

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

NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE LA OBLIGACIÓN DE LAS
EMPRESAS MERCANTILES GUATEMALTECAS, A GARANTIZAR
MEDIANTE EL DEPÓSITO DE UNA FIANZA DINERARIA PARA
HACER EFECTIVO EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES
CONTEMPLADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.

BERNARDINO MÉNDEZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA NOVIEMBRE 2005

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

**NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS
MERCANTILES GUATEMALTECAS, A GARANTIZAR MEDIANTE EL
DEPÓSITO DE UNA FIANZA DINERARIA PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE
LAS PRESTACIONES LABORALES CONTEMPLADAS EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BERNARDINO MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2005

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

DECANO Lic Bonerge Amílcar Mejía Orellan
VOCAL I.: Lic Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase

Presidente: Licda. Gloria Melgar Rojas de Aguilar
Vocal: Lic. Neri Augusto Franco Estrada
Secretario Lic Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente Lic. Carlos Humberto Mancio Betancourt
Vocal: Licda. Mirna Lubet Valenzuela
secretario: Lic Otto Leonel García Quinteros

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y

LICENCIADO HÉCTOR AMADO REMIREZ
9ª Avenida 12-58 oficina 19, 3er nivel Edificio Mónaco zona 1, tel. 222°8220

Guatemala, 23 de abril el año 2,005.

Licenciado : Bonerge Mejía
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted, para informarle, que conforme a la providencia de fecha veinte de abril del año dos mil cinco, finalicé la actividad a la cual fui asignado para ASESORAR, sobre la elaboración del trabajo de TESIS, al Bachiller: BERNARDINO MÉNDEZ HERNÁNDEZ, quienes conjuntamente hemos realizado el trabajo sobre esta elaboración, y después de un análisis detenido del título o definición sobre el tema, decidimos conjuntamente que el mismo quede en la forma siguiente: “NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS MERCANTILES GUATEMALTECAS A GARANTIZAR MEDIANTE EL DEPÓSITO DE UNA FIANZA DINERARIA PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES CONTEMPLADAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”.

El mencionado trabajo lo desarrollamos en la forma siguiente:

- a) que con fecha diez de diciembre del año dos mil cuatro le hice entrega del trabajo de tesis habiendo terminado el día veinte de abril del año dos mil cinco.
- b) durante el transcurso del tiempo me hizo entregas periódicas del trabajo de tesis con las reparaciones correspondientes sobre las cuales acaté las observaciones que me hiciera al respecto.
- c) Realizó una investigación, seria y actualizada sobre el tema, tomándose en cuenta todo lo relativo, y a lo establecido sobre el proyecto de tesis.
- d) Antes de finalizar el trabajo me recomendó sobre la elaboración de un trabajo de campo el cual consistió en cuestionar a algunos jueces y abogados litigantes de trabajo sobre que opinaban del referido trabajo a elaborar. Luego me recomendó elaborar graficas circulares para que las adjuntara como anexos dentro referido trabajo. el cual se concluyó con las conclusiones y recomendaciones, sobre el tema analizado.

Por las razones consideradas, originalidad y seriedad con que fue abordado el presente trabajo de tesis, así como las conclusiones y recomendaciones que aporta el sustentante, por lo tanto estimo que el trabajo en cuestión. Cumple con los REQUISITOS que establece el reglamento de la materia por lo que opino: QUE REUNE LOS MERITOS SUFICIENTES PARA SU APROBACIÓN Y EN ESE SENTIDO EMITO DICTAMEN Y OPINIÓN FAVORABLE.

Con todo respeto:

Colegiado. 3,917

Asesor.

LICENCIADO LUIS ALBERTO ZECEÑA LÓPEZ
9ª. Avenida 12-58, oficina 16, 2º nivel Edificio Mónaco zona 1, Tel.: 23313881

Señor Decano
De la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala,
Licenciado Bonerge Amilcar Mejía Orellana,
Ciudad Universitaria.-

Señor Decano:

En cumplimiento de la resolución emitida por ese Decanato con fecha nueve de los corrientes, me permito informar a Usted que procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller Bernardino Méndez Hernández, intitulado “NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS MERCANTILES GUATEMALTECAS A GARANTIZAR MEDIANTE EL DEPÓSITO DE UNA FIANZA DINERARIA PARA HACER EFECTIVO EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES CONTENIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”.-

Con el Bachiller Méndez Hernández tuvimos varias reuniones de trabajo, a quien se le formularon sugerencias y reformas, de forma y de fondo, las cuales fueron aceptadas.-

Considero que el trabajo del Bachiller Méndez Hernández se ajusta a la normativa Universitaria relativa a Exámenes Generales y constituye un valioso aporte para los estudiosos del derecho, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto de que pueda ser discutido en el Examen General Público de Tesis.-

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del Señor Decano como su Atento y Seguro Servidor.-

Colegiado No. 3245.

ACTO QUE DEDICO

- AL GRAN DIOS DE ABRAHAM ISAAC Y JACOB:
A MIS PADRES:
- Por iluminarme y guiarme en el camino de la verdad y la sabiduría al permitirme hacer real uno de mis sueños hoy culminados.
- Pedro Méndez Pérez
Ricarda Hernández (Q.E.P.D)
Por haberme proveído lo necesario para mi subsistencia cuando lo necesite.
- A MI ESPOSA:
- Blanca Rosa Santos Espinoza
por su apoyo incondicional en los momentos difíciles, y por crear en mí fe y confianza para seguir adelante en los momentos de angustia.
- A MIS HIJOS:
- Pedro Bernardino, Daniel Beltsasar y David Ricardo, Cesia, Keila .
Karen y Loida por confiar en mí y por su apoyo moral.
Que Dios los bendiga y los cuide
- A MIS HERMANOS:
- Joaquín Victoria, Agustina, Teofila y especialmente a mi hermano Transito Salazar Hernández por su apoyo incondicional, moral Y espiritual y por confiar en mí.
- A LOS LICENCIADOS:
- Héctor Amado Ramírez, Luis Alberto Zeceña López por la colaboración prestada, que Dios los bendiga.
- A
- La UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA,
Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
por haberme dado la oportunidad de ingresar a la misma y por todos los conocimientos adquiridos durante los años de estudio,
con el objeto de prepararme como un profesional responsable y capaz.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción-----	i

CAPÍTULO I

1. Que es el derecho de trabajo-----	1
1.1 Definición del derecho de trabajo-----	1
1.2 Principios informativos del derecho de trabajo-----	3
1.3 Principio protector o tutelar del derecho de trabajo-----	3
1.4 Principio de igualdad en el derecho laboral-----	5
1.5 Principio de economía procesal-----	6
1.6 Principio de concentración-----	7
1.7 Principio de probidad o lealtad del juicio laboral-----	9

CAPÍTULO II

2. De la demanda laboral-----	11
2.1 Análisis de la demanda laboral en lo que se refiere al último párrafo Artículo 332 del Código de Trabajo-----	11
2.2 Requisitos esenciales y secundarios de la demanda-----	12
2.3 De las medidas cautelares-----	13
2.4 Modificación de la demanda-----	14
2.5 Modalidades de la demanda-----	15
2.6 Análisis de la ley de compensación económica por tiempo de servicio-----	18

	Pág.
2.7 Análisis de la ley de bonificación anual Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala-----	21
2.8 Ley de nacionalidad para inversionistas extranjeros Decreto 2-91 del Congreso de la República de Guatemala-----	24
2.9 Análisis del Decreto 18-91 del Congreso de la República----- de Guatemala,	28
2.10 Análisis del Artículo 215 del Código de Comercio-----	30
2.11 Análisis del Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil-----	32

CAPÍTULO III

3. De la Constitución Política de la República de Guatemala-----	33
3.1 Análisis sobre la Constitución Política de la República de Guatemala, sobre los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo-----	33
3.2 Excepciones previas o dilatorias-----	39
3.3 Excepción de incompetencia-----	41
3.4 Excepción de falta de capacidad legal-----	42
3.5 Excepción de litispendencia-----	43
3.6 Excepción de demanda defectuosa-----	44
3.7 Excepción de falta de personalidad-----	44
3.8 Excepción de falta de personería -----	46
3.9 Excepción de falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer-----	47
3.10 Excepción de caducidad-----	48
3.11 Excepción de prescripción-----	49
3.12 Excepción de cosa juzgada-----	50
3.13 Excepción de transacción-----	51
3.14 Excepción de arraigo-----	51

	Pág.
3.15 De los recursos dilatorios interpuestos por los representantes legales de los empresarios-----	52
3.16 Recurso de apelación-----	54
3.17 Recurso de revocatoria-----	55
3.18 Recurso de nulidad-----	56
3.19 Recurso de aclaración -----	58
3.20 Recurso de ampliación-----	59
3.21 Recurso de responsabilidad-----	59
3.22 Recurso de reposición-----	61
3.23 Fines del proceso laboral-----	61
3.24 De la sentencia laboral-----	64
3.25 De la intervención de la empresa mercantil guatemalteca-----	67
3.26 Actitud que podría tomar el empresario mercantil al momento de contestar la demanda laboral, cuando comparezca al juzgado de trabajo-----	68
3.27 Beneficios obtenidos al legislar sobre las empresas mercantiles guatemaltecas, con el fin de que hagan efectivas las prestaciones laborales cuando despidan a un trabajador-----	70

CAPÍTULO IV

4. De la empresa mercantil-----	71
4.1 Que es la empresa mercantil-----	71
4.2 Definición de la empresa mercantil-----	72
4.3 La empresa mercantil como persona jurídica-----	73
4.4 La empresa mercantil como institución-----	73
4.5 Fin primordial de la empresa mercantil-----	75
4.6 Beneficios o perjuicios en que incurre la mpresa mercantil guatemalteca-----	76

CAPÍTULO V

5.Sobre la necesidad de legislar sobre las empresas mercantiles-----	77
5.1 De la intervención de la empresa mercantil-----	78
5.2 De las arbitrariedades cometidas por parte de los empresarios, en contra de los trabajadores bajo su mando-----	79
5.3 Métodos usados por los empresarios dentro del juicio laboral, con él fin de retardar la justicia-----	80
5.4 Del cambio de nombre de la empresa mercantil-----	81
5.5 Del cierre de sus operaciones-----	82
CONCLUSIONES-----	83
RECOMENDACIONES-----	84
ANEXOS -----	86
BIBLIOGRAFÍA -----	100

(I)

INTRODUCCIÓN:

La presente investigación la realizo en virtud de que actualmente las empresas mercantiles utilizando falacias jurídicas evaden el cumplimiento del Derecho Laboral guatemalteco relativo a la efectividad de las prestaciones que a favor del trabajador se estipulan.

Como ejemplo de las actitudes empresariales menciono las siguientes: a) que desvirtuando el espíritu de la Ley hacen uso de la misma con el fin de evitar su cumplimiento lo cual se traduce en la realidad al realizar diligencias administrativas legales para cambiar de nombre, enajenar la empresa y declararse en quiebra, con estos hechos a todas luces legales buscan evadir el cumplimiento de los derechos para el trabajador guatemalteco: Pues al cambiar el patrono de nombre provoca confusión al trabajador y al Estado en virtud de que no puede determinarse con la eficacia jurídica necesaria si el obligado es la empresa anterior o la posterior y por las constantes arbitrariedades cometidas en contra de la clase trabajadora, por que casi todo empresario de este tiempo, irrespetuosamente a diario violan las leyes laborales del país incluyendo la Constitución Política de la República de Guatemala, y que por ser nuestras leyes laborales en la actualidad muy benignas a favor de la clase empresarial es que no es necesario profundizar la presente investigación para llegar a la verdad del presente tema, por lo que viendo la necesidad imperante que nos aqueja me veo en la necesidad de investigar el presente tema con el propósito de que al final de esta investigación; se pueda si no en su totalidad al menos parcialmente, encontrarse un mecanismo legal para aliviar parte de la situación vivida por los trabajadores de nuestra Guatemala, todo esto se logrará creando normas jurídicas que amparen al trabajador cuando estos sean despedidos sin justa causa por los empresarios guatemaltecos, amparados de que en nuestro medio y en la actualidad, si bien es cierto que existe el Código de Trabajo en donde se norman las relaciones entre patrono y trabajador, no existe una Ley especifica en donde en forma imperativa se plantee un mecanismo más directo facultándose a los jueces de trabajo para la intervención de la empresa mercantil en una forma precautoria para

(ii)

garantizar así el pago a los trabajadores cuando estos sean despedidos, con el presente trabajo de investigación lo que pretendo es que al final de la misma hacer conciencia para reformar el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo en donde se especifique directamente la intervención de la empresa para garantizar el pago de la prestaciones laborales al trabajador, todo esto como una medida precautoria para garantizar el buen desenvolvimiento del juicio y así se lograría que la sentencia esté garantizada hacía el trabajador, todo esto con el fin de evitar tantas arbitrariedades en contra de la clase trabajadora amparados de que en la actualidad existe mucha oferta de la mano de obra, por lo que el empresario puede escoger la mano de obra calificada y joven dejando al margen a los más desposeídos ya sea por la edad o por no tener conocimiento sobre un oficio o profesión, pues muchas veces cuando la persona se presenta a solicitar trabajo no saben ni sobre que pedir tal cual empleo, solamente se concretan a decir que se les emplee en donde se pueda, de manera que el mismo empleador no sabe dónde puede utilizarlo dentro de la empresa, ya que desconoce que puesto puede desempeñar, amparado a todo esto es que los empresarios abusan violando los derechos de los trabajadores, pues manejan a su sabor y antojo los derechos de los trabajadores, además de conocer la gran necesidad y pobreza de nuestro país, es que cometen tantos abusos de carácter laboral contra los trabajadores a su servicio. Viendo todos estos problemas dentro de nuestra sociedad es que me veo obligado a manifestar por medio de este trabajo de investigación la urgente necesidad de crear una norma jurídica que regule este problema que tanto nos aqueja a todos los guatemaltecos, porque cada día se pueden observar tantas arbitrariedades cometidas, específicamente lo que se pretende es que dentro de la norma reformada o agregada a que depositen una fianza dineraria o en bienes en cualquier banco del sistema para garantizarle a cualquier trabajador que sea despedido sin justa causa el pago de sus prestaciones laborales a las cuales tiene derecho, siendo este fondo inamovible por parte del empresario, y que unicamente pueda ser retirado con orden judicial para hacerle efectivo el pago al trabajador, así se evitaría que el empresario cambie el nombre su empresa y aunque cierre sus operaciones el pago al trabajador estaría asegurado.

CAPÍTULO I

1. Que es el derecho de trabajo

1.1 Definición del derecho de trabajo.

Como es sabido de todos nosotros, el Derecho de Trabajo fue creado para regular las relaciones entre patrono y trabajador, en donde esta relación está enmarcada dentro de la empresa mercantil, las actividades reguladas por el Código de Trabajo, no son más que relaciones comerciales, para comenzar con esta forma de relación comercial se puede decir que el patrono compra la mano de obra al trabajador, por lo tanto toda esta actividad se lleva a cabo dentro de la empresa mercantil sea cual sea su actividad de producción, en conclusión todo es comercio. Por lo tanto es necesario hacer un pequeño análisis sobre algunas definiciones del Derecho de Trabajo y podríamos decir que es “El conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos) así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diferentes tipos de proceso se le conoce también como el derecho procesal obrero: Jesús Castorena y Jorge Scelle, le llamaron procesal obrero denominación en principio comprensible, pues se refiere principalmente a la época del corporativismo, fue donde sólo se trataba de estudiar y resolver los conflictos surgidos entre artesanos, obreros, maestros y aprendices es decir, de personas o pequeños grupos dedicados al trabajo artesanal o manual; pues se desconocían las grandes fabricas, lo cual es lógico suponer, con el tiempo se quedó limitado pues no abarcaba a una gran variedad de conflictos relacionados con otras actividades del Derecho de Trabajo, teniendo en la actualidad un valor histórico. En esta primera corriente también se le conoce como derecho procesal industrial, los autores franceses, entre ellos Paul Pic, lo denominan derecho procesal industrial, pero tal denominación no ha sido aceptada pues se le critica que el derecho laboral no comprende solamente a la industria si no a una gran diversidad de ramas, trabajo de comercio, agrícola y bancario razon por la cual la mayoría de industrias no aceptan dicha denominación por considerarla demasiado restringida”.¹

(1) Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes del Derecho Procesal del trabajo**, Pág.1y2

“Existe una segunda corriente que lo define de la siguiente manera, como derecho procesal social: Es denominado así por los tratadistas españoles y en Latino América por autores sudamericanos, especialmente por los Brasileños; Esta denominación no es aceptada por el hecho de que el término social es amplísimo, pone múltiples significados se le considera más una característica de algunas ramas del orden jurídico que un calificativo para distinguir una rama de todas las demás en consecuencia no determina bien la materia objeto de nuestro estudio, entre los autores que aceptan dicho término. Se encuentran: Juan Manuel Pidal, Eduardo Stafforini, Francisco González, Díaz Lombardo”. 2

Tercera corriente: Lo denomina como derecho procesal del trabajo o derecho procesal laboral: Es el término aceptado con más generalidad por tener una connotación precisa, por referirse a los problemas laborales individuales y/o trabajo colectivos y por que el vocablo del trabajo, abarca con más amplitud la rama del objeto de nuestro estudio. Guatemala, le da este término y muchos países más como por ejemplo: México, Honduras, Costa Rica, Argentina, Chile en su legislación le dan dicha terminología; y entre los más connotados tratadistas, que se han dedicado al estudio del Derecho Procesal Laboral o del Trabajo, se puede citar a: Luigi de Litala, Alberto Trueba Urbina, Armando Porras López, Gaette Barrios, Hugo Pereira, Ana Balón, Manuel Alonso Olea, Tradicionalmente para su estudio se ha dividido al Derecho Procesal del Trabajo en: Derecho procesal individual y derecho procesal colectivo: El primero dicta las normas instrumentales que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual y el segundo las normas instrumentales que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social, nuestro Código de Trabajo sigue esta corriente.

(2) **Ibid**, Págs. 1 y 2.

1.2 Principios informativos del derecho de trabajo.

En estos últimos tiempos y por los constantes problemas sociales surgidos entre patrono y trabajador dentro de las relaciones laborales, se le ha dado una especial importancia al estudio de la estructura interna del proceso sin olvidar las formas legales ni el procedimiento de este mismo, los principios del Derecho del Trabajo, son el pilar fundamental sobre los cuales pesa el procedimiento para una administración de justicia equitativa y justa. Estos principios básicos son entendidos por el profesor Ramiro Podetti como las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse.

Las instituciones del proceso indudablemente del estudio de los principios formativos del proceso de trabajo depara ricas ventajas para la teoría de esta disciplina instrumental, el autor Trueba Urbina acepta seis principios rectores del proceso de trabajo, y esto son los siguientes: a) El principio dispositivo, b) el formalista, c) el de oralidad, d) de publicidad, e) de concentración, y el de apreciación de la prueba en conciencia. A estos seis principios enunciados, existen otros más que indiscutiblemente gobiernan el proceso de trabajo, pero en esta oportunidad me concretaré a enunciar solamente los principios: Protector, que es tutelar del derecho de trabajo, principio de igualdad en el Juicio laboral, principio de economía procesal, principio de concentración, principio de probidad o lealtad.

1.3 Principio protector o tutelar del derecho del trabajo.

Textualmente manifiesta el Licenciado Raúl Chicas Hernández “Creo que este principio que impulsa al Derecho de Trabajo Sustantivo, también informa al Derecho Procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica como lo es el de proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, ya que así como aquel otorga derechos preferentes al obrero, también le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contraparte. Podría decirse que no deja de resultar contradictorio, el que por una parte sostenga que el principio de igualdad

informa al derecho procesal del trabajo y que por la otra afirma que también lo anima el principio de tutela a una de las partes. Sin embargo, no creo que exista tal contradicción, ya que el beneficio se puede observar, el principio tutelar no viene a nulificar o frustrar al principio de igualdad, al contrario, hace posible su efectiva y real aplicación, para el efecto me pregunto, ¿ Podría sinceramente hablarse del principio de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar el retardo sin limite del juicio. Y en lo que corresponde al trabajador, no? en que uno de los litigantes pudiera pagar una poderosa asesoría técnico-jurídico mientras que la otra por carecer de medios económicos suficientes y que muchas veces son analfabetas, no pueden defender sus derechos personales ya que carecen de estudios o no tienen ninguno? Es por esa causa que me atrevo a decir, que el funcionamiento del principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación de tutela a favor de éste. Para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindada al litigante más débil, sí es posible hablar de igualdad en derechos, y ejercicio de defensa en el juicio. Su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias del progreso de la economía nacional. El Artículo 17 del Código de Trabajo al preceptuar que para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, en donde se manifiesta expresamente el principio tutelar.” Además este principio se encuentra latente en casi todas las normas que contiene el Código de Trabajo y desde luego su relación con los demás principios del proceso laboral es muy estrecho”.³

(3) López Larrave, Mario. **Intruducción al estudio del derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Pág. 21

1.4 Principio de igualdad en el proceso laboral

Según opinión del licenciado Mario López Larrave dice que: “El tradicional principio consiste actualmente en que las partes deben tener en juicio iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercitarlos y para hacer valer sus defensas, en general un trato igual a lo largo de todo el proceso; este principio tiene una amplia aceptación en el proceso civil; en el proceso penal se manifiesta en su fase causativa: En el proceso laboral también se admite el principio de igualdad, si bien es cierto que las garantías del contradictorio se ven un tanto restringidas por la celeridad del procedimiento por los términos dentro de los cuales se pueden ejercitar los derechos y por la limitación en cuanto al número de recursos y casos de procedencia, en nuestro ordenamiento instrumental de trabajo rige el principio de igualdad por mandato constitucional, al preceptuar nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en sus Artículos:4. Preceptúa: Libertad e Igualdad para todos los guatemaltecos, el Artículo 12 del mismo instrumento legal preceptúa sobre lo que es el derecho de defensa. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. 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. En el Código de Trabajo, el principio de la bilateralidad informa a todos aquellos artículos en que se brinda iguales derechos a las partes para ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas de su contraparte, tales como los relativos a la contradicción de la demanda y la reconvención, derecho de excepcionar, facultad de presentar a los testigos y de tacharlos, en las audiencias y en los incidentes promovidos por la contra parte, todos los referentes a las notificaciones.”⁴

Constituye una excepción a este principio, la facultad de resolver inaudita parte de las peticiones sobre las medidas cautelares, que se obtiene al aplicar supletoriamente algunos Artículos del Código Procesal Civil y Mercantil. Donde estipula sobre las medidas cautelares como son los Artículos: 529, 530 y 532 del mismo instrumento legal.

(4) **Ibid**, Pág.20.

1.5 Principio de economía procesal.

Al respecto dice el licenciado Mario López Larrave “ que este es un principio director de las distintas disciplinas de la ciencia procesal, si bien en el derecho instrumental obrero se puede sentir con mucha mayor fuerza, ya que en los conflictos laborales las partes son marcadamente desiguales. Por un lado está el empleador, la empresa económicamente poderosa, y por el otro el empleado, económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado; el segundo imposibilitado de mantener procedimientos lentos, caros con intervención de abogados y con formalidades de orden técnico. Este principio se manifiesta en el proceso de trabajo guatemalteco en los siguientes aspectos:

a.-) En la gratuidad de la administración de justicia que es común a la jurisdicción ordinaria y privativa.

b.-) En lo que podría llamarse principio de celeridad o rapidez, que se manifiesta en los términos, limitación de recursos, inapelabilidad de las sentencias de menor cuantía, y a causa de estas actuaciones muchas veces llega primeramente **“EL HAMBRE ANTES QUE LA JUSTICIA.”**

c.-) En el costo mínimo o baratura del juicio laboral, que se manifiesta en privilegios otorgados a los litigantes tales como el de no necesitarse del auxilio de abogado en los escritos y en las audiencias, exoneración del uso de papel sellado, gratuidad en las certificaciones expedidas y anotaciones en el registro de la propiedad inmueble.

Aún cuando esto último no se cumple en la práctica. Aceptación por el tribunal de mandatos judiciales acreditados en una simple carta poder cuando la cuantía del litigio sea de menor cuantía. Demás está decir, que el principio de economía en sus diferentes aspectos se encuentra relacionado y complementado con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Este principio anima al considerando IV del Código de Trabajo que postula la prontitud en la administración de justicia, así como los Artículos 11, 321 y 327 del Código de Trabajo. Y en general, a todos aquellos que lo

contienen. Los términos y plazos cortos del procedimiento laboral. Es de señalar sin embargo, que con lo que preceptúa el Artículo 338 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo de suspender la audiencia cuando el demandado no este de acuerdo con las pretensiones del actor, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva fecha para que las partes comparezcan al juicio oral. Con este acto se vulnera gravemente la celeridad del procedimiento. El Artículo 337 del mismo cuerpo legal también vulnera la celeridad del proceso si bien es cierto que dentro de la citación y la audiencia deben mediar por lo menos tres días, termino que será ampliado en razón de la distancia. Huelga insistir que esta norma le quita rapidez al procedimiento laboral”. 5

1.6 Principio de concentración

Al respecto, dice el licenciado Mario López Larrave “según el principio de concentración, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias; para otros consiste en la reunión de la totalidad o mayor numero de cuestiones litigiosas para ser resueltas todas en sentencia, no quiere decir, claro está que todos estos actos se realicen simultáneamente, y sin que se realicen en orden sucesivo pero en la misma audiencia, sin que medien soluciones de continuidad entre unos y otros actos procesales. El principio de concentración procesal, tiende a evitar la dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas por su misma naturaleza este principio se complementa y relaciona estrechamente con los principios de inmediación, de oralidad y de economía. De ahí resulta tedioso argumentar mayor cosa sobre las bondades que la concentración brinda al proceso laboral. Por el contrario los procesos civil y penal guatemalteco, repudian el principio de concentración: Todo lo contrario, las normas instrumentales de trabajo se encuentran informadas del mismo en todo sus preceptos, de los cuales únicamente citaré los más importantes: El Artículo 335 del Código de Trabajo, por el cual una vez se señala día y

(5) Larrave, **Ob.Cit**; Pág.17

hora para la comparecencia en juicio oral y se previene a las partes la aportación de todas sus pruebas el Artículo 338 del mismo Código Laboral relativo a la contestación de la demanda y reconvencción que se formularán en su caso en la primera comparecencia.

El Artículo 340 del mismo cuerpo legal, establece que: En la propia comparecencia una vez realizados los actos de contestación de la demanda y de reconvencción, el juez procure avenir a las partes proponiéndoles formas equánimes de conciliación. El Artículo 343 ordena que las excepciones se propondrán en la primera audiencia al contestar la demanda y la reconvencción, salvo la de incompetencia que es previa y las de cosa juzgada, prescripción, pago y transacción que se podrán interponer en cualquier tiempo. También preceptúa este Artículo que el juez debe resolver en esa misma audiencia las excepciones dilatorias. Las perentorias se resolverán hasta en sentencia. El Artículo 346 que alude a la obligación de los litigantes de acudir a la primera comparecencia con todas sus pruebas, así como a la obligación por parte del tribunal de recibirlas en esa oportunidad, salvo los casos excepcionales que ameriten una segunda y hasta una tercera audiencia. El Artículo 353 relativo a la exhibición de documentos, libros de salarios y planillas que se realizan en una comparecencia, asimismo, los Artículo 352 y 354 referente al dictamen de peritos y a la prueba de confesión respectivamente, que deberán recibirse en una de las audiencias de rigor. Resumiendo, en el proceso laboral guatemalteco, pueden concretarse en la primera comparecencia los siguientes actos procesales: Ratificación de la demanda, contestación de la demanda, reconvencción, contestación de la reconvencción, interposición de las excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de todas las pruebas ofrecidas, tachas de testigos y resolución de algunos incidentes. Cabe señalar cierta tendencia de nuestros jueces laborales a no darle todo su desarrollo al principio de concentración.

(6). Larrave, **Ob.Cit**; pág. 18.

1.7 Principio de probidad o lealtad del juicio laboral.

En este sentido define el licenciado Mario López Larrave que “Este Principio consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, con el complemento de sancionar a los maliciosos.

Duros de salvar por todas las disciplinas procesales han sido los escollos que representan los abundantes litigantes y abogados maliciosos, quienes constantemente tratan de valerse de una serie de maniobras sorpresivas, retardatorias y fraudulentas para vencer a la parte contraria con falsedades o por agotamiento económico, este problema, claro está se avista en el proceso laboral guatemalteco, en el cual una de las partes se encuentra proclive a ser vencida de mala fé por la otra parte. De ahí que el principio de probidad gobierne rigurosamente en nuestra disciplina, manifestándose en el Código de Trabajo guatemalteco en todos aquellos preceptos que tiendan a evitar sorpresas perjudiciales a los litigantes, en los que exige la individualización de las pruebas, para poder ser rebatidas por la contra parte, las que establecen sanciones para castigar a los que interponen excepciones, incidentes o recursos deberían tener el cuidado en todos aquellos preceptos que tienden a evitar sorpresas perjudiciales al trabajador litigante, en los que algunos exigen la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, las que deberán establecerse sanciones para caracterizar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes. O sea, que el objetivo principal de la existencia de este principio de probidad es evitar que los defensores de los patronos no usen maniobras retardatorias que tiendan a dilatar el proceso con el fin de ganar tiempo, mientras los empresarios cambian de nombre sus empresas o bien cierran sus operaciones dejando así burlado al trabajador aunque muchas veces el trabajador siempre se queda esperando indefinidamente que se le paguen sus prestaciones laborales a las que tiene derecho.”⁷

(7) Larrave, Ob. Cit; Pág. 23.

CAPÍTULO II

2. De la demanda laboral.

2.1 Análisis de la demanda laboral sobre lo que consierne al último párrafo del Artículo 332 del Código de trabajo.

La acción, procesalmente hablando, es una manifestación del derecho de petición y constituye el antecedente y fundamento de la demanda. Así como la acción tiene como objeto el que las personas puedan acudir a los tribunales de justicia para la satisfacción de sus pretensiones, mediante un proceso legalmente instituido y justo; la demanda laboral es el instrumento legal para el ejercicio de esa acción, que tiene por objeto la iniciación del proceso jurisdiccional laboral, proceso que a su vez, tendrá como objeto las pretensiones que dentro del mismo se formulen. La demanda. “ Es el primero de los actos y hechos procesales que constituyen en conjunto, el proceso jurídicamente institucionalizado; es el acto inicial o introductorio del proceso y que tiene su origen en la voluntad humana, encaminada a producir efectos dentro del campo del Derecho:

Demanda: Es el acto procesal por el cual el actor ejercita una acción solicitando del tribunal la protección, la declaración o la constitución de una situación jurídica.” 8

Modalidades de la demanda: En nuestro código de trabajo encontramos que existen las siguientes clases o modalidades de la demanda:

1.- Por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas, según los Artículos 333 y 322 del Código de Trabajo guatemalteco.

(8) Chicas **Ob.Cit;** Pág. 90.

2. Por la pretensión en ella ejercitada, pueden ser demandas con pretensiones simples y demandas con pretensiones acumuladas según los Artículos 330 del Código de Trabajo
3. Por su origen puede ser demanda introductiva de la instancia y demanda incidental, Artículos 332 del Código de Trabajo.

2. 2 Requisitos esenciales y secundarios de la demanda.

Estos requisitos están contenidos en el Artículo 332 del Código de Trabajo: y estos son:

1. Designación del juez o tribunal a quien se dirija.
2. Nombres y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión y oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones.
3. Relación de los hechos en que se funda la petición.
4. Nombres y apellidos de la persona o personas a quienes se reclama un derecho o contra quienes se ejercita una o varias acciones e indicación del lugar en donde pueden ser notificadas;
5. Enumeración de los medios de prueba con que acreditarán los hechos individualizándolos en forma clara y concreta según su naturaleza, expresando los nombres y apellidos de los testigos y su residencia si se supiere; lugar en donde se encuentran los documentos que detallará; elementos sobre los que se practicará, inspección ocular o expertaje. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido, pero si ofrecieren prueba deben observarla;
6. Petición que se hacen al tribunal, en términos precisos;
7. Lugar y fecha. Y. Firma del demandante o impresión digital del pulgar derecho u otro dedo si aquél faltare o tuviere impedimento, o firma de la persona que lo haga a su ruego si no sabe o no puede firmar.

2.3 De las medidas cautelares.

En cuanto a las medidas cautelares es el Artículo 332 del Código de Trabajo en donde en su último párrafo se encuentra incierta la medida precautoria de arraigo, siendo este el lugar adecuado para incertar la medida cautelar de la intervención de la empresa mercantil, al momento de estar siendo demandada con el fin de garantizarle el pago de las prestaciones laborales al trabajador, aunque el principal problema sobre el cual versará nuestra presente investigación es la garantía del pago al trabajador pretendiéndose con esto que sea reformado el último párrafo de este Artículo o se agregue un Artículo 332 bis, en donde se amplíen o se reforme el concepto de las medidas cautelares, para garantizar el pago de las prestaciones al trabajador el cual quedará así:

“ Toda empresa mercantil guatemalteca o extranjera, cuando inicie sus _ operaciones dentro del territorio guatemalteco, y que ocupe los servicios de uno o más trabajadores, estan obligados a depositar una fianza dineraria o en bienes en cualquier banco del sistema, con el fin de que al momento de ser despedido uno de sus trabajadores, tenga garantizado el pago de su indemnización y demás prestaciones laborales, que la Constitución Política de la República de Guatemala, y el propio Código de Trabajo, autoriza, además de asegurar el pago de estas prestaciones todo juez de trabajo al momento de conocer un juicio laboral y dicte sentencia, y salga vencida la empresa mercantil, y se solicite por parte del trabajador, la intervención de la empresa el juez tiene la obligación de intervenirla inmediatamente sin más citarle ni oírle con el fin de asegurar el pago de sus prestaciones a las cuales tiene derecho”.

Como podemos observar que en el Artículo 332 del Código de Ttrabajo, en su último parrafo, se indica que en la demanda pueden solicitarse las medidas precautorias, bastando para el efecto acreditar la necesidad de la medida, si bien es cierto que aquí se estipula el arraigo como una medida precautoria, no así en lo que se refiere a garantizarle el pago a los trabajadores de la empresa mercantil cuando esta sea demandada por algun trabajador, basado en esto es que en la actualidad el patrono o empresario hace lo que mejor le parece, en cuanto a comparecer a los tribunales de trabajo y previsión social, a constestar la demanda lo hacen interponiendo recursos retardatorios, con el fin de ganar tiempo para

cerrar sus operaciones con el fin de no hacer efectivas las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho el trabajador cuando es despedido sin justa causa, amparados de que en la actualidad no existe ninguna Ley que en forma imperativa les ordene el pago de estas prestaciones, ni mucho menos a que depositen cierta cantidad de dinero en cualquier banco del sistema, para que al momento de despedir a uno de sus trabajadores, les sean canceladas sus prestaciones a las cuales tienen derecho, causa por la cual hacen caso omiso de las obligaciones contraídas con sus trabajadores. Al analizar este grave problema, es de urgencia nacional crear una norma que regule el mismo y que tanto daño causa a los trabajadores guatemaltecos;

2.4 Modificación de la demanda.

Como es sabido, las partes de conformidad con la Ley tienen la facultad de acumular sus pretensiones en una misma demanda, pero en ocasiones sucede que por olvido se deja de formular alguna pretensión, de manera que se hace necesario ampliar o modificar la demanda original. Sucede también que debido a las maniobras patronales de ocultar su nombre verdadero o el de sus empresas, cuando los trabajadores les demandan se consigne en forma equivocada el nombre del ex patrono o empresa, lo que obliga a que el demandante modifique su demanda. La base legal para modificar la demanda; se encuentra en el segundo párrafo del Artículo 338 del Código de Trabajo que reza: “Si en el término comprendido entre la citación y la primera audiencia, o al celebrarse ésta el actor ampliare los hechos aducidos o las reclamaciones formuladas, a menos que el demandado manifieste su deceso de contestarla, lo que se hará constar, el juez suspenderá la audiencia y señalará una nueva para que las partes comparezcan a juicio oral, en la forma que establece el Artículo 335.

2.5 Modalidades de la demanda.

De acuerdo con nuestro ordenamiento de trabajo, puede decirse que existen las siguientes modalidades de la demanda, por la forma de entablarse pueden ser orales y escritas, también pueden ser demandas simples y demandas acumuladas.

En cuanto a la oralidad del juicio ordinario de trabajo, las demandas pueden ser verbalmente por acta faccionada por el juez de trabajo, para que concurren todos los requisitos de fondo y forma los cuales son indispensables para darle trámite a la demanda, así también puede darse la demanda por escrito, según el Artículo 326 del Código de Trabajo, y cuando la demanda se presenta al juzgado de trabajo deberá acompañarse duplicado y tres copias para entregar a todas las partes participantes dentro del proceso laboral, y para que el tribunal forme legajos que sirvan para que el tribunal siga conociendo en caso de apelación sin efecto suspensivo y para reposición de autos aunque este precepto deja cierta duda ya que dentro del sector agrícola o campesino les es dificultoso muchas veces sacar fotocopias, o bien no cuentan con los recursos económicos, para hacerlo, la demanda por escrito, tiene el inconveniente de que cuando el actor no se asesora de un abogado o estudiante de derecho, a veces presenta errores de fondo, o no aportan los medios necesarios de prueba, y cuando reclama sus prestaciones desconoce a que tiene derecho, ya que ignora de las prestaciones existentes y a veces esos defectos le resta celeridad al proceso, por lo cual es aconsejable que cuando el demandante no pueda asesorarse de un abogado o estudiante de derecho, sería mejor, que acudiera al tribunal para preguntar que es lo que debe hacer, aparte existe la demanda simple en la cual solo se ejercita una sola pretensión como también existe la demanda acumulada, y esta es a la cual se piden varias prestaciones al mismo tiempo, debo de manifestar que este es el tipo de demanda que a menudo se da dentro de los tribunales de trabajo, en nuestro medio jurídico, aunque esto no quiere decir que sea acumulación de acciones, si no de pretenciones, porque aunque sean varias las reclamaciones que se hacen valer simultáneamente, las acciones o derecho a la

jurisdicción laboral es una. Por supuesto que para que proceda la acumulación de pretensiones en la demanda es indispensable que todas ellas puedan trámitarse por el juicio ordinario.

Por último y aún cuando es este el lugar adecuado y la oportunidad para hacer énfasis sobre las medidas cautelares sobre las cuales me permito hablar y que es el tema central de mi presente trabajo de investigación, primordialmente es sobre de cómo garantizarle al trabajador el pago de las prestaciones laborales que debería existir dentro del Artículo 332 del Código de Trabajo, en su último párrafo. Como lo es la intervención de la empresa mercantil, que en la actualidad no esta regulada, permítaseme hacer énfasis sobre lo que es la petición de las medidas cautelares dentro de la demanda laboral ya que es una modalidad más de la misma.

En efecto, al entablar la demanda y también antes de hacerlo se puede pedir el diligenciamiento de las medidas precautorias contempladas en el último párrafo del Artículo 332 del Código de Trabajo y que específicamente se encuentran contempladas en el Código Procesal Civil Y Mercantil en el libro IV Artículos 529 al 535 del mismo fundamento legal, siguiendo con los principios procesales que informan al juicio ordinario laboral.

Estas providencias precautorias consisten en el arraigo del demandado y el embargo o “la intervención de bienes del patrono o de la empresa demandada.”

Cuando estas medidas precatorias se decretan tiene que prestarse garantía por parte de la persona que las solicita, según el Artículo 531 del Código Procesal Civil y Mercantil siendo este uno de los requisitos esenciales para decretar la intervención de la empresa. Tal parece que este requisito tiende a proteger a la empresa, pues con esta actitud se protege de una posible quiebra si el interventor no es lo suficientemente capaz para manejar los bienes de la empresa intervenida, preceptúa este mismo fundamento legal que el que pide tal intervención debe de garantizar los daños y perjuicios por las cuales podrían darse con la intervención, pero en el caso de la demanda laboral no se daría este supuesto por que ¿en donde quedaría la tutelaridad del proceso laboral a favor del trabajador? si, como se puede apreciar casi siempre el trabajador es una persona de bajos recursos, que no tiene la

capacidad económica para garantizar el buen desenvolvimiento del proceso, y si se causaren daños y perjuicios dentro del proceso, en este caso la garantía no procedería ya que sin más dudas de quien tiene la razón dentro del proceso laboral es el trabajador ya que desde tiempos remotos y desde que aparecieron los pequeños talleres de artesanías hasta las grandes industrias siempre, el que ha sido explotado ha sido el trabajador, con grandes jornadas de trabajo de doce horas o más, este flagelo que ha seguido al trabajador desde tiempos remotos sigue en la actualidad, no son necesarias grandes investigaciones, para tener este conocimiento simplemente basta con ver los noticiarios, semanales y periodicos, para ver las injusticias cometidas por los patronos hacia sus trabajadores, máxime en la actualidad con las muy famosas llamadas maquiladoras de ropa, que tienen a sus trabajadores a la deriva, de todas las prestaciones que les corresponden, cuando son despedidos, es más las jornadas de trabajo intensas son evidentes en la actualidad por parte de estas empresas maquiladoras.

Otros de los requisitos, que deben de cumplirse por parte del que pide una medida precautoria, son: (a) que deberá acreditar el derecho en que se funde y la necesidad de la medida que solicite, (b) así también esta obligado a determinar, con claridad y precisión, lo que va a exigir del demandado. (c) A fijar la cuantía de la acción y (d) a indicar el título de ella. En cuanto al arraigo bastará haberse pedido en el momento de plantear la demanda. Dice el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo, en cuanto a lo que se refiere a la intervención de la empresa mercantil son diferentes las actuaciones según el Artículo 531 del Código Procesal Civil y Mercantil, dice: De toda providencia precautoria queda responsable el que la pide. Por consiguiente, son de su cargo las costas, los daños y perjuicios que se causen y no será ejecutada tal providencia si el interesado no presta garantía suficiente a juicio del juez que conozca del asunto.

La Ley exige tales requisitos antes de dictar una medida cautelar, y la constitución de garantía previo a decretar la providencia precautoria en el primer caso creo que este requisito se hace muy difícil establecerlo a los trabajadores y por que sé hallaría más acorde con el principio tutelar y de economía el que sin más trámites se decretarán las providencias precautorias que evitan vicios muy comunes en los patronos para hacer desaparecer

o traspasar su patrimonio a otras personas, haciendo ilusorio el contenido de fallos condenatorios. El segundo caso, por que también de acuerdo con los principios de economía y tutela preferente a la parte débil, exigir garantía previa equivaldría en la realidad a negar el diligenciamiento de estas medidas a la mayoría de trabajadores demandantes.

Es de señalarse el hecho de que los tribunales de trabajo desde su implantación no han exigido a los trabajadores la garantía previa, lo cual constituye una acertada aplicación de la Ley procesal civil y mercantil, de acuerdo con los principios informativos del proceso laboral. Es de esperarse, que este criterio de aplicación laboral de la Ley civil se extienda, por que tienen potestad para ello, también a no exigir a los actores laborales la justificación o necesidad de dictar la medida cautelar, en honor a los principios de economía y tutelaridad del proceso de trabajo.

2.6 Análisis de la Ley de compensación económica por tiempo de servicio

Como se puede apreciar, esta fue una Ley que favorecía al trabajador cuando éste fuera despedido con o sin justa causa, pues según el Artículo 1 de esta Ley dice: “Cuando se concluya un contrato o relación de trabajo, el empleador pagará al trabajador una compensación económica por tiempo de servicio cuyo importe habrá de calificarse de conformidad con el procedimiento laboral según el Artículo 82, 90 y 93 del Código de Trabajo” se puede apreciar que esta Ley era imperativa hacia el patrono en cuanto a hacer efectiva las prestaciones laborales, causa por la cual los empresarios sintieron el peso de esta Ley por lo que a los pocos días de haber entrado en vigor, la comenzaron a impugnarla de inconstitucional, en esa época alegaban de no haber sido sancionada por el Ejecutivo antes de que entrara en vigencia. ¿Sería cierto el argumento de esos señores empresarios, o es que les afectaba económicamente tal ordenanza? como seguimos viendo el Artículo 2 de este fundamento legal dice: “Con la finalidad de cubrir en cualquier momento el monto que corresponda por tiempo de servicio del trabajador, todo empleador que ocupe los servicios de uno o más trabajadores, deberá constituir en el Banco de los Trabajadores en cuenta de ahorro un fondo de reserva de compensación económica por tiempo de servicios con tasas de

interés preferencial. Este fondo se constituirá con el equivalente a la doceava parte del monto total de la planilla o nómina mensual de salarios efectivamente pagados. Según esta norma legal se le ordenaba a los empresarios mantener en efectivo estos fondos para cualquier despido que se hiciera de algunos de sus trabajadores.

Artículo 3 “El fondo de reserva a que se refiere el Artículo anterior, será destinado para la ampliación de la cobertura crediticia de los trabajadores, determinando el Banco de los Trabajadores, trato preferencial en lo que respecta al monto, plazo, destino y tasa de interés devengados.

Desde el momento que fue derogado este Decreto no ha existido otra Ley que se preocupe de los trabajadores para que al momento de ser despedidos contarán con un fondo permanente en un banco del sistema para que al momento de ser despedidos por parte del empresario pudieran cobrar sus prestaciones a las cuales tienen derecho, solamente que el juez de trabajo ordene el retiro de estos fondos a favor del trabajador.

Es precisamente este problema social que pretendo enfocar a través de la presente investigación con la esperanza de que al final de esta investigación se pudiera crear una norma jurídica que norme esta situación, y que al transcurrir del tiempo pueda el trabajador ser tutelado por una norma jurídica que lo proteja y le garantice de una o de otra forma el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedidos.

Los demás preceptos textualmente dicen: Artículo 4. El fondo de reserva será inamovible para el empleador y retirable por el trabajador, sólo cuando termine definitivamente la relación laboral, momento en que se hará efectiva dicha prestación al trabajador, con el monto del capital más los intereses devengados. Artículo 5. Los intereses devengados por los depósitos constituidos en el fondo de reserva de compensación económica por tiempo de servicio, se pagarán a favor de los trabajadores. Artículo 6. Queda entendido que la compensación económica por tiempo de servicio, es totalmente distinta e independiente de las indemnizaciones de daños y perjuicios prevista en los incisos o) y s) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como de las prestaciones que cubre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o que prevenga de la asistencia social. Artículo 7. Lo dispuesto en esta Ley no afecta ni menoscaba lo acordado en convenio,

pactos colectivos de condiciones de trabajo, o cualquier otra convención laboral que otorgue condiciones más favorables para el trabajador. Artículo 8. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social velará por el cumplimiento de esta Ley y emitirá dentro de los sesenta (60) días siguientes a la vigencia de la misma, el reglamento respectivo. Artículo 9. La presente Ley tiene carácter de orden público y entrará en vigencia el siguiente día de su publicación en el diairio oficial”.

Pues si bien es cierto la intención de los legisladores de turno fue una gran idea y buena intención hacía los trabajadores guatemaltecos pero como el tema central es la. “Necesidad de legislar sobre la obligación de las empresas mercantiles guatemaltecas, a garantizar la intervención de la empresa por parte del trabajador, cuando sea despedido, y vea amenazado su derecho de que le hagan efectivas las prestaciones a las cuales las leyes tipifican y los jueces de trabajo dicten tal intervención sin más trámite que lo que la Ley asiga. Cuando dicha intervención sea solicitada, pues en la actualidad muchas veces los jueces de trabajo aunque se les solicite tal intervención se niegan a concederla, argumentando que no ha lugar, porque como tal intervención se solicita con el fin de que se pueda garantizar el pago a las prestaciones laborales y al mismo tiempo se pide antes que se dicte sentencia, muchos jueces argumentan que aún no se sabe el monto sobre del cual versará la sentencia, pero lo cierto del caso es que siempre se ampara al más poderoso económicamente hablando, sin tomar en cuenta que patrono y trabajador, se necesitan, por que el capital sin mano de obra no podría existir ni la mano de obra sin capital, razón por la cual en consenso de ambos deberían ponerse de acuerdo.

2. 7 Análisis de la Ley de bonificación anual. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala,

Para el análisis del presente Decreto es necesario transcribir literalmente cada Artículo de esta Ley, por lo que me permito iniciar con el Artículo número 1. Que dice: “ Sé establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como el sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador”. Con este Decreto se quiso aliviar de alguna manera la sustitución del Decreto 57-90 del Congreso de la República: Es cierto que la bonificación anual vino a aliviar la situación económica del trabajador, pero éste beneficio es solamente temporal, pues es razonable que mientras el trabajador esté trabajando goza del mismo, pero cuando éste sea despedido ya no goza de este beneficio, mientras que el Decreto 57-90 del Congreso de la República favorecía al trabajador para que se sostuviera conjuntamente con su familia mientras conseguía otro trabajo. La situación económica de nuestro país es difícil en la actualidad, por lo que si el trabajador no consigue otro empleo todo ese tiempo que dure sin trabajo no cuenta con los medios económicos para subsistir y muchas veces por la desesperación es que tiende a dilynquir con el fin de afianzarse de fondos para alimentarse él y su familia, al Estado no le conviene esta clase de situaciones, pues el interés del Estado es velar por el bienestar de sus ciudadanos, y que existan buenas relaciones entre patrono y trabajador, esto se puede conseguir legislando de una mejor manera, con el único fin de que las normas jurídicas sea tutelares del trabajador.

El Artículo 2 de este mismo Decreto del Congreso de la República de Guatemala, dice: “La bonificación anual será equivalente al cien por cien (100%), del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año la prestación será proporcional al tiempo laborado. Para 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”.

El Artículo 3. Dice: “La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral termina, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación”.

Artículo 4. “Para el cálculo de la indemnización a que se refiere el Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tener en cuenta el monto de la bonificación anual devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por tiempo trabajado, si este fuere menor de seis meses”.

Artículo 5. “Las normas de los Decretos números 76-78 y 1633 ambos del Congreso de la República, con sus respectivas modificaciones, se aplicará supletoriamente, según se trate de trabajadores del sector privado o del sector público, respectivamente, en todo lo que no contradiga al presente Decreto”.

Artículo 6. “El valor de la bonificación anual no se tomará en cuenta para determinar el aguinaldo anual regulado por las leyes que lo establecen”.

Artículo 7. “Las empresas o empleadores del sector privado que requieran asistencia financiera para hacer efectiva la erogación dispuesta en el Artículo anterior de esta Ley, podrán acudir a las instituciones financieras del sistema bancario en demanda de créditos, los cuales serán concedidos a tasas preferenciales y podrán ser redescontados en el Banco de Guatemala, a un plazo no mayor de seis meses. Para este efecto la Junta Monetaria a la brevedad posible dictará las disposiciones necesarias para poner a disposición de dichas instituciones financieras las líneas de crédito necesarias para el cumplimiento de este artículo”.

Esta Ley es la que sustituyó al Decreto 57-90 del Congreso de la República lamentablemente la misma fue abrogada en su totalidad, por lo que en la actualidad no existe una ley específica que regule todo el problema planteado y a falta de la existencia de una ley

es que en la actualidad los empresarios violan tanto las leyes laborales de la República evadiendo las obligaciones contraídas con sus trabajadores, máxime en lo que se refiere al pago de las prestaciones laborales, pues siempre van biendo el interes personal y el de sus propias economías, y aún en la actualidad todavía existen muchas empresas que ni siquiera cumplen con el pago de la bonificación anual, argumentando que no cuentan con los fondos suficientes, para hacerle efectivo el pago de las prestaciones laborales todo esto acontece mientras el tiempo pasa y el trabajador se cansa de estar reclamando el pago de esta prestación, quedando burlado el trabajador en cuanto a los reclamos pretendidos.

Através del tiempo se ha visto que los gobiernos de turno siempre han hecho lo posible para atraer inversionistas extranjeros con el fin de crear fuentes de trabajo, esta práctica sigue en la actualidad, con las famosas maquiladoras de ropa, que en la actualidad se posesionan en nuestro país sin respetar las leyes laborales de Guatemala, ya que siempre cometen arbitrariedades con nuestros trabajadores; Guatemala, siempre les ha abierto las puertas a los inversionistas extranjeros, con el fin de que inviertan sus capitales aquí esto está bien, lo que no está bien es que no se respeten las leyes de trabajo en nuestro país. A través del tiempo se les ha dado la oportunidad para que obtengan la nacionalidad guatemalteca pues no existió una Ley en donde se les facilitaba la nacionalidad al inversionista extranjero, como lo fue el Decreto del Congreso de la República de Guatemala, número 2-91, esta Ley existió simultáneamente con la Ley de Compensación Económica por tiempo de servicio, Decreto del Congreso de la República de Guatemala, número 57-90: ya antes analizada si bien es cierto la intención de los gobiernos es incentivar la economía del país a través de la inversión de capitales extranjeros pero la realidad de las cosas es todo lo contrario ya que como es sabido que muchas veces la inversión de capitales extranjeros no llenan su cometido pues en vez de incentivar la economía del país es todo lo contrario no velan por incentivar la economía de los trabajadores, al contrario son explotados pues es sabido que toda empresa lo que pretende es el lucro, con la producción

de los bienes fabricados y obteniendo mano de obra barata del trabajador, máxime en los países latino americanos como el nuestro en donde existe mucha oferta de mano de obra barata, no así la demanda que es muy escasa, causa por la cual los empresarios aprovechan esta situación de nuestros países, para explotar la mano de obra joven luego que estos ya no rinden como debieran son despedidos, al llegar a cierta edad, ya no se les toma en cuenta, mientras estos se vuelven más viejos y no cuentan con oportunidades de trabajo, por existir muchísima mano de obra joven de manera que aunque existan Leyes favorables a los trabajadores pero si estas no se cumplen por parte de los empresarios, de nada sirve la creación de estas.

En esta época cuando fue creada la Ley de compensación económica por tiempo de servicio también fue creada la Ley de Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros, Ley que también fue de corta duración y que no cabe duda fue a causa de que no estaba acorde a los intereses de la Nación, por lo tanto es necesario el análisis de esta Ley para un mejor entendido de esta presente investigación.

2.8 Ley de Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros Decreto 2-91 del Congreso de la República de Guatemala.

Artículo 1. Los inversionistas extranjeros que deseen adquirir la nacionalidad guatemalteca, podrán manifestarse ante el cónsul guatemalteco del lugar de origen o a la autoridad respectiva, presentando solicitud escrita en idioma español o en su idioma natal, adjuntando traducción al español por traductor jurado, debiéndose presentar una solicitud por cada persona teniendo únicamente que cumplir con los requisitos establecidos en la presente Ley.

En caso en que el país de origen del inversionista extranjero no existiere representación consular guatemalteca el interesado podrá a su elección presentar la documentación y solicitud al Consulado Guatemalteco más cercano o directamente ante el Ministerio de Relaciones Exteriores en la ciudad de Guatemala;

Artículo 2. Para adquirir la nacionalidad guatemalteca, en calidad de inversionistas extranjeros, es necesario adjuntar a la solicitud y expediente los documentos siguientes:

- a) Solicitud que incluye:
1. Nombres y apellidos completos
 2. Nombre del padre y madre
 3. Color de los ojos
 4. Color del cabello
 5. Color de la tez
 6. Estatura en metros
 7. Estado Civil
 8. Profesión u oficio
 9. Nacionalidad
 10. Lugar del domicilio
 11. Lugar para recibir notificaciones en el lugar de su domicilio y en Guatemala,
 12. Señas particulares
 13. Fecha de nacimiento
 14. Manifestación bajo juramento de su deseo de optar a la nacionalidad guatemalteca y de someterse a las leyes vigentes del país de origen.
 15. Edad
 16. Lugar y fecha
 17. Documento con que se identifico, de conformidad con la ley del país de origen.
- b) Ser civilmente capaz, de conformidad con las leyes del domicilio del optante.
- c) Constancia de carencia de antecedentes penales y policíacos o su equivalente en su país de origen.
- d) Certificado de buena salud, extendido por el profesional de la medicina en donde se determina que el interesado no padece de enfermedades infectocontagiosas.
- e) Estado patrimonial, extendido por el profesional de la materia.
- f) Certificación de ingresos personales o de la empresa de su propiedad,(mensual,semestral o anual)
- g) Fotocopia o autentica del comprobante emitido por el Banco de Guatemala, o su corresponsal autorizado de lo requerido en el Artículo 3, de esta Ley.

Los documentos indicados en las literales c) y f) deberán llevar la firma del profesional de la materia que los extienda: esta firma deberá ser certificada por el Cónsul de Guatemala, del lugar donde se presente, además deberá cumplirse por parte del interesado o su representante legal con darle los pases de Ley.

Una vez recibida la solicitud por el consulado respectivo o la autoridad ante quien se hubiere iniciado el trámite la remitirá al Ministerio de Relaciones Exteriores en la República de Guatemala, dentro de los quince días siguientes.

Artículo 3. Los inversionistas y sus cónyuges que deseen optar a la nacionalidad guatemalteca, por cada solicitud que ingresen de conformidad con esta Ley, deberán depositar la cantidad de **DIEZ MIL DÓLARES**, de los Estados Unidos de América en el Banco de Guatemala, o en cualquier corresponsal de el Banco que corresponda deberá emitir el comprobante legal respectivo a nombre del interesado, fotocopia auténtica del comprobante se exigirá como requisito en la solicitud inicial.

En caso de ser rechazada la solicitud el depósito será devuelto al interesado o a su representante legal, contra la entrega del comprobante del depósito y de la solución en que se rechaza la solicitud.

Artículo 4. Si al solicitante se le otorga la nacionalidad guatemalteca, los diez mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 10,000.00), del depósito efectuado al presentar su solicitud, se obliga como una primera inversión, a comprar bonos del Estado de Guatemala, en moneda nacional al cambio que rija en plaza el día en que se otorgue la nacionalidad.

Artículo 5. Cuando se otorgue la nacionalidad guatemalteca, los hijos menores del optante adquirirán la calidad de residentes extranjeros. Llenados los requisitos que para el efecto se señalen en la Ley correspondiente. Al momento de llegar a la mayoría de edad podrán optar a la nacionalidad guatemalteca, de conformidad con la Ley de nacionalidad o legislación vigente, al momento de efectuar el acto.

Artículo 6. El inversionista que hubiere adquirido la nacionalidad guatemalteca, de conformidad con la presente Ley, tendrá la obligación de invertir un veinte por ciento (20%) de su capital que en ningún caso podrá ser menor de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50.000.00), tomándose como referencia para tales efectos, él

estado patrimonial presentado en la solicitud inicial, debiendo realizar la inversión total dentro del plazo máximo de cinco años, contados a partir de la fecha de emisión del acuerdo en que se concede la nacionalidad guatemalteca, dicha inversión deberá iniciarse a partir del segundo año; En el caso de los hijos menores de edad y de su cónyuge, bastará con la inversión que realice el jefe de familia. La inversión a que se refiere este Artículo se hará mediante divisas que deberán ingresar a través del Banco de Guatemala, o un banco corresponsal, debidamente autorizado.

Artículo 7. Será suficiente para iniciar el trámite del expediente correspondiente, presentar solicitud y documentos necesarios ante el Consulado guatemalteco, del lugar de origen.

Artículo 8. Previa la publicación del edicto correspondiente, el Ministerio de Relaciones Exteriores, elevará el expediente con informe y opinión al Presidente de la República para que él emita el acuerdo en que se conceda la nacionalidad guatemalteca, en calidad de inversionista extranjero.

Artículo 9. Emitido el acuerdo respectivo. Se otorgará la nacionalidad en acto solemne, que presidirá el Ministro o Vice Ministro de Relaciones Exteriores, esto sin perjuicio que pueda conservar su nacionalidad de origen si la legislación de su país permite tal extremo. El acto se realizará en la ciudad de Guatemala; alternativamente; podrá otorgarse la nacionalidad en acto solemne celebrado en el consulado guatemalteco del lugar de origen del beneficiado o solicitante suscribiéndose las actas de legalización correspondiente de las que deberá extenderse certificación para efectos de su inscripción.

Artículo 10. Recibida el acta o certificación debidamente firmada a que se refiere el Artículo anterior, el Ministerio de Relaciones Exteriores de Guatemala, entregarán al interesado o a su representante legal, dentro de los cinco días hábiles siguientes, el original del certificado de nacionalidad y una nota para el Registrador Civil a efecto de que se proceda a la inscripción correspondiente.

Artículo 11. Los derechos adquiridos por el inversionista extranjero, a través de la presente Ley se perderán en forma automática:

1º. Por comisión de delito, relacionado con el narcotráfico y

2º. Por incumplimiento de lo establecido en el Artículo 6 de la presente Ley.

Que dice: “El inversionista extranjero que hubiere adquirido la nacionalidad guatemalteca, de conformidad con la presente Ley, tendrá la obligación de invertir un veinte por ciento (20%), de su capital, que en ningún caso podrá ser de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 50,000.00), tomándose como referencia para tales efectos, el estado patrimonial presentando en la solicitud inicial debiendo realizar la inversión total, dentro del plazo máximo de cinco años, contados a partir de la fecha de emisión del acuerdo en el que concede la nacionalidad guatemalteca: dicha inversión deberá iniciarse a partir del segundo año; en el caso de los hijos menores de edad y de su cónyuge, bastará con la inversión que realice el jefe de familia. La inversión a que se refiere este Artículo se hará mediante divisas que deberán ingresar a través del Banco de Guatemala o un banco corresponsal, debidamente autorizado”.

Como se puede apreciar la Ley de Nacionalidad fue creada con el único fin de que los inversionistas extranjeros invirtieran sus capitales en nuestro país, pero la realidad fue y siempre ha sido otra, pues la realidad siempre es la misma lo que por lógica pretende el inversionista es enriquecerse más a costa de cualquier cosa, inclusive, pagando la mano de obra baratísima dejando así explotado al trabajador. Por lo que como se puede ver esta Ley fue derogada en su totalidad por el Decreto del Congreso de la República de Guatemala, número 18-91 que literalmente dice así: Que la pasada legislatura, sin el suficiente y debido estudio, análisis y ponderación aprobo en sus últimas sesiones el presente Decreto número 2-91, Ley de Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros que la ciudadanía públicamente ha calificado de inconveniente para el país. Que este Decreto pone en peligro la soberanía nacional, por lo que se impone su derogatoria inmediata”

2.9 Análisis de la Ley de Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros Decreto 18-91 del Congreso de la República de Guatemala.

Comensaré haciendo mención literalmente sobre uno de los considerandos del mismo Decreto el cual dice así: Que la pasada legislatura, sin el suficiente y debido estudio, análisis y ponderación, aprobó en sus últimas sesiones, el Decreto número 2-91.

Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros. Segundo considerando que la ciudadanía públicamente ha calificado de inconveniente para el país. Que el presente Decreto pone en peligro la soberanía nacional, por lo que se impone su derogatoria inmediata. Y el Artículo 1. dice: Se deroga en su totalidad el Decreto número 2-91 del Congreso de la República, Ley de Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros.

Artículo 2. El presente Decreto fue declarado de urgencia nacional y aprobada en una sola lectura con el voto favorable de más de las dos terceras partes del número total de Diputados que integran el Congreso, y entrará en vigencia el día de su publicación en el diario oficial.

Esta investigación se concreta a lograr el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores cuando estos sean despedidos por parte de los empresarios en general, los cuales siempre hacen caso omiso de las leyes laborales, debo de mencionar que existen excepciones, pues existen empresas que no es necesario que se les demanden a los juzgados de trabajo ya que cuando despiden a algunos de sus trabajadores inmediatamente les cancelan sus prestaciones a las que tienen derecho pero esas empresas son muy pocas en nuestro medio. En nuestras leyes existen algunos Artículos que mencionan a las empresas mercantiles y hacen mención de las obligaciones obtenidas por motivo de sus operaciones en el país.

2.10 Análisis del Artículo 215 del Código de Comercio.

Este Artículo se refiere a las sociedades constituídas en el extranjero, y los requisitos para operar en el país, podemos observar que a toda sociedad extranjera se les obliga llenar ciertos requisitos, para operar dentro del país, según el Artículo 215 del Código de Comercio que dice: Artículo 215 requisitos para operar en el país. Para que una sociedad legalmente constituída con arreglo a leyes extranjeras, pueda establecerse en el país o tener en él sucursales o agencias, deberá:

1°. Comprobar que este debidamente constituída de acuerdo con las Leyes del país en que se hubiere organizado.

2°. Presentar copia certificada de su escritura constitutiva y de sus estatutos, si los tuviere, así como de cualesquiera modificaciones.

3°. Comprobar que ha sido debidamente adoptada una resolución por su órgano competente, para estos fines.

4°. Constituir en la República un mandatario con representación, con amplias facultades para realizar todos los actos y negocios jurídicos de su giro o para representar legalmente a la sociedad, en juicio y fuera de él, como todas las facultades especiales pertinentes que estatuye la Ley del Organismo Judicial. Si el mandato no tuviere facultades, se le considerará investido de ella, por ministerio de la Ley.

5°. Reformado por el Artículo 2 del Decreto 62-95 del Congreso de la República. Constituir un capital asignado para sus operaciones en la República y una fianza a favor de terceros por una cantidad no menor al equivalente en quetzales de cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América (US\$50,000.00), que fijará el Registro Mercantil, que deberá permanecer vigente durante todo el tiempo que dicha sociedad opere en el país, así como obligarse expresamente a responder, no sólo con los bienes que posea en el territorio de la república, si no también con los que tenga en el exterior, por todos los actos y negocios que celebre en el país.

6°. Reformado por el Artículo 2 del Decreto 62-95 del Congreso de la República.

- a) Someterse a la jurisdicción de los tribunales del país, así como a las leyes de la República, por los actos y negocios de derecho privado que celebre en el territorio o que hayan de surtir sus efectos en él; y:
- b) Prestar declaración de que ni la sociedad ni sus representantes o empleados podrían invocar derechos de extranjería, pues únicamente gozarán de los derechos y de los medios de ejercerlos, que las leyes del país otorgan a los guatemaltecos.

7º. Declarar que antes de retirarse del país, llenará los requisitos legales.

8º. Presentar una copia certificada de su último balance general y estado de perdidas y ganancias.

Los documentos necesarios para comprobar esos extremos deberán presentarse al Registro Mercantil, para los efectos de obtener la autorización gubernativa, conforme lo dispuesto en la Ley del Organismo Judicial. La documentación debe llevar un timbre de Q.0. 10 por hoja como único impuesto.

Este Artículo exige a toda empresa que debe de depositar, aunque no especifica, en que banco pero tendría que ser en cualquier banco del sistema, la cantidad ya antes citada, con el fin de que se garanticen daños que pudieran sufrir terceras personas por las malas operaciones de parte de sus representantes legales en el país, así esta norma está tipificada dentro del Código de Comercio. Es precisamente lo que se pretende con el presente trabajo de investigación, que así como se legisló dentro del Código de Comercio pretendo que se reforme el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo en donde solamente se menciona el arraigo, no así lo referente a la intervención de la empresa mercantil si bien es cierto que a falta de una norma específica dentro del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil en cuanto a la intervención de la empresa o los negocios comerciales, estas medidas están plasmadas en el Artículo 529 del mismo cuerpo legal, pero no especifica que debe de ser sobre las empresas mercantiles, ni mucho menos que sea cuando el empresario no haga efectiva las prestaciones laborales de sus trabajadores cuando alguno sea despedido con o sin justa causa.

2.11 Análisis del Artículo 529 del Código Procesal Civil y Mercantil:

Es en este Artículo en donde se especifica lo que conierne a la intervención a propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, y sobre la intervención de los negocios, es cierto que toda actividad comercial, se lleva a cabo siempre dentro de una empresa mercantil por que sea cual sea su actividad comercial, es de prestar un servicio hacía la sociedad en general ya sea creando bienes o prestando un servicio; en conclusión todo es comercio y para crear estos bienes o prestar un servicio siempre se usa la fuerza de trabajo y la mano de obra del hombre y luego se da la actividad trabajo, dándole nacimiento a las relaciones laborales, entre patrono y trabajador. El Artículo 529 del Código Procesal Civil Y Mercantil dice: “Cuando las medidas de garantía recaigan sobre establecimientos o propiedades de naturaleza comercial, industrial o agrícola, podrá decretarse la intervención de los negocios. Podrá decretarse asimismo la intervención, en los casos de condominio o sociedad, a los efectos de evitar que los frutos puedan ser aprovechados indebidamente por un condueño en perjuicio de los demás.

El auto que disponga la intervención fijará las facultades del interventor, las que se limitarán a lo estrictamente indispensable para asegurar el derecho del acreedor o del condueño, permitiéndole en todo lo posible la continuidad de la explotación. Asegurando el derecho del acreedor, se decretará de inmediato el cese de la intervención”. Este Artículo se refiere a las medidas precautorias para garantizarle el desenvolvimiento de un juicio a las personas afectadas, pero dentro del ámbito laboral es muy diferente el procedimiento pues, dentro del proceso civil se tiene que garantizar por daños y perjuicios que pudiera causar la persona sobre el cual recae la medida precautoria no así dentro del proceso laboral, que el trabajador no tiene que garantizar nada, simplemente pide la intervención de la empresa para garantizar el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedido, pues la propia Constitución política de la República de Guatemala, le concede este derecho a los trabajadores como derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

CAPÍTULO III

3. De la Constitución Política de la República de Guatemala.

3.1 Análisis de la Constitución Política de la República de Guatemala, sobre los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Literalmente dice el Artículo 101 del Código de Trabajo. “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El regimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

Según este Artículo, se puede apreciar que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores y se constituyen unas garantías sociales minimas que protejen al trabajador, y que son irrenunciables pero únicamente para el trabajador como un derecho de la persona y como una obligación social.

Artículo 102 del Código de Trabajo. “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales minimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.”

Inciso. a) “Derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”. ¿Cómo se llevarían a cabo estas condiciones económicas y satisfactorias? creo que solamente pesa sobre la conciencia del empresario en cuanto a garantizarle a sus trabajadores por lo menos el salario mínimo, y al pago de las prestaciones laborales cuando este sea despedido por parte del mismo empresario. De lo contrario jamás se podría llevar a cabo estas condiciones satisfactorias plasmadas en la propia Constitución Política de la República de Guatemala,

b) “Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la Ley”. Si bien es cierto existen casos excepcionales en donde es una obligación prestar el

servicio por tratarse del cumplimiento de una obligación adicional con interés colectivo como en el presente caso, la actividad es ad honorem”.

c) “Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.”

d) “ Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.”

e) “Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la Ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.”

f) “Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la Ley.”

g) “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La Ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.” “Quienes por disposición de la Ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal”. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las ordenes o a disposición del empleador.

h) “Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la Ley también remunerados.”

i) “Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.”

j) “Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La Ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

k) “Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La Ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por cienento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto o los cuarenta días siguiente. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.”

l) “Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la Ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad”.

- m) “Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.”
- n) “Preferencia a los trabajadores guatemaltecos, sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la Ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.”
- ñ) “ Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores a los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.”
- o) “Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la Ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del computo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.”

El tema central de la presente investigación se centra precisamente, en el pago de las prestaciones laborales y esta es una de ellas, ya que cuando el trabajador es despedido, debe de pagarsele su debida indemnización y demás prestaciones laborales las cuales la propia constitución autoriza, al momento de que las empresas mercantiles no cumplen con este mandato, se esta violando la propia constitución viendo este problema es que se crea la necesidad de la reforma, a la cual me refiero en mi presente trabajo de investigación. Con el fin de que se pueda crear una norma dentro del Código de Trabajo en donde imperativamente se ordene la intervención de la empresa para garantizarle el pago de las prestaciones laborales al trabajador al momento de ser despedido por parte del patrono. Y que esta norma jurídica creada faculte a los jueces de trabajo a intervenir las empresas, como una medida precautoria. El Artículo 85 inciso a) del Código de Trabajo habla sobre el fallecimiento de un trabajador y que es causa que termina el contrato de trabajo, de

de cualquiera clase que sea, sin responsabilidad para dicha persona y sin que se extingan los derechos de sus herederos o de su concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle en virtud de lo ordenado por este Código de Trabajo o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social el precepto constituye una única competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, consistente en que, en el caso de que acaezca el deseso de un trabajador, y que por esta situación sea promovido el incidente allí contemplado el órgano jurisdiccional debe emitir declaración que enuncie a la persona o personas a quienes les corresponda la calidad de beneficiarios del fallecido con el fin de reclamar el pago de la indemnización post mortem e incluso otras prestaciones debidas. Tal circunstancia le impide emitir pronunciamiento relativo a determinar los montos que corresponden a dichos rubros la referida liquidación habrá de efectuarse en una primera oportunidad, la aludida entidad, de conformidad con sus controles de contabilidad interna, de los cuales puede determinarse con precisión y certeza la cantidad de dinero que en total habrá de ser pagada.

“Y solo en caso de inconformidad que surja de parte de los beneficiarios ya declarados y que estos ya hayan acudido a la vía contenciosa laboral, porque les haya sido denegado el pago total o parcial de la cantidad reclamada, adquirirá competencia un juzgado de aquella naturaleza para revisarla o modificarla, procediendo a su reajuste si resultare pertinente.”

El Artículo 102 inciso s) de la Constitución Política de la República de Guatemala, dice: “Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.”

El pago de daños y perjuicios en cuanto a lo laboral se refiere es un derecho que se origina cuando ocurre una cesación de una relación de trabajo por medio de un despido injustificado

cuando la parte patronal no pruebe que se ha despedido al trabajador por causa justificada es cuando surge el derecho del trabajador ya que este derecho esta garantizado por el Artículo 102 inciso s) de la Constitución Política de la República de Guatemala, es asi como el derecho al pago de daños y perjuicios en materia laboral está reconocido como un derecho social mínimo, susceptible de ser mejorado en la forma que fije la Ley o en su caso, mediante la negociación colectiva, conforme lo establece el primer párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde manifiesta que los derechos consignados en esta constitución son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la Ley. De manera que existen normas imperativas que regulan la cancelación de las prestaciones laborales a los trabajadores cuando estos sean despedidos, lo que no existe es la forma, ni mucho menos una norma jurídica que establezca el mecanismo para hacer que se cumpla con este mandato constitucional, ya que dentro del Código de Trabajo no existe hasta el día de hoy una forma en que directamente se pueda intervenir la empresa para garantizar directamente el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores, al momento de ser estos despedidos.

Todos los derechos sociales mínimos que estipula la propia Constitución Política de la República de Guatemala, le asisten al trabajador ya que son los que le acompañan cuando asiste al tribunal a reclamar un derecho, si bien es cierto que se les hacen valer, estos derechos, pero, al mismo tiempo también el empresario hace valer lo propio, que las mismas leyes le facultan y quizás sea mas eficaz por que no solo les podríamos llamar mecanismos de defensa si no que al mismo tiempo les llamaríamos recursos o mecanismos retardatorios del proceso, ya que por medio de ellos el empresario pretende retardar el proceso, mientras evade la justicia. Pues, el único fin es escaparse de las obligaciones contraídas con sus trabajadores, y lo único que pretende es no hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales a sus trabajadores cuando son demandados ante los juzgados de trabajo, e inmediatamente que son notificados de que están siendo demandados y se les corre audiencia, a veces comparecen contestando la demanda en sentido negativo o reconviniendo ésta; ya sea interponiendo excepciones dilatorias. Para que el proceso se prolonge y el

trabajador se agote económicamente o bien desisten del proceso, para dedicarse a buscar otro nuevo empleo, muchas veces resulta más fácil desistir que continuar el proceso laboral, en contra de la persona demandada, por lo tanto es oportuno que hable de estos mecanismos de defensa como también les podríamos llamar a las excepciones que a continuación me permito exponer: Por lo tanto iniciaré diciendo qué excepciones dilatorias constituyen: “Derecho de contradicción,” este derecho surge al momento de contestar la demanda en contra de la persona actora este derecho le corresponde al demandado y que contradice la pretensión del actor ya sea que la demanda fuere o no fundada y que el demandado se oponga o no a la pretensión, porque éste poder jurídico que le asiste al igual que el de acción en el actor, este derecho es de naturaleza constitucional, donde se consagra, con base en los principios de igualdad procesal, el derecho de defensa en juicio, pues de lo contrario surgiría una relación jurídica irregular e infructuosa que no podría afectar a nadie. Por ello se dice que el demandado viene a formar el sujeto pasivo de la pretensión, pero también se constituye en sujeto activo de su derecho de contradicción de la relación jurídica procesal a la par del actor o demandante. Si bien la doctrina hace varias clasificaciones, personalmente, por razones de investigación, me concretaré a hacer mención de las excepciones más conocidas y que se dividen en:

3.2 Excepciones previas o dilatorias, mixtas y perentorias de fondo o mérito.

Es cierto que existe esta clase de división, pero en esta oportunidad me concretaré a hacer un breve análisis de las excepciones previas o dilatorias. Que ha sido más común para otras legislaciones, aún cuando el Código Procesal Civil y Mercantil también introduce dentro de las previas las mixtas, entendiendo las excepciones previas como las que tienden a dilatar o postergar la contestación de la demanda, por defectos de forma o contenido. El Código Procesal Civil y Mercantil contempla las excepciones previas, pero también el Código de Trabajo lo hace en su Artículo 342 que dice: a) “Previamente a contestar la

demanda o la reconvencción y en la audiencia señalada para tal efecto; se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes que se dicte sentencia en segunda instancia.” En este último supuesto, la prueba de ellas se recibirá en la audiencia, más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas.

b)“Las excepciones perentorias se opondrán con la contestación de la demanda o de la reconvencción, pero las nacidas con posterioridad y las de pago, prescripción, cosa juzgada y transacción, se podrán interponer en cualquier tiempo, mientras no se haya dictado sentencia de segunda instancia, debiéndose igualmente recibir la prueba de las mismas en la audiencia más inmediata que se señale para recepción de pruebas del juicio o en auto para mejor proveer, si ya se hubiere agotado la recepción de estas pruebas”.

c) “El Código de Trabajo contempla estas excepciones en forma muy superficial causa por la cual toca en este momento analizar las excepciones dilatorias dentro del Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 116, que dice: El demandado puede plantear las siguientes excepciones previas;

1. De incompetencia.
2. Litespendencia.
3. Demanda defectuosa.
4. Falta de capacidad legal.
5. Falta de personería.
6. Falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer.
7. Caducidad.
8. Prescripción.
9. Cosa juzgada.
10. Transacción.

El Artículo 120 del mismo cuerpo legal, dá los mecanismos y el tiempo de cómo y cuando se deben de interponer estas excepciones. Por lo que literalmente dice así: Dentro de seis días de emplazado, podrá el demandado hacer valer las excepciones

previas. Sin embargo, en cualquier estado del proceso podrá oponer las de litispendencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, cosa juzgada, transacción, caducidad y prescripción. El trámite de las excepciones será el mismo de los incidentes, excepciones a las cuales me permito exponer a continuación.”

3.3 Excepción de incompetencia.

“Como textualmente lo manifiesta el licenciado Mauro Roderico Chacon Corado dice, que: “Siendo la primera que se menciona en el Código Procesal Civil y Mercantil; igual que en muchas otras legislaciones, es de donde debe partirse para el conocimiento de cualquier gestión que los interesados realicen ante los órganos jurisdiccionales, a efecto de que el juzgador además de jurisdicción tenga competencia para, que en su caso, poder dictar una sentencia válida”.

En realidad, tanto doctrinaria como legalmente se trata de un presupuesto procesal que el propio juez debe examinar de oficio, o bien de la interposición de la excepciones.

Muchas veces se plantean las demandas laborales en un tribunal de diferente rama lo cual hace que tenga competencia para conocer por causa de la materia. En este caso, el demandado argumenta, para que la demanda no prospere o se retarde antes de que sea replanteada nuevamente la demanda, la incompetencia; puede darse en el juzgado que conoce, por lo que si el demandado se da cuenta de este problema, es el momento para interponer esta excepción, la incompetencia, según la autorizada opinión del procesalista español Jaime Guasp “Es la atribución a un determinado órgano jurisdiccional de determinadas pretensiones con preferencia a los demás órganos de la jurisdicción, y por extensión, la regla o conjunto de reglas que deciden sobre dicha atribución”.⁹

Es decir, que habrá incompetencia, cuando se le atribuye el conocimiento de un asunto a juez distinto del indicado por la Ley. Las clases de incompetencia que pueden invocarse será, por razón de la materia, a veces se pretende plantear un proceso civil o mercantil, a un órgano diferente que no es la materia sobre la cual versará el proceso, también existe

(9) Chacon corado, Mauro Roderico. **Las excepciones en el derecho Civil guatemalteco**; Pág. 16.

incompetencia por razón del territorio esta situación se presenta cuando se plantea un conflicto laboral a diferente juez aunque sea de la misma rama privativa pero distinto al señalado que tiene que conocer, en ambos casos la competencia entienda no la jurisdicción como algunas veces lo entendemos nosotros, esta es inprorrogable, salvo cuando existiere en el contrato de trabajo y que pudiera favorecer al trabajador.”

3.4 Excepción de falta de capacidad legal.

Esta excepción, se da al momento de comparecer ante el órgano jurisdiccional y cuando se comparece personalmente en juicio. Principalmente dentro de los juicios existentes, al respecto el Artículo 31, del Código de Trabajo dice: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida. Y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tenga catorce años o más y los insolventes y fallidos, las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afecta en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra”.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria, en este caso existen casos, en donde no cabe la excepción de falta de capacidad legal, y es este el caso de los menores de edad, pero menores de catorce años si se planteara la excepción de falta de capacidad legal prosperaría por que si cabe dentro de lo que reza el Artículo 31 de este Código, de ninguna manera se podría alegar falta de capacidad legal. Se produce la excepción de falta de capacidad legal, cuando alguna de las personas carece de capacidad de ejercicio, o de la aptitud necesaria para comparecer personalmente en juicio aunque como lo podemos ver en el Artículo 31 del Código de Trabajo tal parece que existe alteración de la capacidad de ejercicio, aunque esta norma plasmada dentro del Código de Trabajo lo que pretende es favorecer con tal autorización de la capacidad solamente a los menores de edad, fallidos e insolventes, en calidad de trabajadores. Si un patrono es menor de edad

o declarado en quiebra o insolvente no tendría capacidad de ejercicio para comparecer en juicio laboral, y esta excepción tendría que declararla el juez con lugar.

Un ejemplo de esta excepción de falta de capacidad legal, sería si una persona menor de 14 años ha laborado en una determinada empresa y se declara la terminación de su contrato de trabajo, por lo que tendría que acudir ante el juzgado de trabajo a ejercitar su derecho a las pretensiones de indemnización, vacaciones etc. Caso en el que procedería la relacionada excepción, pues por ser menor de 14 años no puede ejercer su acción personalmente, si no que tiene que ser por medio de su representante legal y sería el padre o en su caso, la madre del menor.

3.5 Excepción de litispendencia.

Al respecto el licenciado Mauro Roderico Chacon Corado, se pronuncia: “Esta excepción tiene lugar, cuando existen dos juicios en donde existe identidad de acciones, de personas y cosas. Estos juicios, deben de encontrarse en trámite, por que si en el momento de alegar litispendencia ya se ha dictado sentencia en uno de ellos, entonces no existiría como tal si no sería cosa juzgada, aunque debe de concurrir esta identidad en los procesos, pues de lo contrario se caería en conexidad de listispendencia en realidad cabe mencionar, que el efecto inmediato de la excepción de litispendencia, es que se declare la improcedencia del segundo juicio, ya sea por economía procesal para evitar la situación de dos sentencias en los casos de no identidad y que existe conexidad, que apareja distintos efectos el efecto es la acumulación de procesos, con el único fin de dictar una sola sentencia, sobre las pretensiones conexas.

En consecuencia, cuando se hace una aplicación acorde supletoria de la legislación procesal civil, en el juicio ordinario de trabajo, el efecto que deberá darse a la litispendencia será que se estime con lugar la declaración de improcedente del segundo juicio”. 10

(10) Chacon Corado, **Ob. Cit;** Pág.17.

3.6 Excepción de demanda defectuosa.

Esta excepción ocurre cuando el actor presenta su demanda defectuosa ya sea por errores de forma o de fondo, siendo así, que el juez le ordena de oficio al actor que subsane los defectos que contenga su demanda. Aunque a veces, el juez por descuidos o por falta de observación deja pasar por alto algunos defectos existentes en la demanda y hasta el caso mucho más remoto, que a veces sea el propio tribunal que levanta la demanda escrita, quien comete esos errores y es cuando le notifican al demandado el momento preciso para que él interponga la excepción dilatoria de demanda defectuosa. Esta procederá en el juicio ordinario, mientras no sea proscrita taxativamente, cuando esta excepción sea declarada con lugar, lo que se hace en la audiencia es que el juez por analogía al aplicar la sana crítica y mejor parecer sobre la persona del actor al observar si carece de alguna cultura general o al contrario, si el juez observa que el actor es un campesino que carece de una cultura general al aplicar el Artículo 334 del Código de Trabajo, debe de ordenar en el mismo comparendo que el actor subsane los defectos, de manera que la concentración y la celeridad del proceso no se vean violentados y pueda seguirse el curso de las diligencias que deben realizarse en la audiencia.

3.7 Excepción de falta de personalidad.

Dice el licenciado Mauro Roderico Chacon Corado citando a los autores Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga que con la finalidad de no entrar en mayores disgregaciones, hablaremos de esta excepción en la forma que ha sido reconocida en la legislación y la práctica forense, porque en la doctrina la unen algunas veces con la falta de capacidad; así lo indican autores como de Pina y Castillo, Larrañaga dice que, es: “ La actitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas o bien a la posibilidad del goce de mera tenencia de los derechos que se designan con la palabra personalidad, bien a la del ejercicio de los mismos o capacidad para obrar. Otros incluyen dentro de la falta de Personalidad, la de personería, tal el caso de Demetrio Sodi, que dice:

“La falta de Personalidad consiste, según la doctrina uniforme constante, en carecer al actor de cualidades necesarias para comparecer a juicio por si o por medio de procurador, la falta de personalidad en el procurador nace de la insuficiencia o ilegalidad del poder, de su incapacidad individual o de circunstancias especiales que le impiden comparecer en juicio, tanto por si mismo como cuando obra por representación.”

De acuerdo con lo que dice Mario Aguirre Godoy, la falta de personalidad es “aquella cualidad que por envolver una identidad en la persona del actor con la persona favorecida por la Ley y de la persona del demandado con la persona obligada, atribuye legitimación a las partes.” 11

Hace la distinción, en el caso que una persona ejercite una acción para hacer valer una petición que no está apoyada en un precepto legal, es decir, que no podrá actuar ninguna voluntad de la Ley y que por consiguiente no tiene cualidad o personalidad, carece efectivamente de derecho.

Esta excepción, se da cuando a falta de la identidad entre del actor con la persona favorecida por la Ley laboral, o muchas veces falta la identidad entre la persona del demandado y la persona obligada por la Ley. Dicha excepción procede, cuando se compruebe que el actor no tiene la calidad de trabajador con derecho a la reclamación que se pretende (falta de personalidad en el demandante), a sea lo contrario o se establezca que el demandado no tiene la calidad de patrono o no es la persona obligada a responder por las pretenciones laborales lo que se pretenden hacer valer. Por lo que es obligación del juez establecer la legitima representación de ambos o sea, la calidad de patrono y trabajador o representante legal de ambos si fuere posible.

(11) **Ibid**; Pág. 20.

3.8 Excepción de falta de personería.

Textualmente, dice el licenciado Mauro Roderico Chacon Corado, que: “Esta excepción, se puede dar dentro de nuestro medio fácilmente por falta de representación de una persona por otra, pueda ser que el título como tal presente defectos, o sea que alguna persona se atribuya una representación careciendo de ella, o que no llene los requisitos que exige la Ley. En nuestro medio, únicamente pueden comparecer en juicio los mandatarios judiciales, que puedan ser abogados o parientes dentro de los grados legales, ya sea dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del presentado, y esta representación se puede acreditar en la primera audiencia y tiene que hacerse acompañando el título de representación, y esto tiene que ser calificado por el juez que conoce del caso. Esto es, en cuanto a las personas naturales como también se tiene que hacer frente a las personas jurídicas éstas necesitan acreditar la personería con que actúan, este es el caso en que demande alguno de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato en representación de uno o de varios de los miembros del mismo. En este caso, la personería jurídica del sindicato que se acredita, sería con la certificación de la inscripción extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo en donde acredite que las personas que actúan son miembros del sindicato, y tienen que presentar una carta en donde acrediten el consentimiento de los demás delegados para que comparezcan ante el juzgado de trabajo. Adjunto a esta carta tienen que presentar una certificación en donde haga constar que las personas representadas son miembros del sindicato. A falta de uno de estos requisitos exigidos por la Ley, cabría la excepción de falta de personería. Causa por la cual bastaría para que el proceso se detenga o retarde mientras se comprueba la verdad.”¹²

(12) **Ibid**, Pág. 20.

3.9 Excepción de falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer.

El licenciado Mauro Roderico Chacon Corado cita a Mario Aguirre Godoy y dice: “Que sobre esta excepción se daría solamente en el juicio ordinario laboral y solamente dentro de una pretensión de naturaleza sujeta al cumplimiento de un término o sería en caso de un derecho sujeta a condición. Como podemos recordar que el Derecho del Trabajo tanto sustantivo como procesal de naturaleza pública, y que todos los derechos que le pertencen al trabajador son irrenunciables, entonces podría darse el caso que solamente en caso de convenios sobre modos de pago o de acuerdo en que se llegue a la fase de ejecución solamente así se tiene la posibilidad de que se puede encontrar un derecho laboral sujeta al cumplimiento de un plazo”.

Según la opinión de Aguirre Godoy esta excepción contiene dos supuestos, porque alude a los casos en que no obstante existir el derecho no puede hacerse valer, por que aún no ha transcurrido el plazo fijado (primer supuesto); o a los que aún no existe el derecho, por que la condición a que está sujeta no se ha cumplido (segundo supuesto) un ejemplo de esta excepción sería cuando se firma un convenio de pago entre las partes el cual queda sujeta a un plazo, y la parte actora esté exigiendo el pago antes del tiempo estipulado, sería el momento oportuno para que la parte demandada interponga esta excepción de falta de cumplimiento del plazo de la condición a que estuviere sujeta la obligación o el derecho que se haga valer”.¹³

(13) **Ibid**, Pág. 21 y 22.

3.10 Excepción de caducidad.

El licenciado Mauro Roderico Chacon Corado citando a Mario Aguirre Godoy, dice que esta excepción de caducidad. “Es el decaimiento de una facultad procesal que no se ejercita dentro de un determinado plazo, como sucede por ejemplo cuando no se interpone un recurso en tiempo o cuando no se ejercita una acción dentro del lapso fijado por la propia Ley que lo estipula, en términos generales la caducidad tiene íntima relación con todos aquellos plazos llamados preclusivos, o sea que los actos procesales deben realizarse precisamente durante su transcurso, ya que de otra manera se produce la preclusión con su efecto de caducidad.”

Es un instituto, que se refiere a la extinción de un derecho por el transcurso del tiempo, durante el cual se deja de ejercitar para cualquier acto procesal que sea a instancia de parte. De acuerdo con la jurisprudencia mantenida por los tribunales y la Ley, es una excepción planteada por la parte interesada, por que no puede invocarse o resolverse de oficio. Aunque el autor es del criterio que cuando se trata de asuntos en los cuales priva el interés público o interés superior y que sea a favor de uno de los litigantes, debe de resolverse de oficio. La caducidad es un derecho que se encuentra limitado a que se ejercite dentro de un tiempo o plazo fijo, pues su extinción opera por el sólo transcurso del mismo en forma objetiva. 14

(14) **Ibid**, Pág. 23.

3.11 Excepción de prescripción.

El licenciado Mauro Roderico Chacon Corado citando a De Angelis enfatiza: “Que al igual que la caducidad, la prescripción tiene de común con aquella el transcurso del tiempo. La finalidad de la prescripción es poner fin a un derecho que, por no haberse hecho valer, se considera abandonado por su titular, como dice De Angelis ambos se fundan en la misma idea de seguridad, en virtud de la cual se sustituye la justicia por el valor seguridad y Paz”.

“La prescripción se diferencia de la caducidad, en que ésta no se interrumpe ni suspende. La primera se extingue por el transcurso del tiempo durante el cual no se ejercita el derecho por el titular, se produce como negligencia por la actividad del interesado.

Si bien ambos institutos tienen similitudes, existen doctrinaria y legalmente características que las definen y distinguen. No obstante, en la práctica judicial se emplean e interponen indistintamente por los litigantes, lo cual en oportunidades ha dado lugar a su rechazo por no diferenciarlas el Código Procesal Civil y Mercantil en la enumeración de las excepciones no hace distinción alguna sobre si se refiere a la prescripción extintiva, negativa o liberatoria o bien adquisitiva, que contempla la Ley sustantiva civil, por que su interposición debe invocarse, según el caso que se trate.

Cabe preguntarnos que si al no hacer tal distinción, la prescripción adquisitiva puede plantearse como perentoria. Las opiniones han sido diversas, en mi opinión creo que al tratarse de esta clase de excepción es recomendable hacerla valer como perentoria. La situación es distinta al referirnos a la prescripción extintiva, puesto que tiene carácter de previa o bien puede hacerse valer como mixta, igual que la caducidad.”¹⁵

(15) **Ibid**, Pág. 24.

3.12 Excepción de cosa juzgada.

Como textualmente dice el licenciado Mauro Roderico Chacon “ Que la cosa juzgada ha sido definida como “La autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existe contra ella medios de impugnación que permitan modificarla Hugo Roco entiende por cosa juzgada “La cuestión que ha sido objeto de un juicio lógico de parte de los órganos jurisdiccionales, sea, una cuestión en que ha intervenido un juicio que la resuelve, mediante la aplicación de la norma general al caso concreto, y que precisamente por que ha sido objeto de un juicio lógico, se dice juzgada”.

En nuestra legislación, el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial, dice: “Hay cosa juzgada cuándo la sentencia es ejecutoriada, siempre que haya identidad de personas, cosas y acciones, cuando hubiere lugar a un juicio ordinario, no causa dicha excepción. De lo anterior se desprende, que en el derecho guatemalteco, se reconocen dos clases de cosa juzgada: La formal, cuando la decisión adoptada por el juez puede ser revisada en juicio ordinario y que produce efectos dentro del proceso, y cosa juzgada material o sustancial, cuando el fallo adquiere condiciones de inimpugnabilidad e inmutabilidad.

“ Couture enseña que la cosa juzgada formal es cosa juzgada sustancial ya que constituye un antecedente necesario sin el cual no es posible llegar a ésta. Puede existir, dice cosa juzgada sustancial, pero no puede existir en cambio cosa juzgada en sentido sustancial sin la formal, por que a ésta no se llega sin la preclusión de todos los medios de revisión.

La finalidad de la cosa juzgada, es la de impedir el replanteamiento o renovación de un litigio en el cual se deduzcan pretensiones que ya fueron sometidas al conocimiento del órgano jurisdicción, entre las mismas partes, sobre las mismas cosas y acciones.

El problema de interpretación que se ha presentado es cuando el Artículo 155 de la Ley del Organismo Judicial, requiere de esta excepción, la triple identidad, en cuanto a las personas, cosas y acciones, al preguntarse que deberá entenderse por acciones, por cuanto la teoría referente a la acción ha sido superada hace ya tiempo y el Código Procesal se refiere a la identidad de causa, es decir el objeto de la pretensión misma, contenida en la demanda”.¹⁶

(16) **Ibid**, pág. 25.

3.13 Excepción de transacción.

El licenciado Mauro Roderico Chacon Corado, establece que: “Esta excepción se encuentra contemplada en el Código Procesal Civil y Mercantil dentro de las excepciones previas, también se puede hacer valer en el proceso en cualquier etapa del mismo, por ser considerado como excepción mixta, constituyendo uno de los modos anormales de terminación del proceso, por lo cual su fundamentación es de derecho sustantivo y el Código Civil la contempla como un contrato en el Artículo 2151, que dice: “La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante conceciones recíprocas, deciden de común acuerdo algún punto dudoso o litigioso, evitan el pleito que podría promoverse o terminar el que está principiado”.

Po ser un contrato, solo pueden celebrarlo las personas que sean capaces y que puedan disponer de los objetos comprendidos en la transacción; que las cosas sobre las cuales se transige sean dudosas o litigiosas; las partes deben ceder o dar algo recíprocamente, y, en los casos de los mandatarios, debe tener facultad especial, de acuerdo con lo que establece el Artículo 2152 del Código Civil. El contrato debe celebrarse en escritura pública o en documento privado legalizado por notario o bien mediante acta judicial, o petición dirigida al juez, cuyas firmas estén autenticadas por notarios (Artículo.2169 C.C.)

Se diferencia con la conciliación en que ésta se origina como acto procesal y la transacción del derecho material mediante conceciones recíprocas.¹⁷

3.14 Excepción de arraigo.

El profesor Mauro Roderico Chacon Corado, dice: “Que ésta excepción es de naturaleza previa, conocida también como “**CAUTIO JUDICATUM SOLVI**”, que procede cuando el demandante es extranjero o transeúnte, a efecto de que garantice las sanciones legales, costas, daños y perjuicios que puedan irrogar la demanda ejercitada. Según el Artículo 117 del Código Procesal Civil y Mercantil es improcedente esta excepción: 1°. Si el demandante

(17) **Ibid**, Pág.31.

prueba que en el país de su nacionalidad no se exige esta garantía a los guatemaltecos;

2°. Si el demandado fuere extranjero o transeúnte. El problema que presentaba en la práctica forense era la forma cómo podía hacer el litigante (extranjero) para acreditar que en el país de su nacionalidad no se exige esta garantía a los guatemaltecos. En la actualidad los tribunales han adoptado un criterio amplio al permitir que mediante declaración jurada de dos notarios en ejercicio del país respectivo, manifestacen la ausencia de no exigencia de fianza de garantía para los guatemaltecos, o bien por medio de informe rendido por la representación diplomática en nuestro país, se han atendido a tener por probados tales extremos y en consecuencia a desestimar esta excepción. 18

3.15. De los recursos dilatorios interpuestos por los representantes legales de los empresarios.

El licenciado Mario López Larrave dice, que: “Así como existen las excepciones dilatorias también dentro del proceso laboral existen los recursos que la misma Ley faculta al demandado, con el fin de que haga valer sus derechos de defensa. Este es un derecho que asiste al demandado, situación que no favorece al trabajador, por que lo único que sucede es el ratardo de la justicia, y lo único que se pretende es alargar el proceso con el fin de que el trabajador se canse de seguir el proceso ya que no cuenta con los medios suficientes como para continuar con el mismo pues necesita buscar otro trabajo para subsistir económicamente con su familia. Por esa causa, veremos lo que significa recurso según lo explicaba Mario López Larrave, citando a Jaime Guasp, decía que: “Recurso es la pretención de reforma de una resolución judicial dentro del mismo proceso en dicha resolución que ha sido dictada”. 19 Esta reforma puede perseguir la reparación de una injusticia perpetrada en la resolución que se impugna, caso para cual se reserva el concepto de recurso en sentido estricto o bien, con la reforma puede perseguirse la enmienda de ciertas anomalías procesales. El fundamento de los recursos es, por un lado la facultad que

(18) López Larrave, **Ob.Cit**; Pág. 11.

(19) **Ibid**, Pág. 31.

debe otorgarse a la parte que se considera perjudicada por una resolución para que la impugne y por otro lado la de lograr una depuración mejor del proceso, para terminar en una sentencia o resolución justa si solamente se atendiera a la necesidad de realizar la justicia, es decir, a obtener resoluciones y fallos depurados de entero acuerdo con el derecho, no podría menos que confrontarse la difícil situación de que contra toda clase de resoluciones cabría interponer recursos de todas las modalidades y en cualquier momento. Pero también debe atenderse a la necesidad de certeza y seguridad en las resoluciones, y en obsequio a estos valores, es que las doctrinas y las legislaciones no han vacilado en reducir el número de resoluciones recurribles y el número y clase de los medios de impugnación. Y si la certeza, seguridad y firmeza de las resoluciones es una necesidad en el derecho común, con mayor razón lo será en el Derecho Procesal del Trabajo, en el que muchos de sus principios formativos no tienden si no protegera a los litigantes trabajadores, una justicia social que llegue antes que el hambre, de ahí que el número de resoluciones recurribles y de medios de impugnación sean bastante restringidas en nuestro Derecho Procesal de Trabajo.

Las clasificaciones de los recursos en ordinarios y extraordinarios, de efecto traslativo y suspensivo en realidad carecen de mayor importancia en nuestra disciplina, bastando con reserva que sólo algunos tienen el verdadero carácter de recursos como es el de apelación, otros más bien vienen a ser como pequeños remedios como por ejemplo el recurso de nulidad y revocatoria, y por último existen algunos que sólo tienen el nombre como sucede con el llamado recurso de responsabilidad.

Nuestro Código de Trabajo admite los siguientes recursos que a continuación enumeraré:

- a.) Recurso de apelación.
- b.) Recurso de Nulidad.
- c.) De revocatoria.
- d.) De responsabilidad.
- e.) Recurso de rectificación
- f.) Reposición.
- g.) Aclaración.
- h.) Ampliación.

3.16. Recurso de apelación.

“Este recurso además de llamarse apelación, se le denomina recurso de alzada, y este es el privilegio concedido a un litigante que ha sufrido agravio por la sentencia de un juez inferior, para reclamar de ella y obtener su revocación por un juez superior en nuestro ordenamiento jurídico laboral este recurso esta tipificado en el Artículo 367 del Código de Trabajo y dice así: “Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, este lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la sala de apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Produce efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio. La apelación no produce efectos suspensivos, el tribunal elevará los autos originales y continuará conociendo con el duplicado”.

Apelación sin efectos suspensivos, los adquiere, si al continuar conociendo el tribunal de primer grado, llegare el momento de dictar sentencia y no estuviere resuelta la apelación. En tal caso, el fallo de primera instancia será pronunciado hasta que cause ejecutoria lo resuelto por el tribunal de segundo grado. Y este produce sus efectos en las siguientes situaciones:

1. Procede solamente contra las sentencias y autos que pongan fin al juicio, cuando sea de mayor cuantía.
2. Tendrá que interponerse este recurso dentro del tercero día a la última notificación de la sentencia o auto recurrido.

El juez le dará trámite en el caso de ser procedente. Esto es, que se hagan en tiempo, contra las resoluciones que son apelables y en juicios de mayor cuantía que lo litigado pase de Q.100.00) o sea de valor indeterminado.

4. Si el juez de Trabajo y Previsión Social lo concede, suspende su jurisdicción y lo traslada a la Sala de Apelaciones correspondientes, quien es la que resuelve revocando, confirmando o modificando la resolución de primer grado o bien enmendando el procedimiento: y.

5. Se concede este recurso contra el auto que declara sin lugar un recurso de nulidad, toda vez que estos autos no ponen fin al juicio, y además, el término para interponerlo en este

caso se ha reducido a 24 horas, el cual no es muy acertado, por que con el término normal y corriente de 3 días no se perjudica mayor cosa la repidez del proceso ni lesiona al recurrente. Podemos decir, que el recurso de apelación es el típico recurso ordinario que constituye una garantía que sea resuelta por un tribunal distinto al que dictó la resolución impugnada, también brinda mayor seguridad que sea un tribunal colegiado quien resuelve en definitiva.

El recurso de apelación se entiende que puede interponerse verbalmente, por acta faccionada ante el tribunal o bien puede ser por escrito, aunque debiera admitirse su interposición verbal ante el oficial notificador justamente al momento de sentarse la notificación.

3.17. Recurso de revocatoria.

En nuestro Código de Trabajo está tipificado en el Artículo 365, que dice: “Contra las resoluciones que no sea definitivas procede el recurso de revocatoria. Este deberá interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante una audiencia o diligencia y dentro de veinticuatro horas de notificada una resolución, cuando ésta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes. Este recurso de revocatoria es aquel que tiene por objeto la enmienda de resoluciones de mero trámite, por el mismo tribunal que las dictó.

Antes de que existiera el recurso de revocatoria entre los medios de impugnación, las partes solo le manifestaban al tribunal que revisara las resoluciones de mero trámite, por supuesto que era al juez de trabajo que le competía tal solicitud, y por la naturaleza del proceso laboral.

Limitándose en ese entonces a la revocatoria de providencias o decretos. Actualmente además de la facultad del tribunal para revocar oficiosamente, existe esta enmienda como medio de impugnación. La revocatoria contra las resoluciones que no sean definitivas, incluyendo en consecuencia dentro de las revocables, y a los autos que pongan fin al juicio por que los definitivos serán apelables únicamente), el cual onstituye una atrevida innovación, ya en esta materia nuestras leyes del orden común consideran que solamente los decretos o providencias de trámite son revocables el Código de Trabajo dice en su Artículo 365, que: “Este

recurso debe interponerse únicamente en el momento de la notificación, porque en el caso de hacerse esta por cédula, prácticamente no se podría ejercitar. Debería otorgarse un término de veinticuatro horas para interponer la revocatoria, como sucede en la jurisdicción ordinaria, así se tendría la posibilidad de interponer el recurso en el momento de la notificación, o bien, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Este recurso de reposición, es de semejante naturaleza al de revocatoria (de efecto no traslativo), con la única diferencia de que la reposición se utiliza para obtener la modificación de autos originarios de un tribunal superior. Dentro del proceso laboral la importancia de este recurso es mínima, en virtud de que el único caso de procedencia se reduce al de los autos por medio de los cuales la Corte Suprema de Justicia a veces impone a los jueces de trabajo y previsión social algunas de las sanciones estipuladas en el Artículo 431 del Código de Trabajo, contra los cuales los afectados pueden interponer reposición dentro del término de 3 días contados a partir de la última notificación debiendo la Corte Suprema de Justicia confirmar la resolución recurrida dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la interposición, en este caso no cabe contra tal resolución recurso alguno.

3.18. Recurso de nulidad.

El licenciado Mario López Larrave citando a Eduardo J Couture, dice que: “Este recurso de nulidad es un medio de impugnación dado a la parte perjudicada para obtener la reparación de un error que no procede. De esta definición se desprende, que el recurso de nulidad es un remedio para corregir algún error inprocedendo, no implica este una impugnación por haberse cometido una injusticia, si no por que existe un medio de las formas procesales, que desminuyen o neutralizan las garantías de una de las partes, por lo tanto es más un remedio que un recurso. Cuando se denuncia un vicio de nulidad por medio de este recurso pueden existir los grados de inexistencia, nulidad absoluta o nulidad relativa, es bueno indicar, que las nulidades procesales

son generalmente relativas, convalidables. El recurso de nulidad se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en el segundo párrafo del Artículo 365 y dice así: “Podrá interponerse el recurso de nulidad contra los actos y procedimientos en que sé infrija la Ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. El recurso de nulidad se interpondrá dentro del tercero día de conocida la infracción, que sé presumira conocida inmediatamente en caso de que ésta se hubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos. Las nulidades no aducidas oportunamente sé estimarán consentidas y las partes no podrán reclamarlas con posterioridad ni los tribunales acordarlas de oficio.

1º “El recurso de nulidad se interpondrá ante el tribunal que haya infringido el procedimiento. el tribunal le dará trámite inmediatamente, mandado oír por veinticuatro horas a la otra parte y con su contestación o si ella resolverá dentro de las veinticuatro horas siguientes, bajo la estricta responsabilidad del juez. Cuando se declare sin lugar el recurso se impondrá al litigante que lo interpuso, una multa de cinco a quinientos quetzales. El recurso se interpondrá por las siguientes causas: 1.º Puede interponerse únicamente contra los procedimientos en que sé infrija la Ley, cuando no procede el recurso de apelación”.

2.º “Se debe interponer el recurso dentro del tercero día de conocida la infracción, que se presumirá conocida inmediatamente en caso de que ésta sé ubiere verificado durante una audiencia o diligencia y a partir de la notificación en los demás casos”.

Es de lamentarse el hecho, que no se haya restringido la interposición del recurso de nulidad a la primera instancia como sucede en lo civil, porque al invocarse la nulidad en la segunda instancia entonces se da la prolongación del juicio, en mi opinión que aún cuando la sencillez y brevedad del trámite, es muy difícil dentro del proceso laboral que se incurra en vicios de nulidad, en la segunda instancia sería posible, pues es sabido de todos nosotros de que dentro del juicio laboral no existe el recurso de casación por lo que la nulidad puede ser util eventualmente para las partes.

3°. Se interpone ante el mismo tribunal que infringió el procedimiento y es también quien deberá resolverlo, por lo que debe considerarse como de efecto no traslativo en donde muchas veces lo que se pretende es de confundir al juez.

4°. Cuando se interpone siempre y cuando procediere y no sea rechazado se le dará trámite mandando a oír por veinticuatro horas a la otra parte, y con su contestación o si ella, será resuelto de plano dentro de las veinticuatro horas siguientes, y no se abrirá a prueba como sucede en la forma incidental con que se resuelve este recurso en el proceso civil 5°. Si se declara sin lugar será sancionado el recurrente con una multa que oscila entre Q. 5.00 a Q. 500.00. Sin necesidad de calificarlo de frívolo solo así podría frenarse a todo litigante que abusa y desnaturaliza los medios de impugnación con sacrificio de la rapidez y lealtad procesales. 6°. Y como ya se hizo notar, cuando se declare sin lugar este recurso en la primera instancia, el auto que así lo declare es apelable. No cabe agregar sino que ahora el recurso de nulidad está contemplado en el procedimiento laboral”. 20

3.19. Recurso de aclaración

Ete recurso, mediante el cual el tribunal puede esclarecer algunos puntos dudosos u oscuros o contradictorios de las resoluciones del proceso.

Es un recurso de efecto traslativo, la aclaración y la ampliación no son recursos si no simples remedios que persiguen la rectificación de la sentencia o autos sin modificar el fondo del asunto. Nuestro Código de Trabajo regula este recurso en el Artículo 365 inciso a) y dice, así: “ En los procedimientos de trabajo proceden contra las sentencias o autos que pogan fin al juicio los recursos de aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos y contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. El objeto del recurso es aclarar o rectificar el problema oscuro, ambiguo

(20)López Larrave, **Ob. Cit**; Pág.121.

o contradictorio de la resolución, este recurso se interpone según el Código de Trabajo es de 24 horas después de notificada la resolución. Si bien es cierto, el trámite no se encuentra escrito dentro del Código de Trabajo, debe de acudirse supletoriamente a lo que estipula el Código Procesal Civil y Mercantil, en su Artículo 596: “Cuando los términos de un auto o de una sentencia sean oscuros, ambiguos o contradictorios, podrá pedirse que se aclaren. Si se hubiere omitido resolver algunos de los puntos sobre que versare el proceso, podrá solicitarse la ampliación. La aclaración y la ampliación deberán pedirse dentro de las veinticuatro horas de notificado el auto o la sentencia”.

3.20. Recurso de ampliación.

En este recurso de ampliación, lo que se pretende es que el juzgado resuelva en la sentencia o auto todos aquellos puntos que se someten a juicio por todas las partes o por mandato de la Ley. Este tiene un efecto no traslativo y como el recurso anterior pretende rectificar la sentencia o el auto, congruentes con las pretensiones ejercitadas.

A este recurso le es aplicable todo lo referente al recurso de aclaración que anteriormente expuse con referencia a las resoluciones contra las cuales cabe el término para interponerlo supletoriamente también se aplica el Código Procesal Civil Y Mercantil en su Artículo 596 que dice: “La aclaración y la ampliación deberán pedirse dentro de las cuarenta y ocho horas de notificado el auto o la sentencia”.

3.21. Recurso de responsabilidad.

El licenciado Mario López Larrave, al respecto dice: “Este recurso más que ser un recurso es una invocación de la responsabilidad de los jueces; o sea, es una pretensión que se ejercita por el perjudicado en contra de un juez o magistrado, esto se manifiesta cuando se le impone una sanción por parte de un tribunal superior al infractor. El objeto

de esto, no es lograr la reforma o enmienda de una resolución o procedimiento, más que todo es la corrección disciplinaria a un funcionario judicial que ha infringido la Ley por lo tanto es objeto del recurso llamado de responsabilidad, seguido de esto surge la reparación de daños y perjuicios causados al agraviado. Lo expuesto está establecido en el Artículo 429 del Código de Trabajo, que dice: “Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo y previsión social:

- a.) Cuando retrasen sin motivo suficiente la administración de justicia;
- b.) Cuando no cumplan los procedimientos establecidos;
- c.) Cuando por negligencia, ignorancia o mala fe, causaren daños a los litigantes;
- d.) Cuando estando obligados a razonar sus pronunciamientos no lo hicieren o lo hicieren deficientemente.
- e.) Cuando faltan a las obligaciones administrativas de su cargo; y.
- f.) Cuando observen notoria mala conducta en sus relaciones públicas o privadas.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que pudiere incurrir.

A diferencia de la responsabilidad de los jueces de orden común, se sigue el trámite previo ya que el recurso es interpuesto ante el Magistrado Coordinador de Trabajo, autoridad que procede a investigar y examinar el expediente oyendo al juez de quien se trate, y al encontrar fundada la acusación o denuncia, lo comunicará a la Corte Suprema para que resuelva el recurso pudiendo imponer según la gravedad del caso cualquiera de las sanciones disciplinarias previstas en el Artículo 430 del Código de Trabajo. La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y examinar, por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo el caso respectivo, oyendo al juez o magistrado de que se trate y si encuentra fundada la acusación o denuncia debe imponerle al funcionario responsable, algunas de las sanciones siguientes:

- a.) (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República);
- b.) Amonestación pública.

c.) Multa de mil quinientos quetzales. (Q.1,500.00) a dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales a título de corrección disciplinaria.

d.) (Suprimido por el Artículo 32 del Decreto 64-92 del Congreso de la República.

Contra la resolución en la cual se impone una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de reposición ante la propia Corte Suprema de Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días”.

3.22. Recurso de reposición.

“Este recurso es semejante al de revocatoria no traslativo, con la única diferencia de que la reposición se usa para obtener la modificación de autos originarios de un tribunal superior en el proceso laboral su importancia es mínima, toda vez que el único caso de procedencia se reduce al de los autos por medio de los cuales la Corte Suprema de Justicia impone a los jueces de trabajo algunas de las sanciones previstas en el Artículo 430 del Código de Trabajo, contra los cuales el afectado puede interponer dentro del término de 3 días contados a travez de la última notificación, debiendo la Corte Suprema de Justicia confirmar o revocar la resolución recurrida dentro de los 10 días siguientes a la fecha de la interposición, no cabiendo contra tal resolución recurso alguno”.

3.23. Fines del proceso laboral.

Con el fin de comprender cuales son los fines del Derecho de Trabajo, principiaremos viendo algunos de los conceptos sobre lo que es el proceso, por lo que comenzaremos diciendo que Derecho Procesal del Trabajo, tomando como la definición mas completa la del recordado maestro MARIO LÓPEZ LARRAVE, que dice: “ Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individual y colectivo) así como las cuestiones voluntarias organizando para el efecto a la jurisdicción privativa del trabajo y previsión social regulando los diferentes tipos de procesos”²¹

(21) López Larrave, **Ob.Cit**; Pág. 122.

Para definir cuales son los fines del proceso laboral no tenemos necesidad de profundizar dentro de la doctrina laboral ya que el Código de Trabajo en todos sus considerandos proporciona uno a uno los fines por las cuales existe nuestra legislación laboral. Por lo tanto comenzaré analizando cada uno de dichos considerandos y a menudo que vayan exponiendo llegaremos al final a establecer por que existe y para que, y en que momento debe de explicarse esta Ley.

A menudo que se vayan exponiendo llegaremos al final a establecer por que existe y para que, y en que momento debe de aplicarse esta ley:

a.-) Primer Considerando. El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente. Tal y como se puede ver lo que pretende es velar porque el trabajador sea tratado de igual manera dentro del proceso laboral con el fin de evitar arbitrariedades de parte de los empresarios, pues el fin primordial es que haya equidad dentro del proceso en cuanto a lo económico se refiere, cuando se acuda a los juzgados dentro del derecho de trabajo a entablar una demanda laboral.

b.-) Segundo Considerando: El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente por éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa mediante la contratación individual o colectiva de condiciones de trabajo, el fin del proceso laboral es el de otorgarle garantías sociales mínimas al trabajador, quiere decir que el trabajador jamás podría renunciar a estas garantías que el propio Código de Trabajo le asigna, como por ejemplo a aceptar devengar un salario menor de lo que le autoriza el Código de Trabajo, o sea que en vez de recibir el salario mínimo aceptará a devengar un salario inferior a lo que estipula este Código, o por ejemplo renunciar a recibir un aguinaldo anual del 100%. La Ley jamás se lo permitiría mucho menos que fuera obligado por el patrono a recibir menos de lo que la Ley le autoriza.

c.-) Tercer Considerando: El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa. En cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad” propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social; Este considerando tiene mucha razón al decir que todo contrato para que se perfeccione tiene que

existir el deseo y el acuerdo de voluntades de ambos sujetos del contrato, pero si dentro de este considerando no existiera este imperativo, creo que por la latente necesidad del trabajador aceptaría trabajar por menos salario y aún hasta recibir menos de algunas prestaciones laborales, con tal de que se le conceda la oportunidad de trabajar, no importando bajo que condiciones por parte del empresario. Pero es de alabar estos fines del proceso si no nos podríamos preguntar: ¿Que sería del trabajador si no existieran leyes laborales que velen por ellos y el buen desenvolvimiento del proceso laboral? No cabe duda que sería desastroso.

d.-) Cuarto Considerando: El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, por que estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, por que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles; este considerando pretende aplicar equitativamente la justicia social siempre y cuando sea cuando surgen conflictos laborales entre patrono y trabajador. Este considerando lo que persigue es de que cuando surjan conflictos se favorezca al más débil o sea para que se eviten arbitrariedades de parte de los empresarios.

e.-) Quinto Considerando: El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interes privado debe ceder ante el interes social o colectivo: y no cabe la menor duda que siempre que el número de trabajadores es siempre la mayoría y los patronos es la minoria por lo que siempre debe de inclinarse la balanza de la justicia hacia el trabajador, siendo estos los más necesitados en cuanto a economía se refiere, por lo tanto al

momento de legislarse a favor del trabajador las normas laborales deben de ser de orden público.

f) Sexto Considerando: El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, si no que favorece los intereses justos de los patronos; y por que el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad. En nuestro último considerando podemos observar, que: Tienen que ser normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, es necesario que se ponga atención a esto que dice, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Es necesario hacer un breve análisis sobre este problema ya que según este último considerando la justicia tiene que ser acelerada lo que en realidad dentro del juzgado de trabajo es todo lo contrario, pues es precisamente el lugar en donde más se retarda el proceso, y que muchas veces, por la tardanza de la aplicación de la justicia, hasta se pierden algunos procesos, pues cuando se dicta sentencia, a veces, la empresa sobre la cual recae la sentencia ya no existe o a cambiado de dueño o nombre o se han cerrado sus operaciones. Y tal sentencia solamente queda en la historia.

3.24. De la sentencia laboral.

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández citando a Eduardo Pallares, Alfredo Gaet Barrios, Hugo Pereira y Ana Balon, dice que: “Hablando de sentencia en sentido amplio, como la palabra es extensiva solamente hablaré sobre la sentencia en sentido laboral,

pero antes de esto veremos el significado de la palabra sentencia y comenzaré diciendo en sentido doctrinario que el término sentencia ha sido y todavía es, interpretado por algunos tratadistas en dos formas:

contenido y finalidad, o sea equiparando la sentencia propiamente dicha con los autos o sentencias interlocutorias, tal como lo hace el autor Eduardo Pallares cuando dice: “Sentencia es el acto jurisdiccional por medio del cual el juez en un sentido amplio, comprendiendo a todas las resoluciones judiciales de diverso resuelve cuestiones principales en materia del juicio o las incidencias que hayan surgido durante el proceso.”

“ Esta posición de equiparar a la sentencia con los autos interlocutorios en la actualidad ya ha sido superada, pues se ha demostrado que una resolución que da fin a una incidencia, no es igual a una resolución que da fin al proceso. En un sentido restringido, cuando se reserva el término sentencia únicamente para las resoluciones que dan fin normalmente a un proceso, conceptualizar a la sentencia como la resolución judicial que pone fin normalmente al proceso, es la posición acertada y aceptada por la mayoría de estudiosos de la materia, pues dicha posición permite captar con mayor claridad su esencia, identificándola e individualizándola, dentro del campo restringido a que se ha hecho referencia. También se encuentran diferencias en cuanto a los elementos o puntos de vista, tomando como base para elaborar el concepto del término sentencia y así se encuentra que algunos tratadistas formulan su concepto tomando como base la forma y solemnidades de la sentencia, otros lo hacen reduciendo la sentencia a la resolución de un conflicto de pretensiones, tal como la hacen los autores Alfredo Gaete Barrios, y Hugo pereira, Ana Balon, al decir: “La sentencia decide la litis, o sea es el medio o instrumento por el cual el tribunal substituye la voluntad de los contendientes manifestadas y calificada como el acto más importante del proceso sus diversas posiciones, por la voluntad del órgano jurisdiccional, con el cual queda finalmente se encuentran autores como Edmundo Stafforini que considera, que: “La sentencia constituye el acto normal que pone fin al juicio” o sea que participa de la corriente moderna de considerar a la sentencia como el modo normal de ponerle fin al proceso ordinario o de conocimiento, posición que como quedó indicado anteriormente, es la posición que actualmente tiene más seguidores.²²

(22) Chicas Hernández, **Ob.Cit**; Pág.197.

El profesor Chicas Hernández dice, que: “Existen varias clases de sentencias en sentido amplio, pero me toca a mí analizar solamente las sentencias dentro del proceso ordinario laboral guatemalteco las cuales enúmero así:

- a.) Sentencias declarativas. Por ejemplo si se trata de una relación de carácter civil (ejemplo servicios profesionales) o si se trata de una relación laboral (un trabajador) sentencia que tiene por finalidad únicamente la declaración del carácter de tal relación.
- b.) sentencia de condena podríamos poner por ejemplo cuando se reclama el pago de vacaciones no disfrutadas, entonces el juez únicamente se concreta a condenar al demandado al pago de la prestación reclamada.
- c.) sentencia desestimatoria, esta se daría cuando se reclama el pago la indemnización por despido injustificado y el demandado prueba la existencia de una causa justa por la que dio por terminado el contrato del demandante y que por lo tanto se desestima la pretensión del actor.
- d.) Sentencia contradictoria o dadas con contradictorio: Que son aquellas que se pronuncian en un proceso en que ha habido contradicción y defensa del demandado.
- e) Sentencia en rebeldía esta se da cuando el demandado ha sido citado para prestar confesión judicial y no comparece a la primera audiencia a contestar la demanda y a prestar cofesión judicial”. 23

Todos los temas jurídicos contenidos dentro del Código de Trabajo son extensos por lo que por lo apremiante del tiempo solamente veremos superficialmente algunos contenidos de estos como lo es la sentencia. La sentencia esta contenida dentro del Código de Trabajo, en el Artículo 358, el cual dice así: “Cuando el demandado no comparézca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva.

(23) **Ibid**; Pág. 202 y 203.

En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado; pero si en el mismo juicio se ventilaren otras acciones, el juicio proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido en este título”.

El Artículo 359, dice: “Recibidas las pruebas, y dentro de un término no menor de cinco ni mayor de diez días, el juez dictará la sentencia. Implica responsabilidad para el juez no haber dictado el fallo dentro del término de diez días antes indicado”.

3.25. De la intervención de la empresa mercantil guatemalteca.

Hablando de la intervención de la empresa mercantil, dicha intervención se da cuando el negocio o empresa se encuentra relacionada en un proceso judicial, ya sea de índole civil, o laboral, por que la empresa puede tener obligaciones que cumplir por los actos de sus trabajadores o sus relaciones económicas, o sobre los daños que pudieran causarse a terceras personas. Dentro del Código Procesal Civil y Mercantil está regulada la intervención de los negocios que es lo mismo que empresa, aunque la intervención en sentido jurídico viene a ser una medida cautelar, dentro de lo laboral sería con el fin de responder sobre las pretaciones laborales que tendría que pagar a los trabajadores cuando estos sean despedidos por parte de los patronos sin justa causa. Aunque dentro del Código de Trabajo está regulado el arraigo y la intervención de la empresa no lo está por lo que tenemos que acudir supletoriamente al Código Procesal Civil y Mercantil cuando se presente una situación de esta índole, aunque el Código Procesal Civil y Mercantil dice en su Artículo 532 “Cuando la medida precatoria no se solicita previamente, sino al interponer la demanda, no será necesario constituir garantía en el caso de arraigo, anotación de la demanda e “INTERVENCIÓN JUDICIAL.” Al referirme a la intervención no cabe duda que se refiere a la intervención de la empresa o del negocio, en la realidad de las cosas no son así, por que según la opinión de algunos jueces de trabajo muchas veces cuando se pide la intervención

de la empresa ante la negativa de no pagar las prestaciones laborales al trabajador, cuando estos salen vencidos dentro del juicio, los jueces laborales casi por lo regular se niegan a ejecutar dicha intervención. Mientras tanto aunque la sentencia sea favorable para el trabajador, pero no se le garantiza, por que los empresarios interponen recursos retardatorios, todo con el fin de agotar al trabajador económicamente pues el trabajador necesita de un nuevo trabajo, y esta necesidad es conocida por los empresarios, y no tienen más que recurrir la sentencia, mientras el tribunal resuelve, ellos cambian de nombre sus empresas o simplemente cierran sus operaciones. Y lo único que se consigue con esto es que el trabajador y su asesor se queden gastados en todo el sentido de la palabra ya que este último a trabajado por gusto por que al final de las cosas él empresario lo que hace es ofrecerle una mínima cantidad de las prestaciones a pagarle al trabajador, y como él ya se encuentra cansado de litigar o de acudir a los juzgados a evacuar audiencias o contestar algunos previos que el mismo juzgado interpone, no le queda más que aceptar la propuesta de la empresa a través de sus representantes legales, y cabe la expresión: “O lo toma o lo deja”. Dejando en un impase legal al trabajador, como la necesidad lo esta apremiando no tiene otra opción que decir, solamente acepto.

3.26. Actitud que podría tomar el empresario mercantil al momento de contestar la demanda laboral cuando comparece al juzgado de trabajo.

Las actitudes del demandado son las que el Código Procesal Civil y Mercantil estipulan, en los Artículos, 113 y 114 en donde dice: “Si transcurrido el término del emplazamiento el demandado no comparece, se tendrá, por contestada la demanda en sentido negativo y se le seguirá el juicio en rebeldía, a solicitud de parte”. Nos encontramos en el acto de la no COMPARECENCIA. Algunas veces el demandado no se presenta a contestar la demanda, tal parece que lo hace con el fin de comenzar a fastidiar al trabajador, de manera que con este acto lo primero que quiere es que el trabajador se comience a agotar y decepcionarlo para no seguir compareciendo al tribunal, muchas veces lo consiguen pero si el trabajador persiste algunas veces consigue su objetivo, estas son actitudes que el empresario hace valer ante el juzgado de trabajo, pues la misma Ley lo faculta. Todo es consecuencia de la no comparecencia

La misma ley dice que desde el momento de que el demandado sea declarado rebelde podrá trabarse embargo sobre sus bienes, en cantidad suficiente para asegurarse el resultado del proceso. Compareciendo el demandado después de la declaración de rebeldía, podrá tomar los procedimientos en el estado en que se encuentren. Podrá dejarse sin efecto la declaración de rebeldía y el embargo trabado, si el demandado prueba que no compareció por causa de fuerza mayor insuperable. También podrá sustituirse el embargo, proponiendo otros bienes o garantía suficiente a juicio del juez. La petición se sustanciara como incidente, en pieza separada y sin que se suspenda el curso del asunto principal. La actitud de rebeldía la toma el demandado cuando no tiene interés en el juicio y no comparece a las audiencias aunque existe la posibilidad de justificar la falta de comparecencia cuando se excusan por algún motivo ya sea por enfermedad u otros motivos, si no lo hace incurren en rebeldía y todas las pretensiones del demandante se le tienen como ciertas. Otra actitud sería el de allanarse en forma total o parcial en cuanto a las pretensiones del trabajador, o sea en otras palabras, aceptan las peticiones del trabajador en parte o totalmente, es cuando el juez previa ratificación, fallará sin más trámite. Y muchas veces toman la actitud de interponer excepciones previas o dilatorias. Sobre las cuales no hago ningún comentario sobre de ellas en virtud de que con anterioridad ya fueron expuestas dentro de este trabajo de investigación.

Otra actitud sería la reconvencción y es la acción que se ejercita por el demandado dentro del propio acto de la contestación de la demanda y derivada de la misma o ya sea de una distinta relación jurídica, aunque, como se puede ver, en la reconvencción los papeles de las partes se invierten, pues cuando se reconviene el demandado automáticamente pasa a ser parte actora y viceversa. El fundamento de la institución radica en el derecho que tiene el demandado de acumular pretensiones contra el actor y en el principio de economía procesal y se falla en una misma sentencia sobre las pretensiones de la demanda y la reconvencción, es decir, prácticamente se evita un segundo juicio. Por supuesto lo que se persigue es favorecer y economizar y no la obstaculizar y enmendar el juicio.

3.27 Beneficios que se obtendrían al legislar sobre las empresas mercantiles guatemaltecas, con el fin de que hagan efectivas las prestaciones laborales cuando despidan a un trabajador.

Uno de los beneficios, que se lograría, al momento de ser despedido un trabajador por parte de uno de los empresarios es que este quedaría protegido en cuanto al pago de sus prestaciones laborales, ya que en la actualidad casi siempre no se les paga a los trabajadores las prestaciones laborales, cuando son despedidos, y quedan desamparados en cuanto a lo económico ya que el obrero o su familia dependen de su salario mientras consigue un nuevo empleo.

2. Otro beneficio sería el de que al legislar sobre como asegurarse el pago de las prestaciones laborales al momento de ser despedido un trabajador, solamente así se evitaría tanta arbitrariedad cometida en la actualidad por los empresarios, máxime en lo que se refiere a las maquiladoras de ropa, que han visto con irrespeto nuestras leyes laborales y aún la propia Constitución Política de la República de Guatemala, todo a causa que no contamos con leyes imperativas o mecanismos más drásticos, para hacer valer las leyes vigentes.

3. Otro beneficio sería que, con este acto de garantizarle el pago de las prestaciones laborales al trabajador, al momento de ser despedidos éstos quedarían con un fondo económico seguro para la supervivencia de éste y el de su familia, mientras consigue otro nuevo trabajo.

4. Se persigue también con este acto, que el propio Estado de Guatemala, evite la delincuencia, ya que a veces por la necesidad imperante en que vivimos los guatemaltecos, es que la violencia ha aumentado considerablemente; pues el propio trabajador al no contar con los medios económicos para sobrevivir conjuntamente con sus familias, no tiene otra alternativa que delinquir.

CAPÍTULO IV

4, De la empresa mercantil.

4.1 Que es la empresa mercantil.

La empresa mercantil según el diccionario jurídico elemental edición actualizada, corregida y aumentada por: Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Dice que: “Empresa es acción o propósito difícil e incierto que requiere esforzado comienzo, en general, designio, finalidad o intención. Asociación científica, industrial o de otra índole, creada para realizar obras materiales, negocios o proyectos de importancia, concurriendo de manera común a los gastos que origina y participando también todos los miembros de las ventajas que reporte”. Y mercantil quiere decir: Organización lucrativa de personal (empresario o dirección, socios industriales o trabajadores), capital (dinero, propiedades máquinas y herramientas, mobiliario etc.) y trabajo (actividad organizadora, directiva investigadora, publicitaria técnica y de ejecución material), con una unidad de nombre, permanencia en actividad y finalidad definidas. Por lo tanto, cuando hablamos de empresa mercantil estamos hablando de empresas con ánimo de lucro en donde su finalidad es siempre lucrar a costa de la fuerza de trabajo, comprándola mucho más barata, aprovechándose, de las necesidades de los trabajadores guatemaltecos, por la mucha oferta de mano de obra disponible en nuestro medio. Es que siempre se selecciona mano de obra más joven, marginando la mano de obra de los más viejos y si se acepta es al precio que el empresario imponga”

(24) Cabanellas de Torres. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 144.

4.2 Definición de la empresa mercantil.

Dice el Licenciado Oscar Najarro Ponce que citando a De Ferrari dice que “La empresa mercantil la podemos definir en 3 formas 1. Es la empresa como persona jurídica. Es de tipo civilista y, desde luego producto de la doctrina liberal basada en su teoría liberal económica; la empresa es una de las tantas cosas objeto de propiedad del empresario.

El dueño del capital es el propietario de la empresa, sin tomar en cuenta que ésta es un complejo de bienes y, ante todo, personas. “Hasta hace mucho tiempo el derecho positivo se había referido a la empresa, nada más que de ocuparse del comerciante, dice De Ferrari, esto se debió continuar exponiendo a que las normas que creó el derecho comercial de esa época ahora Derecho Mercantil tenía que ver su aspecto mercantil. Las normas que dio el derecho comercial de aquella época tenían que ver entonces y sigue refiriéndose todavía, a la forma de transferir el fondo comercial, a los procedimientos legales relativos a la liquidación, etc. Pero nunca se ocupó, en cambio, de la empresa como fenómeno de convivencia profesional, como conglomerado humano de intereses diversos y, muchas veces opuestos y como comunidad de personas de distinta condición social y cultural.

En este sistema (según Bayón Chacón), el empresario no alude al concepto de empresa, ya que al unificar ésta con su propiedad, “estima que se trata de un derecho de dominio frente al cual los clientes, trabajadores, proveedores son simplemente terceros con quienes la empresa o empresarios sólo está ligada por vínculos contractuales, pero no por lazos naturales de estructura. Y esto debe ser tan obvio y tan discutido, concluye que no solamente no hay por qué hablar de ello, sino que, incluso, no se debe tocar el tema. Para el empresario liberal la empresa es solo su propiedad, como lo es la casa propia, su coche o su vajilla”²⁵

(25) Najarro Ponce, **Ob. Cit**; pág. 236.

4.3 La empresa mercantil como persona jurídica:

Para los patrocinadores de esta doctrina, la empresa es una comunidad con personalidad jurídica, un ente colectivo capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Por consiguiente, en el campo laboral es ella la que contrata el trabajo; el vínculo jurídico se da entre la empresa y el trabajador. Es la posición que adopta la “Consolidación de las leyes de trabajo” de Brasil, que en su Artículo segundo preceptúa: “Considerase empleador a la empresa, individual o colectiva”.

Los autores Raso Delgue y Mangarelli De Luz, a quienes seguimos en este apartado, mencionan como algo muy interesante en cuanto al derecho positivo contemporáneo la Ley general de industria del Perú o sea el Decreto ley 18-350 que en su Artículo 23 define a la comunidad industrial como: “La persona jurídica que, por disposición del presente Decreto Ley, nace en una empresa industrial, como representación de los trabajadores que a tiempo completo laboran en ella” y luego la Ley de Comunidad Industrial (Decreto Ley 18-350), es persona jurídica de derecho privado y está integrada por el conjunto de trabajadores estables que laboran a tiempo completo en una empresa industrial (Artículo 1). Esta misma Ley determina en su Artículo 2. Que existe comunidad industrial en las empresas que tengan como mínimo 6 trabajadores”.²⁶

4.4 La empresa mercantil como institución:

Textualmente sigue diciendo el licenciado Oscar Najarro Ponce “Que el creador de la teoría de la institución fue el jurista francés Maurice Hauriou, quien la definió como: “Una idea de obra o de empresa que se realiza y dura jurídicamente en un medio social; para la realización de esta idea, se organiza un poder que le procura los órganos necesarios; para otra parte, entre los miembros del grupo social interesado en la realización de la idea, se producen manifestaciones de comunión dirigidas por órganos del poder y reglamentadas por procedimientos”. Los elementos configurativos de toda institución, según Hauriou, son tres

(26) **Ibid;** Pág.236

a saber: 1º La idea de obra a realizar en un grupo social. 2º el poder organizado puesto al servicio de esta idea para su realización, y 3º. Las manifestaciones de comunión que se producen en el grupo social respecto de la idea y de su realización, hace hincapié el autor de que la idea de la obra a realizar es el elemento más importante de la institución, pues es “la directriz de la empresa”, a realizar.

El doctor Rupretch dice que esta teoría de Hauriou fue empleada por Renard, Ripert y Légal y Brethe de la Gressaye, y que estos últimos refiriéndose a la institución sostuvieron: “Se considera que todos los grupos organizados, sean ellos públicos (Estado Comunas) o privados (Sociedades, asociaciones, sindicatos) presentan los mismos caracteres fundamentales, los de la institución, una idea de realizarse que interesa a un grupo de hombres, que se efectúa gracias a una organización permanente. Por consecuencia, es necesario una autoridad ejercida por un órgano a fin de conducir la institución a su fin, especialmente para dirigir la actividad de los miembros en ese sentido.

Las relaciones entre los miembros y los órganos existentes basadas en la autoridad y no en la igualdad como las relaciones que rigen entre partes contratantes. Los derechos ejercidos por los órganos en relación a los miembros no derivan de un contrato, ellos son regulados por las leyes de la institución, cuyo conjunto forma el Derecho Institucional o corporativo. El poder conferido por esas leyes a los órganos de una asociación es un derecho funcional, todo igual al poder de los órganos del Estado y no un derecho de intereses como los que existen en las relaciones de los individuos entre sí”.²⁷

(27) **Ibid;** Pág.237.

4.5 Fin primordial de la empresa mercantil.

Manifiesta el licenciado Oscar Najarro Ponce que “ El interesante estudio monográfico del profesor Argentino Luis A. Despontin expresa que toda empresa desenvuelve su actividad conforme a los siguientes fines:1°. Propios y específicos, o sea propiamente los denominados fines internos 2°. Los generales o de interes general con proyecciones hacia la colectividad, o sea,(dice el autor) los fines externos o sociales”y 3°. Fines sociales:

Los primeros se refieren, como él los llama propios y específicos, a los característicos de toda empresa, cual es el objetivo económico o de utilidad, la ganacia que persigue la actividad del ente colectivo organizado.Los segundos, que miran a los intereses generales y por ende con proyección externa y social llevan la finalidad de satisfacer las necesidades del consumidor y, por ende, el bienestar y el progreso de la colectividad hacia donde van dirigidos los bienes y servicios producidos. Es así como, en base a esta finalidad “Encontramos a las empresas modernas desde el punto de vista institucional, sean en los Estados democráticos como en los totalitarios, limitada en su propia libertad especifica e interna de cómo producir y de vender, debido al sostenimiento de los objetivos sociales colectivos. En lo referente a la tercera finalidad, que Despontín denomina también fines sociales, son de preyección benéfica a la colectividad, pero especialmente dirigidos hacia el elemento personal de la empresa, es decir a los miembros activos de la producción; se refieren concretamente a “la seguridad y bienestar de su personal”. A mi criterio estos son los fines de la empresa mercantil y según este autor es producir, pero con el fin de obtener una ganacia para el bien propio, por supuesto que lo lleva a cabo solamente comprando la mano de obra barata, y muchas veces haciendo laborar al trabajador jornadas prolongadas fuera del alcance humano, pero el salario devengado es mucho menor que el tiempo que pasa bajo el mando del patrono.

El segundo fin es ver a los intereses generales, pero el fondo del asunto y en conclusión es enriquecerse más a costa de la fuerza de trabajo de los trabajadores jóvenes, ya que la fuerza de trabajo de las personas adultas no la toman en cuenta tal parece que no les compete por que un adulto ya no soportan mucho las jornadas prolongadas, que el empresario impone”.28

(28) **Ibid;** Pág. 238.

4.6. Beneficios y perjuicios de la empresa mercantil guatemalteca.

En cuanto a beneficios se refiere la empresa mercantil, si bien es cierto el fin primordial es crear fuentes de trabajo, y utilizar mano de obra guatemalteca, para evitar el desempleo en el país, con el fin de crear servicios para la mayoría en general, pero si pensamos por un momento que para la elaboración de estos servicios sea cual sea la finalidad de estos, siempre se usa mano de obra del trabajador, y en ese lapso de la elaboración de estos bienes siempre se sacrifica la fuerza física del trabajador y su propia energía física que va impregnada dentro del bien creado, y es que también estos servicios son para consumo en general, pero esto tiene un costo y aún más se paga carísimo por cuanto va el sacrificio del obrero que aún bajo las penurias de la vida el trabajador, participa en la creación de bienes y servicios, para que luego el empresario obtenga el lucro necesario.

Si nos referimos a los perjuicios, en la actualidad, son muchos hacia la colectividad pero en especial, el perjuicio va dirigido al trabajador, ya que en el periodo que permanece bajo el mando del empresario, elaborando bienes o creando servicios, en este tiempo, es cuando el trabajador es explotado, y luego muchas veces cuando son despedidos sin o con justa causa, no se les pagan las prestaciones laborales a las cuales tienen derecho algunas veces aún ni se les pagan los salarios pendientes de percibir.

Uno de los mayores perjuicios que puede ocurrir, es que en la actualidad, el trabajador mayor de cuarenta años ya el empresario no lo toma en cuenta, pues de esta edad en adelante ya el trabajador ha perdido su energía física, ha perdido reflejos, es más susceptible de enfermarse, causa por la cual los empresarios no les conviene, pues a cada poco necesita permiso para acudir con el médico, mientras que la mano de obra joven no le causa mayores problemas, se olvidan que el que ha explotado esta fuerza física del trabajador ha sido la propia empresa. Cuando están bajo el mando del patrono, aunque devengando un salario a veces menos del salario mínimo por la mano de obra, pero en la actualidad los salarios no son acordes con la realidad del país.

CAPÍTULO V

5. Sobre la necesidad de legislar sobre las empresas mercantiles de cómo garantizar el pago de las prestaciones laborales de los trabajadores cuando sean despedidos, por parte de los empresarios.

Por todo lo que hemos expuesto a través del desenvolvimiento de nuestro estudio, podemos ver la necesidad de que exista una legislación laboral mejor estructurada, ya sea creando o modificando algunos artículos del Código de Trabajo actual, como por ejemplo crear un Artículo 332, bis en donde se tipifique la intervención de la empresa para garantizarle el pago de las prestaciones laborales al trabajador, cuando éste sea despedido, y no esté perdiendo su tiempo acudiendo a los juzgados de trabajo a demandar al empresario, para que le haga efectivas sus prestaciones laborales, ya que según hemos visto a través de nuestro presente estudio, son derechos mínimos adquiridos, para el trabajador, susceptibles de ser mejorados, y nunca ser reducidos ni mucho menos renunciados. En conclusión, el trabajador tiene derecho a recibir sus prestaciones económicas por parte del empresario, todo esto se lleva a cabo a través de su representante legal que representa al patrono, a veces resulta más difícil llegar a un acuerdo, por que luego de que se detecta por parte del empresario, que está siendo vencido en juicio, trata la manera de evadir la justicia, por medio de recursos dilatorios, o cambiando de nombre la empresa o ha cerrando las operaciones cuando los compromisos son con varios trabajadores, dejando burlados a los mismos ya que ni siquiera se les notifica del cierre, y de la noche a la mañana aparecen cerradas las empresas y todo los juicios o sentencias en contra de los mismos solo viene a formar parte de la historia, quedando en el olvido los derechos de todos los trabajadores; Parece una historia fantástica pero es la triste realidad de nuestro medio, donde a diario se repiten las violaciones a nuestras leyes laborales y a los derechos del propio trabajador por lo tanto es necesario crear este título de la presente tesis en donde quede de la siguiente forma: Necesidad de legislar sobre la obligación de las empresas mercantiles guatemaltecas a garantizar mediante el depósito de una fianza dineraria para hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales, contempladas en el Código de Trabajo.

5.1 De la intervención de la empresa mercantil.

“Cuando hablamos de la intervención de la empresa mercantil nos referimos a una medida cautelar que sirve para prevenir la posible evasión de una obligación, por que la empresa es susceptible de adquirir derechos como también de contraer obligaciones, como cualquier persona individual, en virtud de que en la actualidad, está muy de moda la evasión del pago de las obligaciones contraídas con los trabajadores, además de las contraídas respecto al desempeño de sus actividades, y que no se les cancelan al momento de ser despedidos, siendo este el tema principal al cual me refiero y es sobre este tema sobre el que versa mi presente trabajo de investigación: La intervención de la empresa es necesaria en virtud de tanto litigante malicioso, que se las ingenia para retrasar el proceso y que a la larga el trabajador es el perjudicado ya que no cuenta con medios económicos suficientes como para soportar el retardo de la sentencia, y que muchas veces son varios años para resolver, por parte del juzgado no puedo imaginar cual es la esencia del retraso del proceso que se da y esta tardanza se da dentro de los juzgados de trabajo, la causa, la ignoro, si será impericia de los administradores de la justicia o de sus auxiliares, la verdad creo que es por pura negligencia de los juzgadores y de sus auxiliares de impartir la justicia, aunque a veces es por pura negligencia ya que en algunos casos no se revisa el proceso ni se lleva la secuencia de las diferentes fases del proceso de cómo y cuando deben de llevarse a cabo las diferentes actuaciones. La intervención de la empresa la encontramos regulada, dentro del Código Procesal Civil y Mercantil la cual es aplicable supletoriamente en el juicio ordinario laboral y por lo imperante de la situación económica que vive el país es necesario que esté regulada dentro del propio juicio ordinario laboral establecido en el Código de Trabajo”.

5.2 De las arbitrariedades cometidas por parte de los empresarios, en contra de los trabajadores bajo su mando.

Casi todos los empresarios cometen arbitrariedades en contra de sus trabajadores amparados que en nuestro medio no existen leyes que frenen esta actitud de los empresarios, como se puede apreciar dentro de las maquiladoras de ropa, pues la mayoría de los propietarios son de nacionalidad Coreana y que en la actualidad aún existen propietarios de las empresas maquiladoras que no solo no pagan las prestaciones laborales a las que tiene derecho el trabajador si no que hasta agreden físicamente a los trabajadores, y se les hace laborar más de las horas estipuladas en el Código de Trabajo, sin que se les remunere el tiempo extraordinario laborado, y que a simple vista en los locales en donde tienen sus empresas no existe el más mínimo cuidado de higiene ya que se puede ver en algunas empresas en donde a los trabajadores se les margina tanto, que hasta ingieren sus alimentos en la propia calle, por no existir un lugar adecuado dentro de la empresa, cabe preguntarnos ¿Será que las autoridades de trabajo no se dan cuenta de esta situación,? o se dan cuenta pero dejan pasar desapercibido todo por falta de interes, o será que siempre se favorece al empresario en todo sus actos aunque estos sean malos. En cuanto a que inviertan sus capitales dentro de nuestro territorio, esta medida esta acertada lo que no esta bien es que se aprovechen de la necesidad del trabajador y en general de la situación económica de nuestro país aunque la culpa es específicamente de nuestras autoridades de turno por no legislar sobre estos problemas sociales que tanto daño causan dentro de nuestro medio. Sí se legislara acorde a la situación que vivimos y en nuestros juzgados de trabajo se agilizará el proceso no retardándolo demasiado, entonces la situación del trabajador guatemalteco cambiaría e incluso la situación económica del país mejoraría.

5.3 Métodos usados por los empresarios dentro del juicio laboral con el fin de retardar la justicia.

Con anterioridad ya vimos los métodos usados por los empresarios guatemaltecos, cuando son demandados en algún juzgado de trabajo por negarse a cancelarle las prestaciones laborales a sus trabajadores cuando son despedidos, la verdad de las cosas es que no se necesitan investigaciones más profundas para llegar al meollo de las cosas, para llegar a la verdad del presente estudio de investigación, simplemente basta con leer un poco los medios de comunicación escritos o detenerse a ver los noticieros televisivos, para darnos cuenta a diario de las infracciones a las leyes laborales por parte de los empresarios, y de tanta arbitrariedad cometida en contra de nuestros trabajadores, la situación es difícil en nuestro país pero si nuestras autoridades de turno pusieran un poco de interés y se aplicaran más a fondo las leyes laborales bastaría para frenar tantas violaciones a estas.

Dentro de nuestro ordenamiento legal guatemalteco, máxime y específicamente dentro del Código de Trabajo y dentro del Código Procesal Civil y Mercantil que a falta de una norma legal específica dentro del Código de Trabajo, se aplica supletoriamente esta, existen varios mecanismos de defensa de parte de los empresarios, mecanismos que utilizan cuando son demandados dentro de un juicio laboral en los juzgados de trabajo todo y con el fin de retardar el proceso que muchas veces maliciosamente y nunca de buen fe aplican, para defenderse, y que a lo largo del proceso resultan cambiando de nombre sus empresas y algunas veces hasta simulan la venta de esta empresa, o si es posible simplemente cierran las operaciones de las mismas con el fin de evadir las obligaciones contraídas con sus trabajadores.

Los métodos más comunes y autorizado por la ley y que son aplicables al proceso son: Primeramente mencionaremos lo que son las excepciones previas y dilatorias, las cuales mencionare a continuación: 1.Excepción de incompetencia, 2. De falta de capacidad legal, 3.De falta de personería, 4. De falta de personalidad, 5. De litispendencia, 6. De falta de cumplimiento del plazo o de la condición a que esta sujeta la acción intentada, 7. De demanda defectuosa;

Asi también los recursos son: 1. De apelación, 2. De Nulidad 3. De revocatria 4. De reposición 5. De aclaración 6. De ampliación 7. De responsabilidad. Todos estos métodos no los explicare aquí ya que con anterioridad fueron expuestos dentro de este trabajo de investigación.

Todos estas actitudes de defensa legales están al alcance de los empresarios y de todas aquellas personas que son objeto de demanda, y cualquier otro método maliciosos al alcance de la defensa del demandado o sujeto pasivo”.

5.4 Del cambio de nombre de la empresa mercantil.

Con el fin de no hacer efectivas las prestaciones laborales a sus trabajadores, uno de los métodos usados por estas personas es que luego de ver que están siendo vencidos en juicio, a través de sus representantes legales, lo que hacen es que pasan su empresa a nombre de otra persona acudiendo al Registro Mercantil a hacer las anotaciones correspondientes, con el fin de que si por casualidad llegare la orden de embargo de parte del juzgado de trabajo, la empresa ya no está a su nombre, o resulta que el notificador de la sentencia hace el requerimiento del pago sobre del cual recayó la sentencia, y resulta que muchas veces el sujeto activo no especificó directamente sobre que bienes debe de recaer el embargo, por lo que simplemente la sentencia se queda archivada, o se declara sin lugar, por que la empresa cambió de dueño, o cuando el notificador se presenta a hacer el requerimiento de pago, la empresa ha cerrado sus operaciones ya que el objetivo del empresario es evadir el pago de estas prestaciones por las cuales está siendo demandado. A veces cuando se sienten ya vencidos en juicio ordinario laboral, y quizas no tienen otra opción simplemente cierran sus operaciones quedando el trabajador, en el olvido y no hay Ley específica que regule tal situación, no existe otra opción en donde pueda recurrir el trabajador para hacer valer sus derechos que le concede la Constitución Política de la Republica de Guatemala, viendo la necesidad imperante de esta situación es el motivo primordial de mi presente trabajo de investigación.

5.5. Del cierre de sus operaciones laborales.

Sabido es de todos nosotros que en la actitud y quizás sea el método más inmediato a seguir por parte de los empresarios, que cuando ya se sienten vencidos dentro de un juicio ordinario laboral, máxime si es una demanda laboral en donde el juicio es colectivo de trabajo, en donde son muchas las pretensiones reclamadas y algunas veces dicha empresa argumenta que no cuenta con los medios económicos suficientes para hacer efectiva las prestaciones reclamadas por parte de los trabajadores, aunque siempre y por lógica es este el argumento inmediato al que recurren haciendo creer al juzgador que efectivamente no cuenta con los medios económicos.

Presisamente esta situación es la que pretendo evitar con el presente trabajo de investigación, para ver si por medio de éste se llegue a modificar el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo en donde se pueda insertar una cláusula en donde pueda ordenarse sin más trámite que lo que estipula la Ley de la materia para que se intervenga la empresa mercantil a la cual se esta enjuiciando, o bien se legisle sobre ésta misma para que cuando inicie operaciones dentro del territorio nacional deposite cierta cantidad de dinero en cualquier banco del sistema con el fin de garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales cuando este sea despedido por parte del patrono, antes de que éste proceda a cerrar sus operaciones, o bien se pueda adicionar un Artículo en donde se tipifique específicamente sobre tal intervención para que garanticen el cumplimiento de las obligaciones contraídas por parte de los empresarios hacia sus trabajadores, si fuere necesario, para evitar que el empresario cierre sus operaciones de un momento a otro, y se ordene al Registro Mercantil en donde antes de autorizar el cierre o cambio de nombre de una empresa, se pida certificación general a la Corte Suprema de Justicia en donde haga constar que no esta sometida a juicio laboral, todo esto para evitar estas actuaciones muy comunes en la actualidad y que lo único que pretenden es evadir la justicia para no hacer efectivas las prestaciones laborales a las que tiene dercho el trabajador.

CONCLUSIONES

1. La Constitución Política de la República de Guatemala, es un conjunto de normas jurídicas reguladoras de todo fenómeno social que suceden dentro de la sociedad máxime a lo que se refiere al trabajo en el Artículo 102 en donde manifiesta sobre los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.
2. En cuanto al Código de Trabajo se refiere, no existe un Artículo específico en donde se regule la intervención de la empresa mercantil para garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedidos por parte de los empresarios.
3. Cuando el trabajador acude a los juzgados de trabajo a presentar sus demanda con el fin de hacer valer sus derechos laborales para que se le pague su indemnización y otras prestaciones a las que tiene derecho, el proceso se retarda demasiado, por parte de los juzgados de trabajo.
4. El Decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de compensación económica por tiempo de servicio fue una Ley, que sí beneficiaba a los trabajadores al momento de ser despedidos por parte de los empresarios.
5. La derogación del Decreto 57-90 fue uno de los mayores errores que pudo haberse cometido por parte de los legisladores de turno, pues con este acto se dejó desprotegido al trabajador en cuanto a garantizarle el pago a sus prestaciones laborales al momento de ser despedidos.
6. La sustitución del Decreto 57-90 por el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de bonificación anual para trabajadores del Estado del sector privado y público, no llenó jamás el requisito del Decreto 57-90 aunque en parte si alivio las necesidades de los trabajadores.

7. En el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo está estipulado el arraigo como medida precautoria, también debería estar tipificado la intervención de la empresa mercantil como medida precautoria, para garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedido por el patrono.
8. En el Artículo 215 del Código de Comercio se les obliga a las empresas mercantiles extranjeras a prestar fianza a favor de terceros por la cantidad de CINCUENTA MIL DÓLARES de los Estados Unidos de Norte América y esta cantidad la fijará el Registro Mercantil, antes de iniciar sus operaciones dentro del territorio guatemalteco para responder por daños y perjuicios causados a terceras personas.
De igual manera tendría que hacerse con las empresas mercantiles guatemaltecas para garantizarle el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores al momento de ser despedidos por el patrono.
9. hasta el día de hoy no existe un Artículo bis o adicionado un párrafo dentro del Artículo 332 del Código de Trabajo en donde esté regulada la intervención de la empresa mercantil y que es necesario para que al momento que se entable una demanda en contra de una empresa mercantil se le pueda asegurar al trabajador un buen desenvolvimiento del proceso, y al momento de dictarse sentencia el trabajador tenga seguro el pago de sus prestaciones laborales ya que se tendría segura la intervencio de la misma. Y si existiera una fianza dineraria para el pago de estas prestaciones, es trabajador no tendría complicaciones al momento de ser despedido.

RECOMENDACIONES:

1. Que por la imperante necesidad de garantizarle el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores, al momento de ser despedidos por parte del empresario, es necesario se legisle sobre este fenómeno social que tanto daño causa a los trabajadores, por tantas arbitrariedades cometidas por parte de los empresarios guatemaltecos, en contra de los trabajadores.
2. Que se busque un mecanismo más adecuado con el fin de que se evite el retardo de la justicia en los juzgados de trabajo, agilizando el trámite del proceso cuando se presente una demanda laboral por el trabajador.
3. Que se reforme el Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo, en donde se incerte una parrafo que autorice la intervención de la empresa sin tanto trámite con el fin de garantizarle el pago de las prestaciones laborales al trabajador, al momento de ser despedido por parte de la empresa. O que se agregue un Artículo 332 bis en donde se le faculte al juez de trabajo para que intervenga la empresa mercantil al momento de que se le solicite como una medida precautoria.
4. Que al momento de presentarse una solicitud en el Registro Mercantil por parte de algún empresario, la cancelación o cambio de nombre de la empresa o cierre de operaciones, antes de hacerse las anotaciones correspondientes, debe de pedirle el Registrador Mercantil al empresario, una constancia extendida por la Corte Suprema de justicia en donde haga constar que no tiene juicios pendientes en ningún juzgado de trabajo, y que todos los compromisos contraídos con terceras personas, han sido cancelados.
5. Que el Ministerio de Trabajo establezca una oficina de profesionales idóneos y expertos en la materia, para administrar toda empresa que sea intervenida por un juez competente de trabajo, que esta oficina se integre con personal especializado de trabajadores y patronos. Con el fin del buen desenvolvimiento de la empresa, evitándose así una posible quiebra por mala administración de parte del interventor.

ANEXOS

Cuestionario a contestar de algunos jueces y abogados litigantes de trabajo sobre que opinan sobre la idea de legislar sobre la obligación de las empresas mercantiles guatemaltecas, a garantizar, mediante él deposito de una fianza dineraria, para hacer efectivos el pago de las prestaciones laborales, contempladas en el Código de Trabajo.

1 - Cree usted que es necesario legislar sobre esta necesidad, para garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales al momento de ser despedido por parte del empresario.

2. - Cree usted que existe retardo en la aplicación de la justicia en los juzgados de trabajo, pues muchas veces cuando se dicta sentencia, la empresa ya no existe, ha cambiado de nombre o ya cerró sus operaciones, y los derechos del trabajador son burlados por parte de los empresarios.

3. Por que cree usted que se da el retardo en la aplicación de justicia en los juzgados de trabajo será: a) por que los juzgados de trabajo están saturados de trabajo, o b) por que existen muy pocos juzgados o c)hace falta personal para agilizar los trámites de los procesos.

4. Cree usted que en la actualidad las leyes laborales no están legisladas a acorde a las necesidades del País o no se aplican correctamente.

5. Cree usted, que en la actualidad los derechos de los trabajadores están siendo violados por parte de los empresarios guatemaltecos y extranjeros, máxime con las llamadas maquiladoras de ropa.

6. Por qué cree usted que se dan las constantes violaciones a las leyes laborales, en cuanto que muchas veces no se les cancelan las prestaciones a los trabajadores al momento de ser despedidos por el empresario.

7.. Cree usted. que las empresas cumplen con los fines por las cuales han sido creadas, especialmente en cuanto a incentivar la economía del País.

8. Cree usted que si es necesario agregar un numeral dentro del Artículo 332, del Código de Trabajo en su último párrafo en donde sólo menciona el arraigo como medida precautoria o crear un articulo bis en donde también exista la intervención de la empresa mercantil para asegurarle al trabajador un buen desenvolvimiento del juicio laboral y al pago de las prestaciones a las que tiene derecho.

9. Cree usted que sea necesario que exista una ley similar al Decreto 57-90 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de compensación económica por tiempo de servicio.

10. Cree usted que en Guatemala, al trabajador guatemalteco se violan sus derechos laborales en cuanto al pago de sus prestaciones a las que tienen derecho al momento de ser despedidos por parte de la empresa, pues muchas veces cuando se les pagan las prestaciones laborales es en una cantidad mínima y no la totalidad de sus prestaciones.

Cuestionario a contestar de algunos jueces y abogados litigantes de trabajo, sobre que opinan de la idea de legislar sobre la obligación de las empresas mercantiles guatemaltecas, a garantizar, mediante el depósito de una fianza dineraria, para hacer efectivo el pago de las prestaciones laborales, contempladas en el Código de de Trabajo.

1- Cree usted que es necesario legislar sobre esta necesidad, para garantizarle al trabajador el pago de sus prestaciones laborales, al momento de ser despedido por parte del empresario.

SI	70%
NO	30%



Fuente: Entrevista realizada a jueces y abogados litigantes de trabajo, Marzo del año

2- Cree usted que existe retardo en la aplicación de la justicia en los juzgados de trabajo, pues muchas veces cuando se dicta sentencia, la empresa ya no existe, ha cambiado de nombre, o ya cerro sus operaciones, y los derechos del trabajador son burlados por parte de los empresarios.

SI	70%
NO	30%

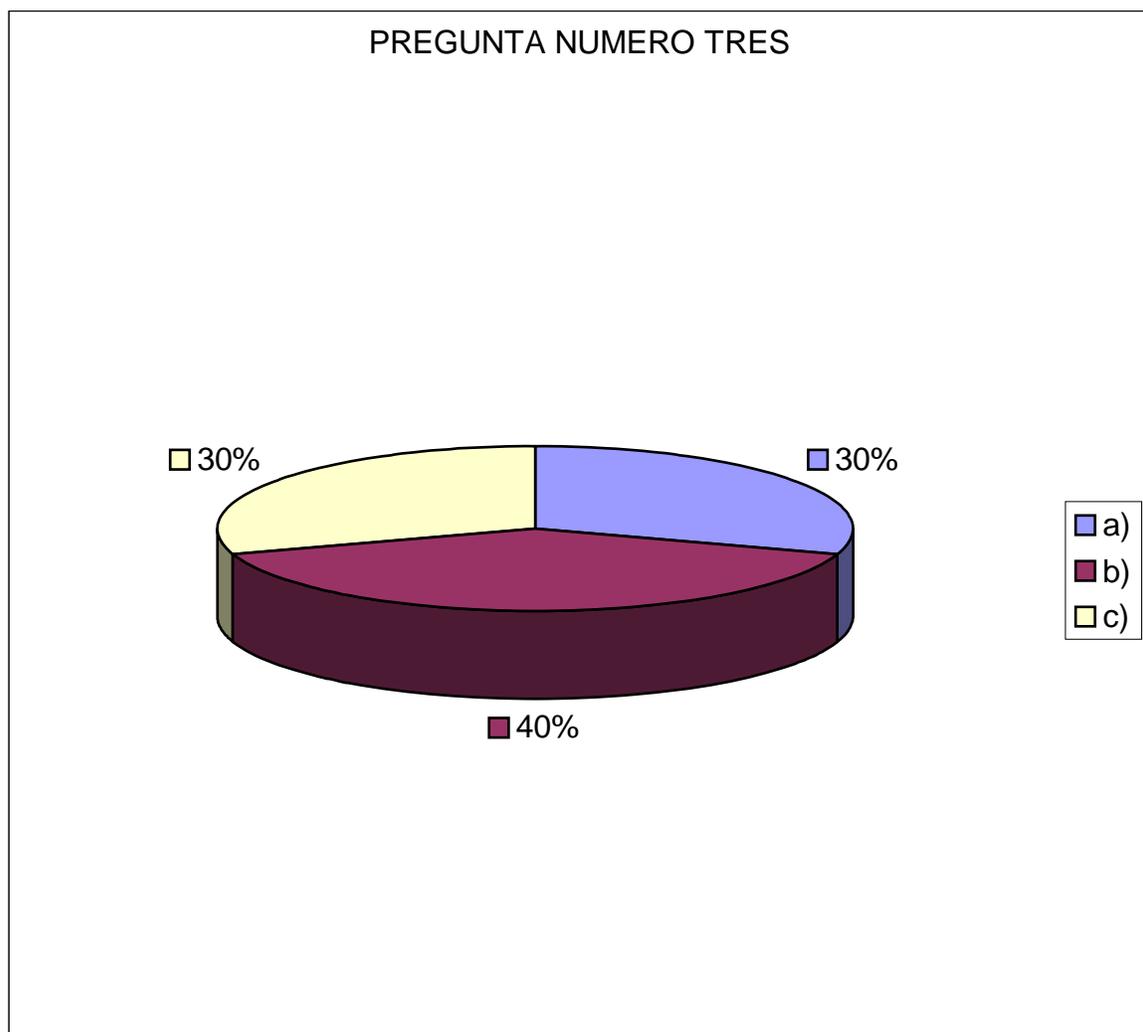


Fuente: Entrevista realizada a jueces y abogados litigantes de trabajo, Marzo del año 2005

3- Porque cree usted que se da e retardo en la aplicación de justicia en los juzgados de trabajo. Será:

- a) Porque los juzgados estan saturados de trabajo.
- b) Porque existen muy pocos juzgados.
- c) Hace falta personal para agilizar los tramites de los procesos.

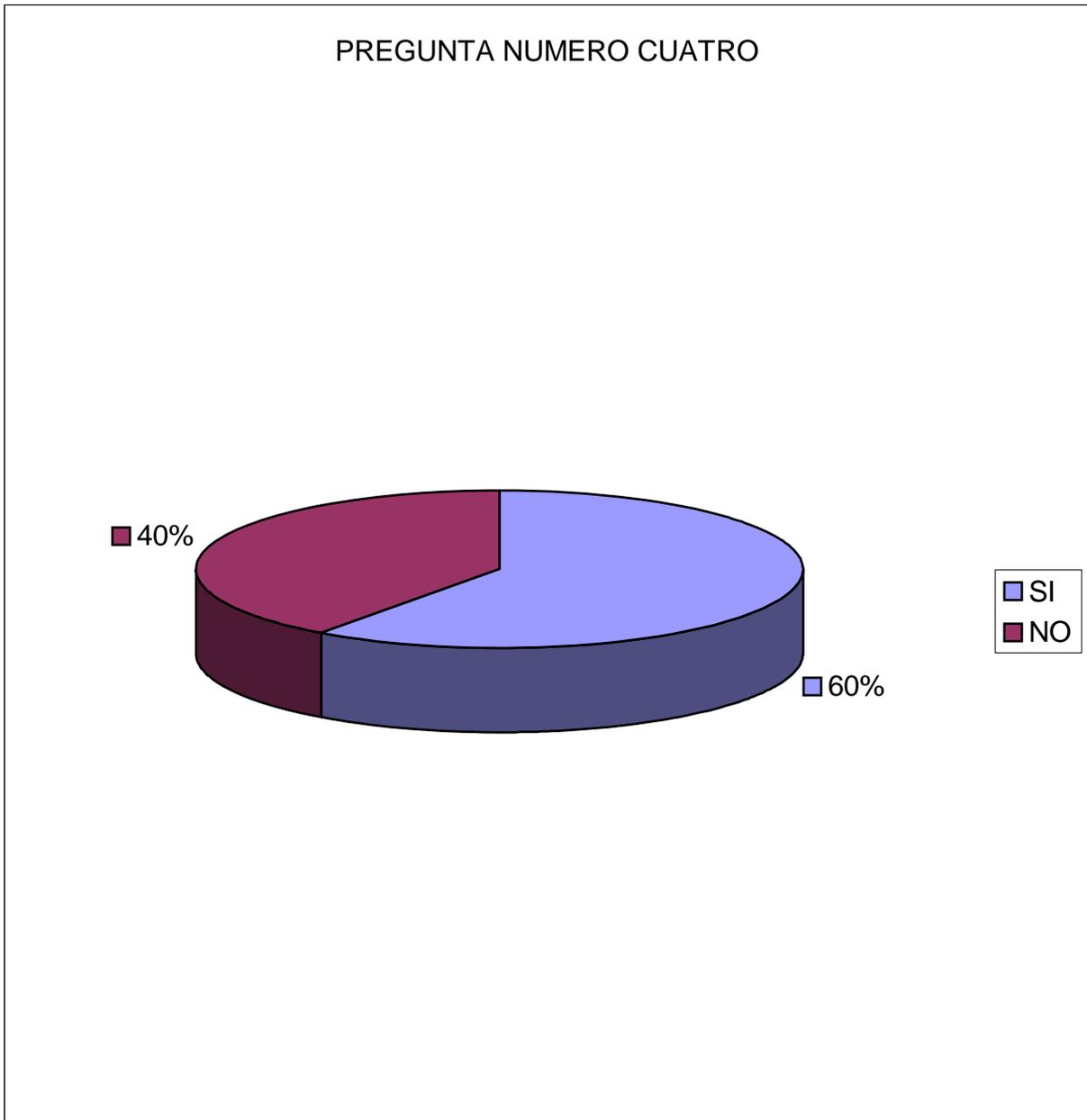
a)	30%
b)	40%
c)	30%



Fuente: Entrevista realizada a jueces y abogados litigantes de trabajo, Marzo del año 2005

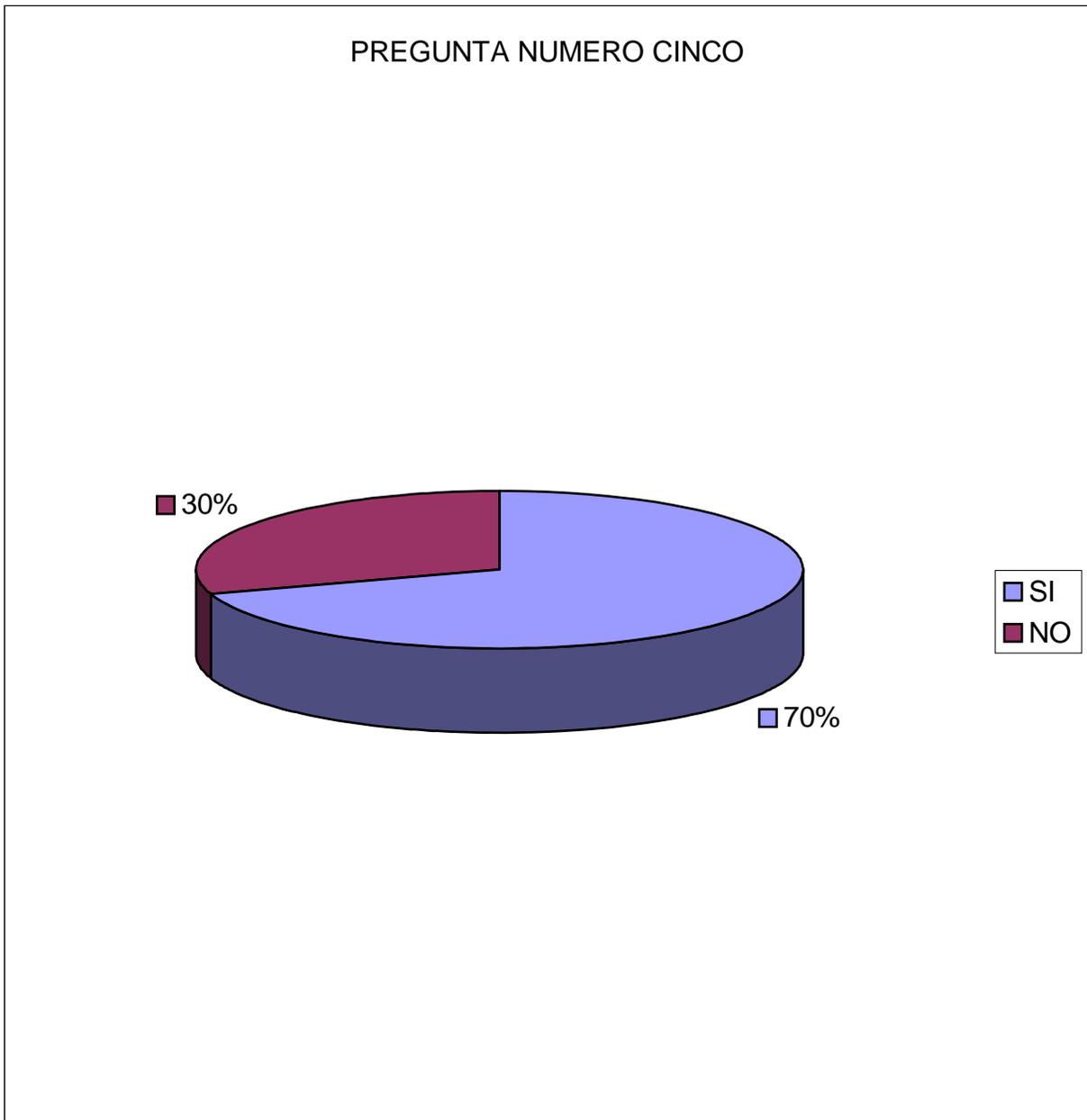
4- Cree usted que en la actualidad las leyes laborales no estan legisladas a acorde a las necesidades del país o no se aplican correctamente.

SI	60%
NO	40%



5- Cree usted que en la actualidad los derechos de los trabajadores estan siendo violados por parte de los empresarios guatemaltecos y los empresarios extranjeros, máxime con las llamadas "maquiladoras de ropa".

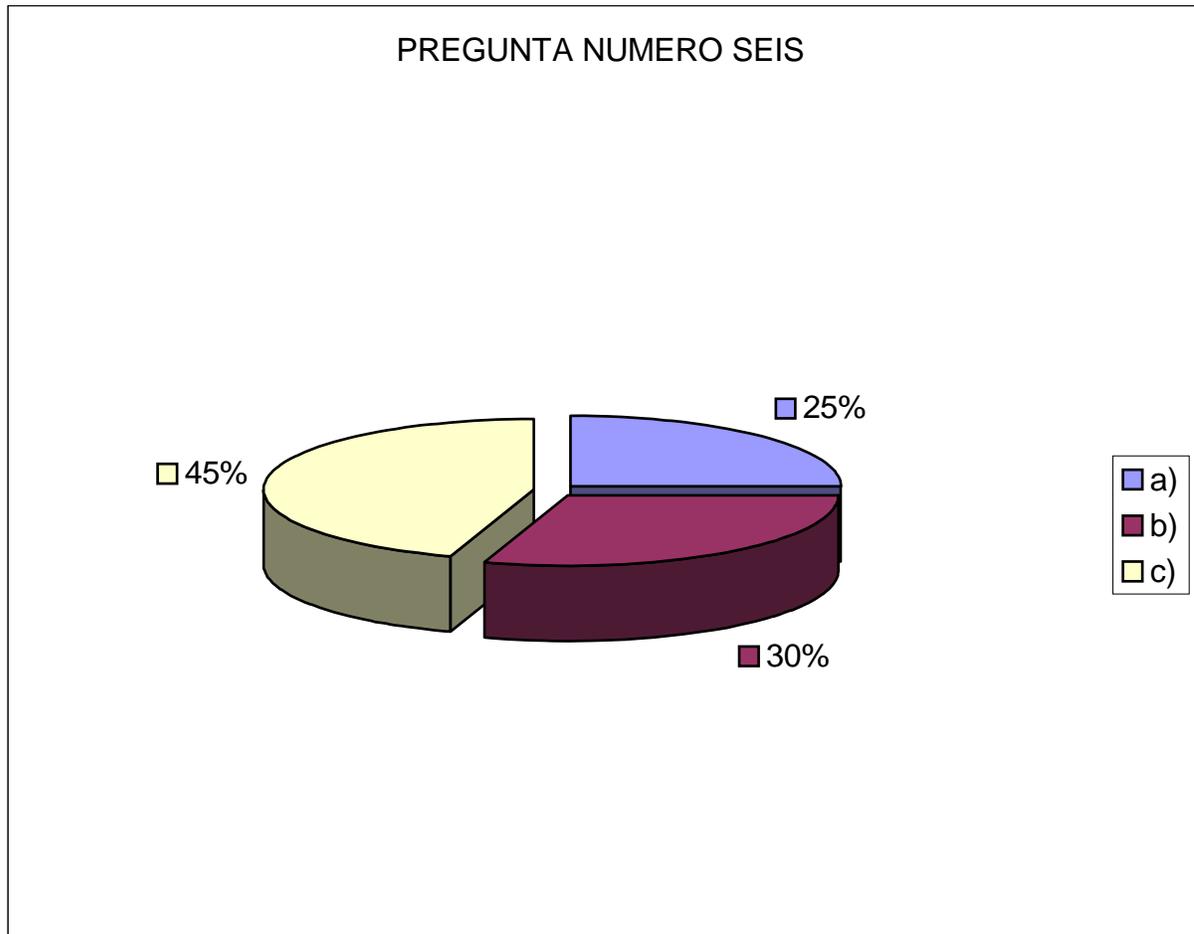
SI	70%
NO	30%



6- Porque cree usted que se dan las constantes violaciones a las leyes laborales, en cuanto a que muchas veces no se les cancelan las prestaciones a los trabajadores, al momento de ser despedidos por el empresario.

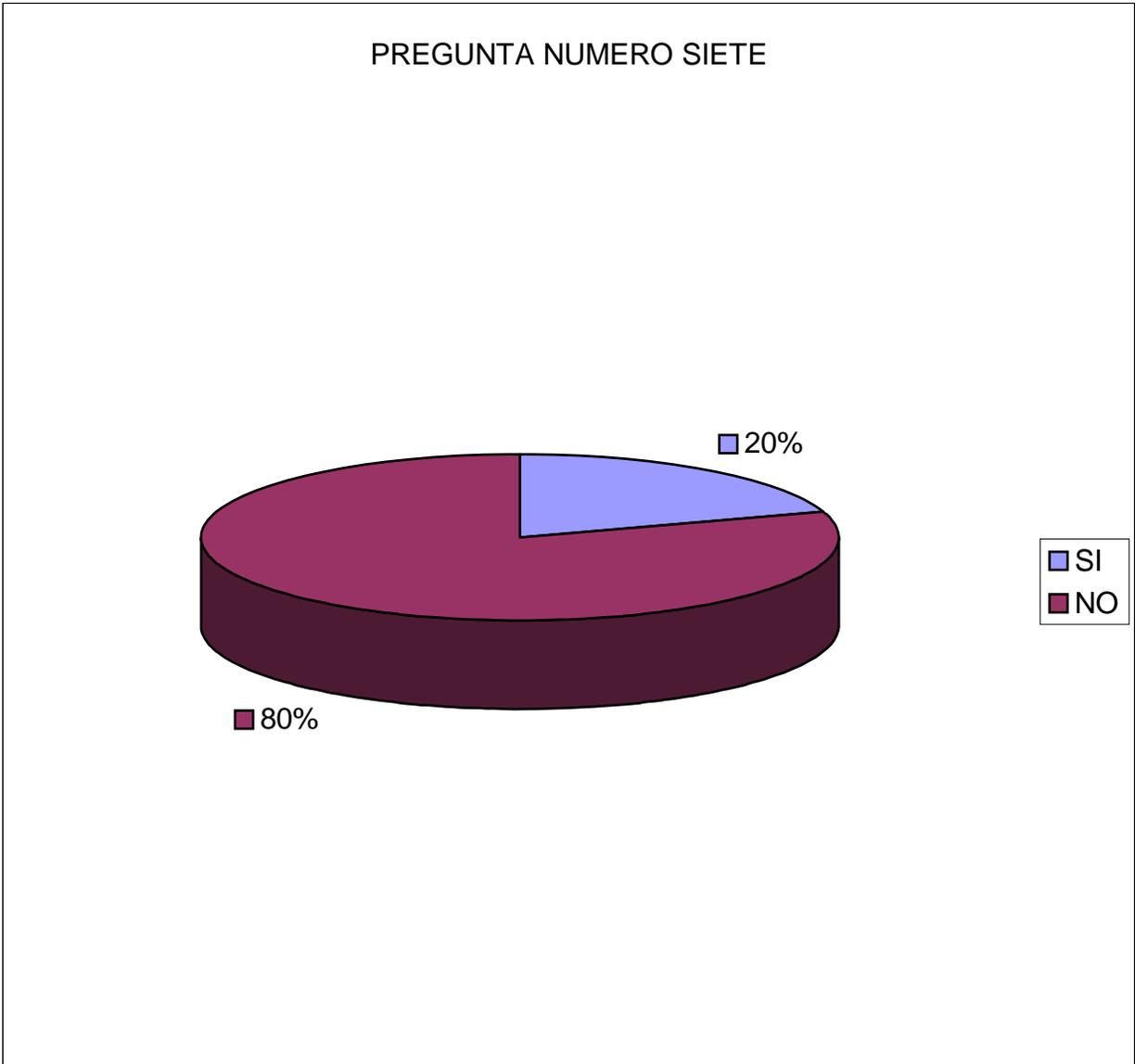
- a) Por negligencia.
- b) Poca voluntad de las instituciones del estado.
- c) Por supuesta quiebra de las empresas

a)	25%
b)	30%
c)	45%



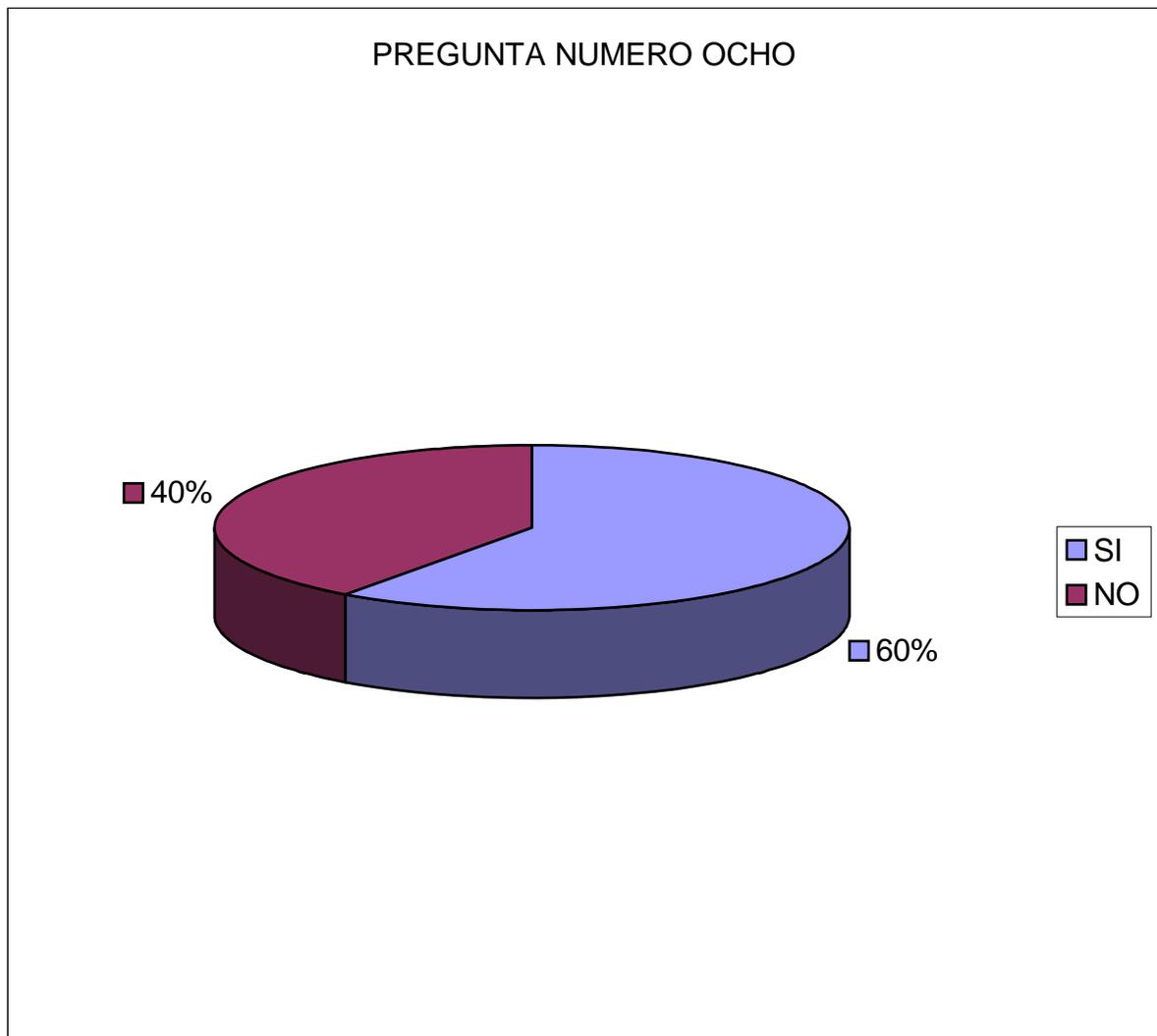
7- Cree usted que las empresas cumplen con los fines para los cuales han sido creadas, especialmente en cuanto a insentivar la economía del país.

SI	20%
NO	80%



8- Cree usted que sí, es necesario, agregar un numeral dentro del Artículo 332 del Código de Trabajo en su último párrafo, en donde solo menciona el arraigo como medida precautoria, o crear un Artículo bis en donde también exista la intervención de la empresa mercantil, para asegurarle al trabajador un buen desembolvimiento del juicio laboral y al pago de las prestaciones que tiene derecho.

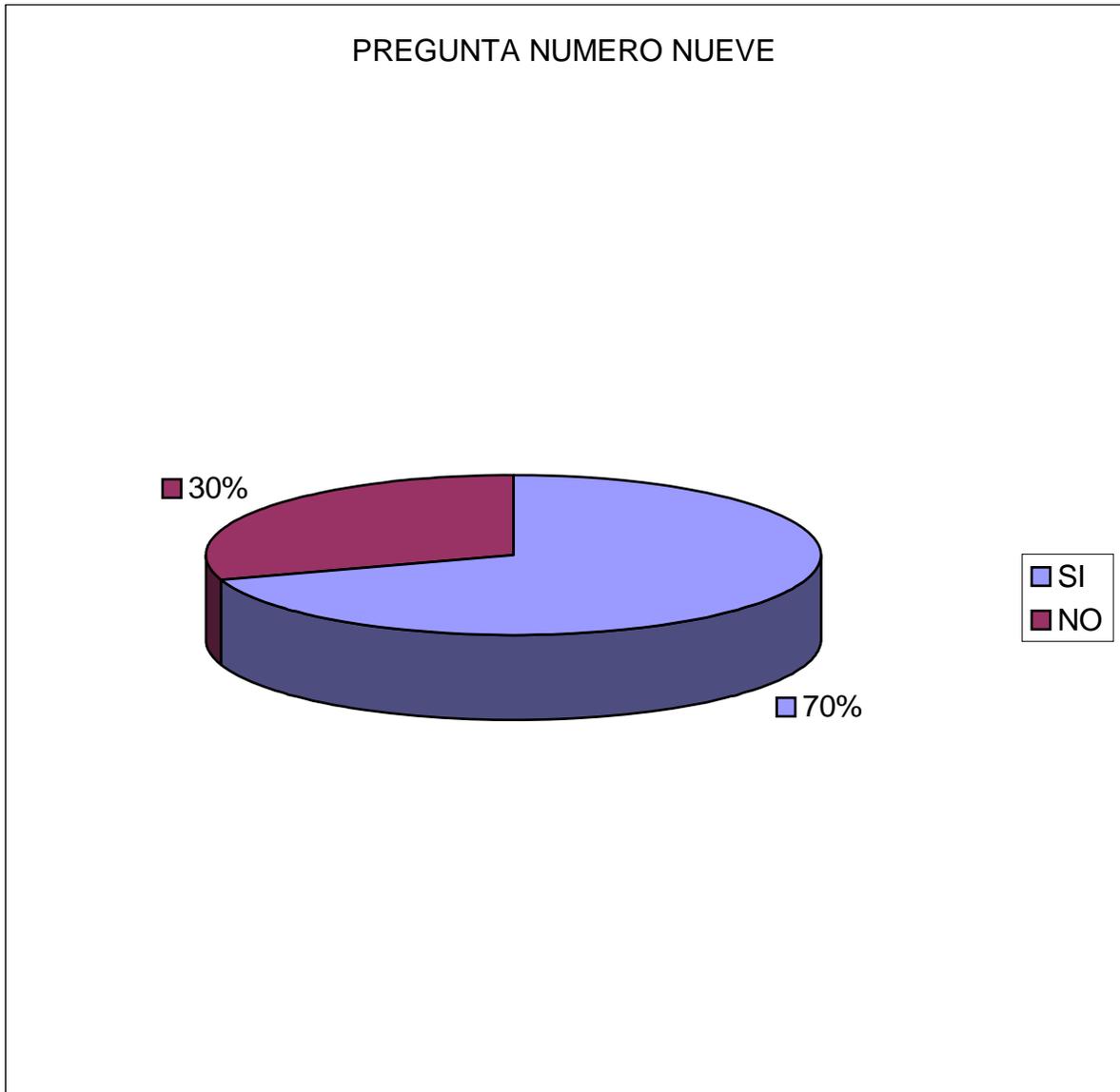
SI	60%
NO	40%



Fuente: Entrevista realizada a Abogados litigantes de trabajo, Marzo del año 2005

9- Cree usted que es necesario que exista una ley similar al Decreto 57-90 del Congreso de La República de Guatemala, Ley de compensación económica por tiempo de servicio.

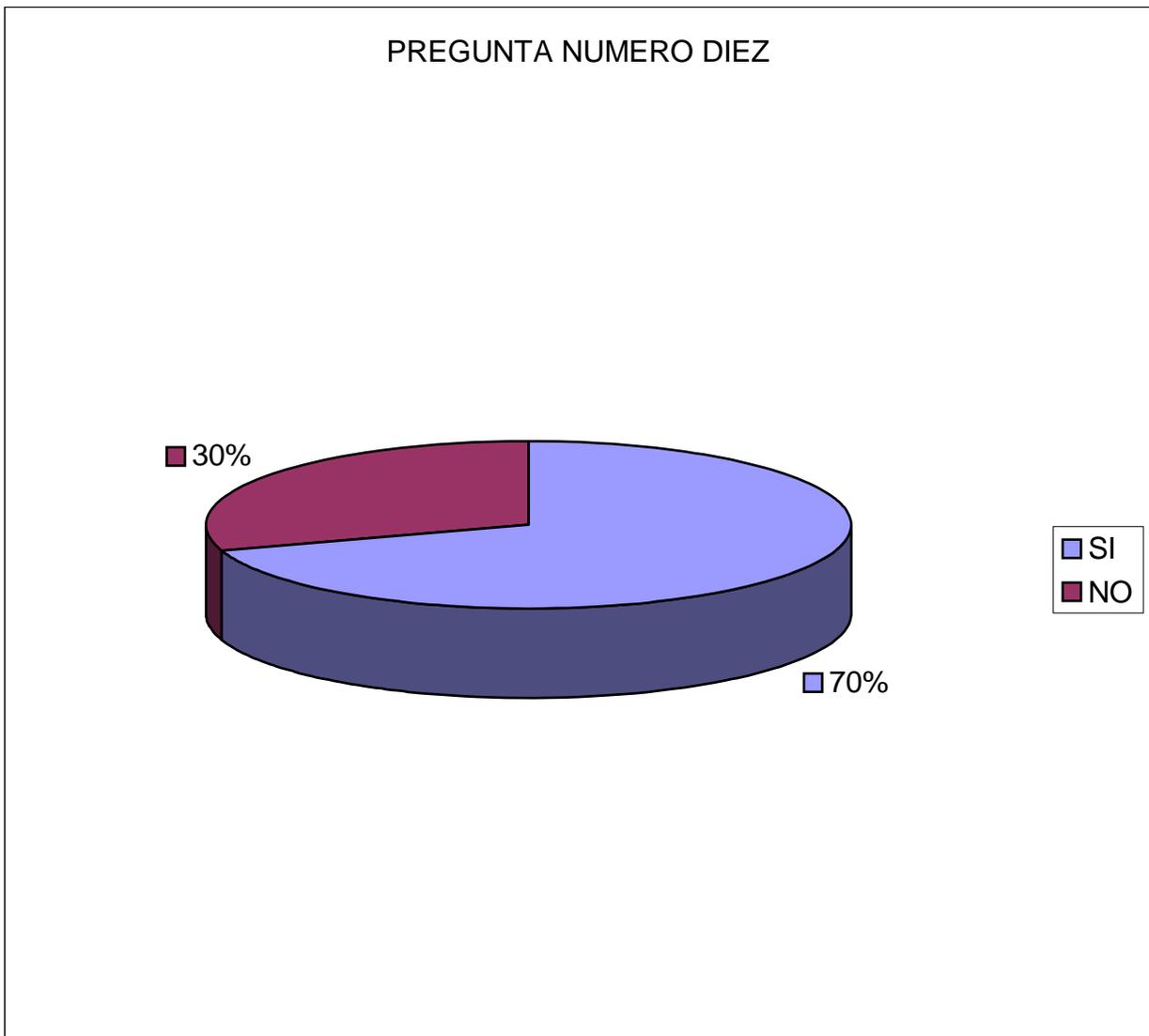
SI	70%
NO	30%



Fuente: Entrevista realizada a Abogados litigantes de trabajo, Marzo del año 2005

10- Cree usted que en Guatemala, al trabajador guatemalteco se le violan sus derechos laborales en cuanto al pago de sus prestaciones a las cuales tiene derecho, al momento de ser despedido por parte de la empresa, pues muchas veces cuando se le pagan las prestaciones laborales es en una cantidad mínima y no la totalidad de sus prestaciones.

SI	70%
NO	30%



BIBLIOGRAFÍA:

- ALONZO GARCÍA, Manuel. **El método jurídico y su aplicación al derecho de trabajo.** Madrid, España: Ed. Reus, 1959.
- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho del trabajo,** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.
- ARAUZ AGUILAR, Federico. **El trabajo a domicilio en la doctrina y en nuestro derecho,** Guatemala: Impreta Universitaria, 1951. (tesis)
- BARASSI, Ludovico, **Tratado del derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa, 1953.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho de trabajo.** Madrid, España: Ed. Técnos, 1953.
- BAYON CHACON, Gaspar. **La autonomía de la voluntad,** en el Derecho de Trabajo. Madrid, España: Ed. Lecnos, S.A, 1955.
- CABANELLAS DE TORRE, Guillermo **Diccionario jurídico elemental** ed. Autorizada Corregida y aumentada; por Cavanellas de la Cueva, Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **El contrato de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1964.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1964.
- CARRO IGELMO, Alberto J. **El despido justo,** Barcelona, España: Ed. Bosch, 1957.
- CHACON CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el derecho procesal civil guatemalteco,** Guatemala: Ed. Vile, 1990.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo,** Guatemala: Ed. Gráficos P & L, (s.f.)
- DESPONTIN, Luis Alberto. **La jornada de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliografía, 1952.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Tesis introducción al estudio derecho procesal del trabajo guatemalteco.** Guatemala, (s.e) 1976.

LEGISLACIÓN:

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

Gaceta Jurisprudencial No 20. **Incidentalidades Generales**, expediente, 364-90,2004
Guatemala.

Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de bonificación Anual para trabajadores del Estado del sector privado y público.**

Decreto número 57-90 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Compensación Económica por tiempo de servicio.**

Decreto número 2-91 del Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Nacionalidad para Inversionistas Extranjeros.**

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

Código de Trabajo. Decreto 1441. del Congreso de la República de Guatemala, Edición, 2003.

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, 1995.