según Muñoz Conde por antijuricidad se entiende la contradicción entre la acción realizada y las exigencias del ordenamiento jurídico.²⁵ La antijuricidad es un juicio negativo de valor que recae sobre un comportamiento humano y que indica que ese comportamiento es contrario a las exigencias del ordenamiento jurídico. El concepto de antijurídico es un concepto unitario, válido para todo el ordenamiento jurídico: lo que es antijurídico para el derecho penal lo es también para lo civil.

²⁵ Muñoz Conde, Francisco. **Teoría general del delito**, Pág. 45

D. Culpabilidad: El estudio de la antijuricidad y la tipicidad determina si la conducta realizada por el imputado es contraria a la norma. El estudio de lo injusto (acción típica y antijurídica) es un juicio sobre la conducta. Una vez afirmada la antijuricidad de la conducta, el estudio para centrarse en el autor. En este momento se determinará si sus circunstancias personales pueden eximirlo de responsabilidad penal por faltar en su actuar un elemento del delito: la culpabilidad.

Por lo que la culpabilidad puede definirse como el juicio de reproche que se realiza al autor de un hecho delictivo por haber realizado la conducta antijurídica. Una persona que ha cometido un hecho típico y antijurídico es culpable cuando sea un adulto con todas sus facultades, que conoce la norma prohibida y sin que exista una circunstancia que haga inexigible otra conducta.

E. Punibilidad: para que exista delito, algunos autores consideran que la acción típica, antijurídica y culpable deber ser además punible.

La acción típica, antijurídica y culpable constituye el presupuesto principal de la pena, en otras palabras el delito es condición de la pena. Sin embargo, existe una serie de supuestos que no son incluibles ni en la tipicidad, ni en la antijuricidad ni en la culpabilidad. Al no saber muy bien qué hacer con estos supuestos, la doctrina europea los ha agrupado en un último requisito del delito que es la punibilidad o penalidad.

La punibilidad es una categoría del delito que existe excepcionalmente, por razones de política criminal, para fundamentar o excluir la imposición de una sanción. Sin embargo, la mayoría de la doctrina latinoamericana no incluye la punibilidad como elemento del delito. Ello por entender que el hecho de que efectivamente se sancione o no el delito no supone que deje de serlo. Si un delito es perdonado no por ello deja de serlo.

3.3 Las faltas

En atención a la gravedad de las infracciones penales, éstas pueden ajustarse a un régimen dualista: delitos o faltas (o contravenciones). Así las faltas serán aquellos

actos ilícitos penales que lesionan los derechos personales, patrimoniales y sociales pero que por su intensidad no constituyen delitos y si bien es cierto existe gran identidad entre los delitos y las faltas, la diferencia se da en la menor intensidad criminosa de las faltas.

Ipallomeni anota que los delitos ofenden las condiciones permanentes y fundamentales de la existencia y de la convivencia civil, las contravenciones (faltas) únicamente se hallan en oposición con las condiciones secundarias y complementarias de la existencia.²⁶

García Rada quien en su manual de derecho procesal penal refiere que: teniendo como base las dos grandes categorías que sanciona el Código Penal, existen los procesos por delitos y los procesos por faltas. Se fundan en un criterio cuantitativo, tomando en cuanto la gravedad de la infracción y de la pena señalada en la ley.²⁷ Se justifica este proceso diciendo que existe conveniencia en que las infracciones de escasa relevancia social de ámbito delictual restringido y sancionado con pena leve, se sometan a un procedimiento rápido y sencillo.

²⁶ Stratenweth, Gustav. **Derecho penal. parte general**, Pág. 135

²⁷ Garcia Rada. **Manual de derecho procesal penal**, Pág. 148

San Martín Castro enseña que "las faltas son simples injustos menores en relación con los delitos; no hay entre ambas diferencias cualitativas, pues sus elementos son exactamente iguales, pero como quiera que las faltas conciernen sanciones más leves, y están referidas a vulneraciones a bienes jurídicos, de menor intensidad, es del caso, tratarlas distintamente en función a la simple diferencia cuantitativa que existen entre ellos".²⁸ De modo tal que el criterio diferenciador entre el delito y la falta se sustenta en un criterio puramente cuantitativo, pero que tiene en cuenta la gravedad de la infracción y la pena.

3.4 Patrimonio

El patrimonio es uno de los conceptos básicos del derecho civil y tiene interés tanto desde el punto de vista teórico, como desde el punto de vista práctico, porque se relaciona con muchas instituciones del derecho privado.

²⁸ Zaffaroni, Eugenio R. **Manual de derecho penal**, Pág. 168.

Existen diversas y variadas acepciones del concepto de "patrimonio", que va desde el concepto jurídico estricto, pasando por el contable y económico hasta llegar a conceptos calificados como patrimonio cultural, patrimonio de la humanidad, patrimonio colectivo, corporativo etc.

Así como también algunos autores opinan que el patrimonio " no es un conjunto de objetos o de cosas, sino un conjunto de relaciones: derechos y obligaciones (Messineo)", en tanto que para Betti el patrimonio es "el conjunto de las posiciones jurídicas activas apoyadas en un sujeto".²⁹

Tomando en consideración tanto aspectos que envuelven a este concepto e considerado tomar una definición bastante completa que explica muy claramente lo que es el patrimonio, puntualizándolo de esta manera, como el conjunto de relaciones jurídicas pertenecientes a una persona, que tienen una utilidad económica y por ello son susceptibles de estimación pecuniaria, y cuya relaciones jurídicas están constituidas por deberes y derechos (activos y pasivos).

²⁹ Garrido Grateron, Mary Sol. **Bienes y derechos reales**, Pág. 254

El Patrimonio se encuentra integrado por tres elementos:

- Su composición como conjunto unitario de derechos y de obligaciones: Entendida como la concurrencia en bloque y simultáneos de derechos y obligaciones conectados, unidos entre si por algún elemento de hecho o de derecho afectados a un fin determinado, para que conceptualmente se entienda la existencia de un patrimonio jurídico.
- Su significación económica y pecuniaria, ya que solo las relaciones jurídicas de carácter pecuniario (derechos reales, derechos de crédito), forman el contenido del patrimonio: Es decir, relaciones jurídicas valorables en dinero, porque el derecho patrimonial siempre esta referido a un bien valorado en una cantidad determinada.
- Su atribución a un titular como centro de sus relaciones jurídicas: porque para que exista derechos y obligaciones debe existir un titular de ellas, algo o alguien que en su universo propio que las detente, sea persona natural o jurídica. Si se tiene el derecho es acreedor o titular potestativo de un crédito, esta es una posición activa; por el contrario si se tiene la obligación o el deber se es deudor y se esta en una posición pasiva.

El Patrimonio si bien nace con la existencia de personas, en cualquier ámbito, no es menos cierto que, no se extingue por la extinción vital de la persona, con su muerte, o de la persona jurídica con la caducidad de su existencia o su extinción forzada por quiebra u otros elementos. El patrimonio queda conformada como una universalidad existencial transmisible a herederos o causahabientes en el mundo de las personas naturales, o en cartera en el mundo de las sociedades y entes colectivos.

Ratificando el concepto de patrimonio como un conjunto de relaciones jurídicas pertenecientes a una persona, que tiene una utilidad económica y que por ello son susceptibles de estimación pecuniaria, y cuya relaciones jurídicas se encuentran constituidas por deberes y derechos (activo y pasivo). concluyo que la mayor importancia en el patrimonio se vincula, a través de las personas, es decir derechos que responden de obligaciones.

De ahí la importancia que tiene la entrada y salida de bienes del patrimonio de una persona, y la posibilidad que otorga el derecho a los acreedores ejercer acciones para la conservación del activo del deudor y aún para dejar sin efecto [operaciones](#) realizadas en grave perjuicio de ellos.

El patrimonio si bien nace con la existencia de la persona, en cualquier ámbito³⁰, no es, menos cierto, que no destruye por la extinción vital de la persona, con su muerte, o de persona jurídica con la caducidad de su existencia o su declive violento por quiebra u otro elemento.

El patrimonio queda conformada como una universalidad existencial transmisible a herederos o causahabientes en el mundo de las personas naturales o en el mundo de las sociedades y entes colectivos.

Por último debemos entender que toda persona natural o jurídica situado dentro de un contexto social está subordinado a las leyes que la sociedad dicta en la cual, la persona es la medula primaria y trascendente de la sociedad, es protagonista de esas leyes activa o pasivamente, porque tiene derechos y obligaciones que se denominan derechos subjetivos, es decir un bien de la vida social que transita toda la existencia de cada ser humano y que otorga título suficiente de reconocimiento existencial y de respeto a esos derechos subjetivos, así como de su entorno.

³⁰ Egaña, Manuel Simon. **Bienes y derechos reales**, Pág. 198.

Por tener derechos subjetivos surge la obligación de respeto a dichos derechos con límites infranqueables, que de traspasarlos se produce una lesión al derecho subjetivo. Por esta razón se ha hecho indispensable en las sociedades humanas la existencia de leyes particulares preestablecidas, emanadas de las autoridades, que garanticen con eficacia los derechos de cada quien.³¹

3.5 Delitos contra el patrimonio

El Título VI del Libro II del Código Penal se refiere a los delitos contra el patrimonio. En otros códigos penales, estos delitos se agrupan en un mismo capítulo bajo la rubrica de delitos contra la propiedad. Nuestros legisladores, en el código penal actual, han sido conscientes de todas las dificultades que conlleva el empleo del término propiedad, en la medida en que tal concepto no abarca todos los comportamientos típicos acogidos bajo el Título VI, de ahí que en la actualidad, tanto en el ámbito penal como en el civil, se utilice en cuanto termino mas apropiado el de patrimonio.

³¹ Salas Jiménez, Simón. **Guía de persona, personalidad y patrimonio**, Pág. 377.

No obstante, el concepto de patrimonio tampoco presenta un contenido claro capaz de resolver todos los problemas que plantean estos delitos. Fundamentalmente, son cuatro las tesis planteadas en torno al concepto de patrimonio:

- Concepción jurídica del patrimonio: según esta teoría, solo son derechos patrimoniales aquellos reconocidos como derechos patrimoniales subjetivos por el Derecho privado o público. En la actualidad, esta posición ha caído en desuso.
- Concepción económica estricta del patrimonio: el patrimonio está constituido por la suma de valores económicos pertenecientes a una persona, sin importar que estos gocen de reconocimiento jurídico. No obstante, esta posición por su visión puramente objetiva, no da importancia a las circunstancias de cada caso individual, importancia personal del bien, y por ser tan amplia, la concepción de patrimonio abarcaría incluso aquellos bienes poseídos antijurídicamente.
- Concepción patrimonial personal: según esta tesis, el concepto de patrimonio depende de la opinión del sujeto pasivo de la infracción. En esta posición se concede una sobrevaloración al momento subjetivo de la infracción, lo cual puede llevar a soluciones injustas, puesto que no existe ningún parámetro objetivo de valoración.

- Concepción mixta o jurídico-económica del patrimonio: es esta la posición que actualmente asume la doctrina con carácter mayoritario. Desde esta concepción, el patrimonio está constituido por la suma de los valores económicos puesto a disposición de una persona, bajo la protección del ordenamiento jurídico.

3.6 Clasificación de los delitos contra el patrimonio

Según la doctrina, los delitos patrimoniales pueden clasificarse en función de dos criterios:

Según se obtenga un determinado enriquecimiento, se distinguen en:

- Delitos de enriquecimiento

Son aquellos en que el sujeto activo busca una determinada ventaja patrimonial tales como el hurto, robo, estafa, apropiación, establecidos en los Artículos 251, 247, 272 y 263 respectivamente del Código Penal, pudiendo llevar a cabo la obtención de tal ventaja a través de diferentes modalidades que, fundamentalmente, son de apoderamiento (hurto, robo) o de defraudación (donde se pone el acento en una

determinada relación entre sujeto activo y pasivo). Lo distintivo es el ánimo de lucro indefinido con el enriquecimiento.

- Delitos sin enriquecimiento

Son aquellos en el que el sujeto activo solo persigue un perjuicio del sujeto pasivo, encuadrando la conducta en el delito de daños tipificado en el Artículo 278 del Código Penal.

Según el objeto material sobre el que recae el comportamiento típico, pueden clasificarse en:

- Delitos que recaen solo sobre bienes muebles: hurto, robo, apropiaciones. (Artículos 251,247,272 del Código Penal)

- Delitos que recaen solo sobre bienes inmuebles: usurpación. (Artículo 256 del Código Penal)

- Delitos que recaen sobre bienes muebles e inmuebles: estafa, extorsión, daños. (Artículos 272,261 y 278 del Código Penal)

3.7 Faltas contra el patrimonio

Las faltas están reguladas en el Libro Tercero del Código Penal, estableciendo el Artículo 480 del mismo cuerpo legal: “En materia de faltas son aplicables las disposiciones contenidas en el Libro Primero de este Código; en lo que fuere conducente, con las siguientes modificaciones.

1º. Por faltas solamente pueden ser sancionados los autores.

2º. Solo son punibles las faltas consumadas.

3º. El comiso de los instrumentos y efectos de las faltas, previsto en el artículo 60, será decretado por los tribunales, según las circunstancias.

4º. La reincidencia en faltas no se apreciara después de transcurrido un año de la fecha de la sentencia anterior.

5º. Pueden aplicarse a los autores de las faltas, las medidas de seguridad establecidas en este Código, pero en ningún caso deberán de exceder de un año.

6º. Se sancionara como falta solamente los hechos que, conforme a este Código, no constituya delito.”

El Artículo 485 del cuerpo legal antes citado regula las faltas contra la propiedad:

“Será sancionado con arresto de veinte a sesenta días:

1º Quien cometiere hurto de cosa mueble cuyo valor no exceda de cien quetzales.

2º Quien cometiere estafa, apropiación indebida u otro fraude cuyo perjuicio patrimonial no exceda de doscientos quetzales.

3º Quien, encontrándose una cosa extraviada, no la entregare a la autoridad o a su dueño si supiere quien es, y dispusiere de ella como propia, cuando su valor no exceda de trescientos quetzales.

4º Quien, por interés o lucro, interpretare sueños, hiciere adivinaciones o pronósticos, o abusare de la credulidad pública de otra semejante.

5º Quien adquiriera objetos de procedencia sospechosa, comprados a un menor o a una persona de la que se puede presumir que no es su legítimo dueño.

6º Quien destruyere, deteriorare o perjudicare, parcial o totalmente, una cosa ajena, causando daño que no exceda de diez quetzales.

7º Quien destruyere o destrozare, total, o parcialmente, choza, albergue de setos, cercas, vallados u otras defensas, de las propiedades si el hecho no constituyere delito, a quien causare arrojando desde afuera, cualquier clase de objetos.

8º Quien entrare en heredad ajena cercada, si estuviere manifiesta su condición de propiedad privada o la prohibición de entrar.

9º Quien, sin autorización entrare a cazar o pescar en heredad cercada, o campo vedado.

10º Quien entrare en heredad o campo ajeno para coger frutos y comerlos en el acto.

11º Quien entrare en heredad o campo ajeno o cogiere frutos, mieses u otros productos forestales para echarlos en el acto a animales, si el valor no excede de diez quetzales.

12º Quien causare incendio, si el hecho no fuere constitutivo de delito.”

3.8 Análisis del Artículo 77 inciso d) del Código de Trabajo

Dentro de las causas de terminación de la relación laboral el Código de Trabajo estipula en su Artículo 77 inciso d) lo siguiente: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y sin responsabilidad de su parte: ...d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento...”.

Del análisis del inciso antes relacionado, se puede determinar que el Código de Trabajo protege al patrono para que éste en el caso de que un trabajador cometa algún hecho ilícito de por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna, es decir, que puede despedir al trabajador y esta únicamente obligado a pagar las prestaciones correspondientes y no así indemnización.

Sin embargo los legisladores olvidaron u omitieron indicar el procedimiento que debería de seguir el patrono al momento de enfrentar una situación de esta índole, ya que no establece la obligación del patrono de dar aviso alguno a la Inspección General de

Trabajo, o bien aplicar en determinado momento una suspensión individual total de la relación laboral, mientras se lleva a cabo un proceso penal, ya que por lógica, ningún patrono dejaría que un trabajador continúe con sus labores si se sospecha que cometió algún delito; simplemente el artículo analizado faculta para dar por terminada la relación laboral, dejando prácticamente a la discreción del patrono la facultad de juzgar al trabajador.

CAPÍTULO IV

4. Observancia del principio de presunción de inocencia en el artículo 77 inciso d) del Código de Trabajo

Con relación a la expresión de presunción de inocencia que consagra la Constitución Política y los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, resulta conveniente plantearse la interrogante si se trata de un principio o un estado de inocencia. Para responder con claridad la interrogante que se plantea, si se trata de un principio, de una presunción o de un estado de inocencia, y desarrollar dicho planteamiento, hay que tomar en cuenta que dentro del desenvolvimiento de la lógica jurídica, este principio que aparece recogido por casi todas las Constituciones Republicanas, en muchos tratados internacionales de derechos humanos, y por las disposiciones generales de los ordenamientos procesales, es una derivación de la garantía jurisdiccional.

Dado que la atribución de inocencia, como un estado natural del que se encuentra investida toda persona o todo individuo, que le permite que hasta en tanto y en cuanto no se demuestre legalmente lo contrario, se mantiene intacto dentro de la estructura de los derechos fundamentales consagrados por la Constitución.

La inocencia o culpabilidad, de esa cuenta se mide, según lo que el imputado ha hecho o ha dejado de hacer en el momento en que le es atribuido. Esto es: es inocente si no desobedeció ningún mandato o no infringió ninguna prohibición, o si, comportándose de esa manera, lo hizo al amparo de una regla permisiva que eliminaba la antijuricidad de ese comportamiento, o bien ocurrió alguna causa que eliminaba su culpabilidad o en fin, se arriba al mismo resultado práctico ante la existencia de una de las causas que excluyen la punibilidad.

Culpable es, por el contrario, quien se comportó contraviniendo un mandato o una prohibición, de manera antijurídica, culpable y punible. La declaración estudiada no quiere significar, por ello, que la sentencia penal de condena constituya la culpabilidad, sino, muy por el contrario, que es ella la única forma de declarar esa culpabilidad, señalando a una persona como autor culpable de un hecho punible o partícipe en él, y por tanto, la única forma de imponer una pena a alguien.

Debe de tenerse presente que lo que ocurre en la realidad choca contra lo dispuesto por las normas jurídicas, puesto que con bastante frecuencia el proceso es para el imputado más gravoso aún que la misma condena, al percatarse que luego de pasar meses en prisión preventiva, recupera su libertad por revocatoria de aquélla o bien por

una sentencia absolutoria, por lo que la primera se constituye en una pena anticipada, que si ocurre lo segundo, el liberado debe sentirse agradecido con la justicia.

Ahora bien, si toda imputación descansa sobre elementos que permiten, en principio, entender viable la acción, el proceso penal se hace, como es lógico, para saber si debe o no penarse. Pero el imputado, (aún sorprendido in fraganti) es jurídicamente inocente hasta en sentencia firme no se declare lo contrario, y ese estado preexistente se mantiene durante toda la sustanciación del proceso. Esto, porque, como ya se dijo, una de las finalidades del proceso es el logro de la certeza jurídica sobre el acontecimiento presuntamente delictivo y sobre la eventual culpabilidad del imputado.

Por lo expuesto creo que resulta mas adecuado que se utilicen las expresiones: principio o estado de inocencia, al que no todos los autores han otorgado la importancia debida y, tomando en consideración que se encuentra relacionado con el reconocimiento de la dignidad humana, que es la base filosófica de todo sistema jurídico que haga del hombre en centro del mismo.

De este principio de inocencia deriva el *in dubio pro reo*, y el *favor rei*, la incoercibilidad del imputado y el derecho de defensa. Por lo que, la presunción de inocencia o estado

de inocencia está íntimamente relacionado con la motivación de sentencias, como será demostrado posteriormente.

De conformidad a la con los Artículos 12 y 14 de la Constitución Política de la República se reconoce a toda persona el derecho de defensa, el cual consiste que nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido; y en materia penal reconoce la presunción de inocencia como el derecho que tiene toda persona a que se considere inocente, mientras no se haya declarado responsable judicialmente, en sentencia debidamente ejecutoriada.

En nuestro sistema de justicia la facultad de juzgar corresponde exclusivamente al Organismo Judicial, de conformidad con el Artículo 203 de la Constitución Política de la República, estableciendo que la justicia se imparte de conformidad con la constitución y las leyes de la república. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Y dentro de ese mismo sistema de tipo acusatorio, la investigación corresponde a un órgano distinto al jurisdiccional, con lo que se busca obligar la persecución técnica y eficiente de los delitos y mantener la imparcialidad de los jueces en los casos sometidos a su conocimiento. El Artículo 251 de la Constitución establece que el Ministerio Público es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales, con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país y el ejercicio de la acción penal y la investigación de los delitos.

Ahora bien, en el supuesto de que una relación de trabajo cese, por la imputación de un hecho ilícito, ya sea por la comisión de un delito o falta, por parte del trabajador en perjuicio del patrono, el trabajador esta protegido por las normas constitucionales, tratados internacionales ratificados por Guatemala y normas ordinarias tales como el Código Procesal Penal, las cuales reconocen el principio de presunción de inocencia, es decir, que al momento de que un patrono justifique el despido en la comisión de un ilícito, debería probarle mediante una sentencia condenatoria y obtenida de conformidad con los medios legales preestablecidos la responsabilidad penal y para el cumplimiento de este principio se requiere:

- Que sea mediante sentencia judicial, donde se establezca la culpabilidad.

- Que la condena esté basada en la valoración de prueba que conduzca a la certeza de la existencia del hecho criminal y de la culpabilidad.
- Que la condena se base en pruebas jurídicas y legítimas.

4.1 Problemática actual

A pesar de que el principio de presunción de inocencia esta claramente reconocido en nuestra legislación, en la practica existe una posible vulneración, ya que los patronos despiden a sus trabajadores sin probarles previamente la justa causa del despido, con el objeto de dar por terminada la relación de trabajo y no cancelar la indemnización correspondiente.

Al momento de que un patrono sospeche de que determinado trabajador ha cometido un delito en contra de su patrimonio, éste debe de iniciar la acción penal por medio de una denuncia, querrela o prevención policial a efecto de que el Ministerio Público, que es el órgano encargado de la investigación, recabe elementos de investigación y en determinado momento determinar si existen o no elementos suficientes para solicitar a un Juez, sujete a un proceso penal al trabajador, para que posteriormente un tribunal determine la responsabilidad penal o no del trabajador en el hecho que se le imputa, a

través de una sentencia obtenida mediante la forma que indica la ley, y de esta manera se garantizaría el principio de presunción de inocencia.

4.2 Solución planteada por el autor

Procedimiento administrativo y judicial propuesto por el autor de la tesis: Entendemos por procedimiento el conjunto de etapas o fases concatenadas y ordenadas, que se ejecutan con el propósito de alcanzar determinado objetivo o fin, y toda vez que en el caso específico de estudio no existe un procedimiento a seguir, es necesario proponer un procedimiento con el cual se cumpla con el principio de presunción de inocencia, con las garantías mínimas tutelares de los trabajadores y por supuesto también con los intereses de los patronos.

Al momento de que un patrono quiera dar por terminada la relación laboral, aduciendo que el trabajador cometió un delito o falta en contra de su patrimonio, previo a despedir, deberá ejercitar su acción penal tal como lo prescriben los Artículos 297, 302 y 304 del Código Procesal Penal, es decir, medio de una denuncia presentada al Ministerio Público, prevención policial o una querrela directamente ante los órganos

jurisdiccionales del orden penal, a efecto de iniciar la acción penal y un debido proceso para determinar la posible responsabilidad penal en el ilícito denunciado.

Una vez presentada la denuncia, con la certificación de la misma, o sello de recibido de la institución (ministerio público, policía nacional civil, o centro administrativo de gestión penal del organismo judicial) deberá de dar un aviso dentro de las 24 horas siguientes a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo a efecto de que opere una suspensión total individual, lo cual es la suspensión temporal de las obligaciones fundamentales (prestación de servicios y el pago del salario) por parte del patrono y del trabajador. Esto con el efecto de proteger la investigación, así como los intereses del patrono y del trabajador denunciado, ya que sería incomodo para los trabajadores estar al servicio de determinado patrono si existe desconfianza.

Pero, ¿qué pasa con todos los salarios que deja de percibir el trabajador desde el momento en que empieza a operar la suspensión individual total?

Al momento de que de se obtenga una sentencia condenatoria en contra del trabajador, no habría problema alguno, toda vez que el patrono con dicha sentencia tiene causal

justificada para despedir al trabajador, y el despido operaría desde el momento en que inicio la suspensión.

En el supuesto de que exista una resolución de sobreseimiento, desestimación, archivo, clausura provisional, o bien una sentencia absolutoria, el patrono estaría obligado a pagar al trabajador la indemnización que le correspondiere y los salarios que dejo de percibir hasta un máximo de doce salarios por cada mes que dejo de laboral en concepto de daños y perjuicios.

Dejando a consideración de las autoridades laborales la facultad de imponer alguna sanción de tipo administrativo por la falta de credibilidad en la buena voluntad y honradez de los trabajadores, lo anterior en base a la desigualdad de carácter económico que existe entre patronos y trabajadores que trata de ser compensado mediante las normas laborales.

4.3 Integración sistemática de las normas jurídicas

En el caso analizado el juzgador deberá de apoyarse en lo que se conoce doctrinariamente como integración de normas jurídicas, ya que el Derecho es una realidad (un todo) integrado por una pluralidad de partes que son las normas jurídicas.

La norma es un elemento constitutivo del Derecho. Resulta evidente también, que un ordenamiento jurídico positivo nunca está integrado solamente por una única norma, ni por un solo tipo o clase de normas. Al contrario, si contemplamos detalladamente cualquier ordenamiento jurídico vigente, percibiremos la existencia de una multiplicidad de normas jurídicas heterogéneas de los más variados tipos y características diferentes, puede resultar desconcertante y desorientador.

Más aún, las normas jurídicas no sólo son múltiples, sino que además son muy variadas. Difieren entre sí, unas veces por su origen, otras por el propio contenido o materia que regulan, por su jerarquía, por el ámbito temporal y espacial de aplicación, en función de los sujetos a que afectan u otras razones diferentes. Para su interpretación nuestra le legislación se apoya en el Artículo 10 de la Ley del Organismo

Judicial la cual establece: “Las normas se interpretaran conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras; a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) A la finalidad y espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

Del análisis del inciso c) del Artículo citado anteriormente podemos determinar que en el caso particular de estudio corresponde exclusivamente a las normas de derecho penal su aplicación para determinar si un hecho es constitutivo de delito, por lo que serán jueces con competencia de carácter penal quienes conozcan del hecho y no juzgados del ramo laboral.

4.4 La necesidad de reformar el Inciso d) del Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala.

A. Causas jurídicas: el Código de Trabajo, actualmente vigente, permite que se de una indebida interpretación al delito o falta en contra del patrimonio, por parte de los patronos, ya que en la manera en como esta redactado y no existiendo un proceso de que por ley deba cumplirse, deja abierta la posibilidad de que los patronos den por terminado la relación de trabajo sin haber probado el delito o falta mediante una sentencia condenatoria y por ello es que se vulnera el principio de presunción de inocencia. Si la misma constitución establece en el Artículo 106 último párrafo: “En casos de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretará en el sentido más favorable para los trabajadores”. Así mismo el Artículo 15 del Código de trabajo establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”. Y finalmente el Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente código y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.

Todos estos aspectos deben de tomarse en cuenta al momento de elaborar un proyecto de reforma al código de Trabajo actual, sin dejar por un lado los considerandos o principios ideológicos en los que se debe basar la normativa de trabajo.

B. Causas sociales: el sistema de aplicación de justicia que actualmente existe en nuestro País, es muy lento y se podría decir, que a pesar de que la norma laboral es titular de los trabajadores, tratando de compensar la desigualdad económica que existe entre trabajadores y patronos, no existe una verdadera protección para los intereses de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, es por ello que la población se ha vuelto incrédula sobre la aplicación de justicia en el sector laboral. Es por ello que los legisladores debieran de hacer cambios en el trámite de procesos como el que se analiza con el objeto de aplicar la normativa, cumplir con la finalidad de la misma y recuperar la credibilidad de la sociedad.

De esta manera se establece la necesidad de reformar el inciso d) del Artículo 77 del Código de Trabajo, ya que es opinión del autor de esta tesis, que es necesario establecer un procedimiento para que al momento de que un patrono quiera dar por terminada la relación laboral, aduciendo el delito o falta cometido por el trabajador, se

cumpla con el principio de presunción de inocencia y de esa manera fortalecer el sistema de aplicación de justicia actual.

4.5 Proyecto de reforma al inciso d) Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala propuesto por el autor de la tesis

A. Objetivos

- Proponer un procedimiento administrativo y judicial por medio del cual se cumpla a cabalidad con el principio de presunción de inocencia.
- Coadyuvar a la solución de problemas económico-sociales, derivados de la terminación de trabajo, cuando se aduce el delito o falta cometido por el trabajador en contra del patrimonio del patrono.
- Establecer en el Código de Trabajo, procedimientos, con los que se cumplan las garantías mínimas, los principios de justicia social y humanitarios desarrollados en la Constitución Política de la República.

- La armonización entre leyes de orden laboral y penal, a efecto de que tanto trabajadores como patronos, ejerciten sus derechos y de esa manera fortalecer la credibilidad en el sector justicia.

4.6 Propuesta de proyecto de reforma de ley

DECRETO NÚMERO...
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que el Estado de Guatemala, está organizado afirmando la primacía de la persona humana como sujeto y fin del orden social que la Constitución Política de la República de Guatemala crea el deber del Estado de garantizarle a los habitantes de la República la Justicia y la Seguridad Jurídica;

CONSIDERANDO:

Que es necesario establecer un procedimiento mediante el cual se obedezcan todos los principios constitucionales y procesales, y que a la vez solucione de manera eficaz

los problemas de tipo económico-social, derivados de la terminación de trabajo por el delito o falta cometido por parte del trabajador en contra del patrono;

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 101 de la Constitución Política de la República establece 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;

CONSIDERANDO:

Que es necesario consolidar el estado de derecho y profundizar el proceso democrático de Guatemala y que para ello debe garantizarse la pronta y efectiva justicia penal, con lo cual, además se asegura la paz, la tranquilidad y la seguridad ciudadanas, así como el respeto a los derechos humanos;

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala;

DECRETA

Reformas al Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo

Artículo 1. Se reforma el inciso d) del Artículo 77 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual queda así: “Artículo 77. Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte...d) La sentencia condenatoria o la resolución dictadas en contra del trabajador por delito o falta cometido en contra de la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento de trabajo; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;...”

Artículo 2. Se adiciona el Artículo 77 bis al Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual queda así: “Artículo 77 bis. El patrono al tener conocimiento de la causal establecida en el inciso d) del artículo anterior deberá dar aviso a la Inspección General de Trabajo, adjuntando certificación o copia con sello de recibido de la denuncia, prevención policial o querrela. Dicho aviso deberá darse por escrito dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes de ejercitada la acción penal.

Artículo 3. Se adiciona el Artículo 77 Ter al Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual queda así: “Artículo 77 Ter. El aviso a que se refiere el artículo anterior, producirá la suspensión individual total de las obligaciones fundamentales de las partes”.

Artículo 4. Se adiciona el Artículo 77 Quater al Decreto 77 del Congreso de la República, Código de Trabajo, el cual queda así: “Artículo 77 Quater. La resolución que absuelva al trabajador del delito que se le sindicó, obliga al patrono al pago de: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder, y b) a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del aviso que se refiere el artículo 77 Ter, hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario. A *contario sensu*, la resolución que condene al trabajador, faculta al patrono a dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de éste, a partir de la fecha en que se realizó el aviso que se refiere el Artículo 77 Ter.”

Artículo 5. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia a los ocho (8) días después de su publicación en el Diario Oficial.

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

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA EL XXX DE XXX DE DOS MIL XXX.

CONCLUSIONES

1. La efectividad de la garantía de presunción de inocencia, depende de su reconocimiento constitucional y legal, pero principalmente de mecanismos susceptibles de garantizar en la práctica su eficacia real.
2. Las autoridades judiciales y administrativas, en algunos casos incurren en errores de tal naturaleza que hace difícil restablecer la presunción de inocencia.
3. Solo la sentencia firme condenatoria, emitida por un tribunal penal competente, es la que determina la comisión de un delito, por parte de cualquier persona.
4. A pesar que el principio de presunción de inocencia esta reconocido y garantizado en la Constitución Política, en normas ordinarias, como el Código de Trabajo, existe la posibilidad de vulnerarlo, tal es el caso del Artículo 77 inciso d).

5. La falta de regulación en el Código de Trabajo, acerca de la actitud que debe asumir el patrón en el supuesto de que algún trabajador cometa un delito en contra de su patrimonio, deja la posibilidad de vulnerar el principio constitucional de presunción de inocencia.

6. En algunos casos, los patronos dan por terminada la relación laboral, aduciendo la comisión de un delito, con el objeto de no pagar la indemnización correspondiente.

7. No existe un procedimiento judicial ni administrativo, con el que se garantice y se cumpla el principio de presunción de inocencia.

RECOMENDACIONES

1. El principio constitucional de presunción de inocencia, debe de cumplirse en todas las normas ordinarias, por lo que el organismo legislativo deberá de velar pro el cumplimiento del mismo, a través de reformas e iniciativas de ley.
2. Debe de existir procedimientos con los cuales se garantice la presunción de inocencia, en el Ministerio de Trabajo y Organismo Judicial.
3. El derecho laboral siendo tutelar de los trabajadores, debe de velar por solventar los problemas socios económicos que surjan entre patronos y trabajadores.
4. Es necesario legislar una norma que establezca taxativamente la actitud que debe asumir el patrono, cuando la relación laboral sea terminada, por la comisión de un delito por parte del patrono.

5. En el caso de que la causa que motive la terminación laboral, sea el delito o falta cometido en contra del patrimonio del patrono, debería de operar una suspensión total individual, hasta que se demuestre la culpabilidad o no del trabajador sindicado.

6. Debe de reformarse el Artículo 77, inciso d) del Código de Trabajo, adoptando medidas tendientes a garantizar procesalmente la presunción de inocencia.

BIBLIOGRAFIA

BECCARIA, CESAR; De los Delitos y de las Penal, 2da Edición, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires Argentina, 1974

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho de Trabajo. (s.e.) Editorial Oxford University. Press. México D.F. 2004.

BUSTOS RAMÍREZ, JUAN. Manual de Derecho Penal, Parte General, Editorial Ariel S.A., Tercera Edición, Madrid, 1989

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Primera Edición. Editorial Atayala. Argentina 1984.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho Usual. Catorceava edición. Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de derecho laboral tomo I. Tercera edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina 2001.

CARRO, Igelmo. La suspensión del contrato de trabajo. Primera edición. Editorial Mundo Mas. Barcelona, España 1959.

CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. Introducción al derecho laboral guatemalteco. Imprenta Castillo. Guatemala 1994.

CUBAS VILLANUEVA, VICTOR. El Proceso Penal. Teoría y Práctica. Palestra Editores, México 1997.

DEVEALI, Mario L. Tratado del derecho de trabajo tomo III. Segunda edición. Editorial La Ley. Argentina 1972.

ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. Derecho de Trabajo I. Tercera edición. Guatemala 2002.

EYZAGUIRRE, JAIME. Historia del Derecho, Editorial Universitaria, 12^a edición, Santiago, Chile 1992.

FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho individual del trabajo. (s.e.) Editorial de La Universidad Nacional de educación a Distancia. Madrid, España 1993.

FERNANDEZ MOLINA, Luís. Derecho laboral guatemalteco. Primera edición. Inversiones Educativas. Guatemala 2004.

FERRAJOLI LUIGUI, DIRITTO. Teoría del Garantismo Penale, Editorial Trota S.A., Madrid,1995.

FRANCO LOPEZ, Landelino. Instituciones del derecho individual del trabajo. Primera edición. Editorial Estudiantil Fénix. Guatemala 2004.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Introducción al derecho de trabajo. Décimo sexta edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado de derecho de trabajo. Cuarta edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1981.

LOPEZ LAVARRE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. (s.e.) Editorial Universitaria. (s.l.i.) 1984.

MONTAÑÉS PARDO, MIGUEL ÁNGEL. La Presunción de Inocencia. Análisis doctrinal y jurisprudencial, Pamplona, Editorial Aranzadi, España, 1999.

MONTESQUIEU. El Espíritu de la Leyes, Libro XII. Capítulo 2, Editorial El Ateneo, Madrid, España 1951.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. (s.e) Editorial Heliasta S.R.L. Argentina 1981.

REINOSO CASTILLO, Carlos. El despido individual en América latina. Primera edición. Editorial ISBN. (s.l.i.) 2003.

SANCHÉZ VELARDE, PABLO. Comentarios al Código Procesal Penal. Editorial IDEMSA. Lima, Perú, 1994.

VALAENZUELA O. El Nuevo Proceso Penal. Guatemala. Ed. Oscar de León Palacios, Guatemala 2000.

VELÁSQUEZ VELÁSQUEZ, FERNANDO. Principios rectores de la nueva ley procesal penal. Editorial Temis, Bogotá, Colombia 1987.

Legislación

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 330, año 1961.

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

Código Procesal Penal. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 51-92, año 1994.

Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica.

Declaración Universal de Derechos Humanos.