

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**“NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN Y
LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN EL DERECHO LABORAL”**

Tesis Presentada al consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de
la Universidad Rafael Landívar

Por:

ANA PATRICIA MORATALLA BONILLA

Al conferírsele el Grado Académico de:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre del 2001

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIAD RAFAEL LANDIVAR

Rector:	Lic. Gonzalo de Villa y Vásquez, S.J.
Vicerrectora Académica:	Licda. Guillermina Herrera Peña
Vicerrector Administrativo:	Dr. Hugo Estuardo Beteta Méndez-Ruiz
Secretario:	Lic. Renzo Lautaro Rosal
Director Financiero:	Ing. Carlos Vela Schippers
Director de Proyectos:	Lic. Luis Felipe Cabrera Franco
Director Administrativo:	Arq. Fernando Novella

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Decano:	Lic. Mario Roberto Fuentes Destarac
Vicedecano:	Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
Secretaria de Consejo:	Licda. Rita Florencia Moguel Luna
Jefe Administrativo:	Lic. Werner Iván López Gómez
Jefe de Asesores:	Lic. Ricardo Sagastume Vidaurre
Jefe Area Sustantiva Privada:	Lic. Sergio Leonardo Mijangos Penagos
Jefe de Area Sustantiva Pública:	Lic. Luis Eduardo Rosales Zimmerman
Jefe de Area Adjetiva Privada:	Lic. Jorge Estuardo Ceballos Morales
Jefe de Area Adjetiva Pública:	Lic. Alejandro José Balsells Conde

Representantes de Catedráticos: Licda. Noemí Gramajo de Rosales
Licda. Mónica Esther Melgar González

Representantes Estudiantiles: Bach. Miguel Eduardo Mendoza Ordoñez
Bach. María Gabriela Ponce Solís

**Coordinador de la Maestría
en Derechos Humanos:** Lic. Ramón Cadena Rámila

**Coordinador de la Maestría
en Derecho Económico-Mercantil:** Lic. Rudi Achtmann Peláez

**Coordinadora de la Carrera de
Traductor Legal:** Licda. Débora Talavera Herrera

**Director del Instituto de
Investigaciones Jurídicas:** Dr. Larry Andrade-Abularach

Directora del Bufete Popular : Lic. Claudia Patricia Abril Hernández

TRIBUNALES QUE PRACTICARON EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

Fase de Abogacía **Presidente:** Lic. Edgar Cabrera Juárez
Secretario: Lic. Juan Fernando Girón Solares
Vocal: Licda. Xiomara Gómez

Fase de Notariado: **Presidenta:** Licda. Rosa María Montenegro de Garoz
Secretario: Lic. Luis Ernesto Rodríguez González
Vocal: Licda. Carolina Reyes

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN DE DEFENSA PRIVADA DE TESIS

Presidente: Lic. Luis Eduardo Rosales Zimmermman
Secretario: Licda. Noemí Rosales de Gramajo
Vocal: Licda. Sara Marina Spennemann Gramajo

ESTUARDO GIOVANI PAGANINI SANTIZO

Centro Gerencial Las Margaritas
Diagonal 6. 10-01 zona 10 Torre II 6o. Nivel
Tel. 327939, Faxes: 339-2730/31
Ciudad de Guatemala.

Señores

Consejo de la Facultad de Derecho

Universidad Rafael Landívar

Ciudad

Estimados señores:

Por este medio y en cumplimiento a lo preceptuado en el Reglamento de Tesis y de Investigación de la Facultad de Derecho, me permito presentarles el informe sobre el desarrollo del punto de tesis "NATURALEZA JURIDICA DE LA INDEMNIZACION Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL", que de conformidad con lo acordado por el Consejo de la Facultad, le fuera autorizado a la señorita Ana Patricia Moratalla Bonilla.

Al respecto manifiesto que la señorita Patricia Moratalla cumplió con la asistencia a las reuniones del mismo, teniendo una participación activa en las varias discusiones y siguiendo las indicaciones que se le dieron para el mejor desarrollo de su investigación, esforzándose en hacer un buen trabajo.

Por lo anterior y habiéndose cumplido con lo exigido, considero que el trabajo está terminado y recomiendo que se proceda a la práctica del examen de defensa de tesis de la señorita Patricia Moratalla.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para suscribirme con las muestras de mi consideración,

Atentamente,



Lic. Estuardo Giovanni Paganini Santizo

Lic. Estuardo Giovanni Paganini Santizo
ABOGADO Y NOTARIO




Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

INFORME

Reg. No. D-675-01

El infrascrito Vicedecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar tuvo a la vista el expediente del trabajo de tesis de la estudiante **ANA PATRICIA MORATALLA BONILLA**, titulado "**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL**"; del cual emite el informe siguiente: 1) El treinta de noviembre del año dos mil, la alumna mencionada presentó solicitud pidiendo aprobación del tema y plan de su tesis; solicitud que, previo dictamen del Jefe de Área Sustantiva Pública, fue aprobado por el Consejo, habiéndose nombrado asesor de la tesis al **Licenciado Estuardo Paganini Santizo**. 2) Concluido el trabajo de tesis, el asesor rindió dictamen con fecha quince de mayo del año dos mil uno, recomendando la aprobación del mismo. 3) El veintiuno de junio del año dos mil uno, fue practicado el examen de defensa privada de tesis, por el tribunal que estuvo presidido por el Licenciado **Luis Eduardo Rosales Zimmerman** y los vocales Licenciados **Noemí Gramajo de Rosales** y **Sara Marina Spennemann Gramajo**. Según el acta del examen, el tribunal examinador **RESOLVIÓ** que el trabajo quedaba en proceso de correcciones, y señaló las reformas exigidas. 4) De acuerdo con el informe de fecha uno de octubre del año dos mil uno, el Tribunal Examinador informó al Consejo haber tenido a la vista el nuevo Texto de la Tesis con inclusión de las correcciones requeridas a la alumna por cuya razón, **APROBÓ** el Examen de Defensa Privada de Tesis. En virtud de lo anterior esta Vicedecanatura solicita a la Decanatura la autorización de la orden de impresión de la tesis titulada "**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL**", elaborada por la alumna **ANA PATRICIA MORATALLA BONILLA**. Guatemala, tres de octubre del año dos mil uno.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted, atentamente,


Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
Vicedecano



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

En la ciudad de Guatemala, siendo las diecinueve horas en punto del día cuatro de octubre del año dos mil uno, en la oficina de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, el señor Decano de la Facultad, Licenciado **MARIO ROBERTO FUENTES DESTARAC**, resolvió:

PUNTO UNICO: De conformidad con el informe rendido por la Vicedecanatura de esta unidad Académica de fecha tres de octubre del año dos mil uno y habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto se autoriza la impresión de la tesis titulada **“LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL”** elaborada por la alumna **ANA PATRICIA MORATALLA BONILLA**.



Lic. Mario Roberto Fuentes Destarac
Decano



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

LA VICEDECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES TRANSCRIBE LA RESOLUCIÓN DE DECANATURA DE FECHA CUATRO DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL UNO QUE LITERALMENTE DICE:

“En la ciudad de Guatemala, siendo las diecinueve horas en punto del día cuatro de octubre del año dos mil uno, en la oficina de la Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, el señor Decano de la Facultad, Licenciado **MARIO ROBERTO FUENTES DESTARAC**, resolvió:

PUNTO UNICO: De conformidad con el informe rendido por la Vicedecanatura de esta unidad Académica de fecha tres de octubre del año dos mil uno y habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto se autoriza la impresión de la tesis titulada “**LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL**” elaborada por la alumna **ANA PATRICIA MORATALLA BONILLA.**”

Lic. Jorge Gonzalo Cabrera Hurtarte
Vicedecano



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

NOTIFICACION

Reg. No. D-116-00

A: Lic. Estuardo Paganini Santizo
Presente

DE: Licda. Rita Moguel Luna
SECRETARIA

FECHA: 07 de marzo del 2,000

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Por medio de la presente me permito transcribirle el punto **SEXTO** del acta 08-99 de la sesión celebrada por el Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, el veinticinco de noviembre de 1999, el cual copiado literalmente dice:

SEXTO: Se conocieron los dictámenes del licenciado **JORGE CABRERA HURTARTE**, en su calidad de Jefe del Área Pública, en relación a los temas de tesis presentados por los alumnos siguientes:

1o. Alumna: Marisol Ramos Valdes

Tema: "FACTIBILIDAD DE ELIMINAR EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DEL SISTEMA IMPOSITIVO GUATEMALTECO"

ASESOR: Lic. Iván Romero Morales.

2o. Alumna: Ana Gabriela Contreras García

Tema: "GRUPOS INSURGENTES Y GRUPOS BELIGERENTES COMO SUJETOS DEL DERECHO INTERNACIONAL"

ASESOR: Lic. Ramón Cadena Rámila

3o. Alumna: María Eugenia Aldana de Collier

Tema: "LA TRANSMISION DEL SIDA COMO DELITO DOLOSO O CULPOSO SEGUN NUESTRA LEGISLACION"

ASESOR: Dr. José Adolfo Reyes Calderón

4. Alumno: Luis Gustavo Murga Lara

Tema: "ANALISIS DEL REGIMEN SANCIONATORIO EN MATERIA TRIBUTARIA, Y SU APLICACION POR LA SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA"

ASESOR: Lic. Edwin Iván Romero Morales



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

5o. Alumna: Mónica Rocío Mazariegos Rodas
Tema: "LA INSTITUCIONALIZACION DE LAS ALCALDIAS AUXILIARES EN LAS PROPUESTAS DE REFORMA AL CODIGO MUNICIPAL"
ASESOR: Lic. Manolo García García

6o. Alumna: Karla Yescenia Lemus Navarro
Tema: "RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL AMBIENTAL DE LOS ESTADOS"
ASESOR: Dr. Luis Felipe Polo

7o. Alumno: Javier Antonio Sandoval Ruiz
Tema: " COMO HACE MAS EFICIENTE LA APLICACION DE LEY CONSTITUCIONAL DE EMISION DEL PENSAMIENTO"
ASESOR: Lic. Luis Morales Chúa

8o. Alumna: Jennifer Echeverría Villatoro
Tema: "ANALISIS JURIDICO DEL PROCESO DE TRASLADO Y REASENTAMIENTO DE LOS REFUGIADOS GUATEMALTECOS PROVENIENTES DE MEXICO, EN CONCORDANCIA CON LO ESTABLECIDO EN LOS ACUERDOS DEL 8 DE OCTUBRE DE 1992; COMUNIDAD 15 DE OCTUBRE"
ASESOR: Dr. Antonio Mosquera

9o. Alumna: Paola Argentina Galich Gómez
Tema: "EL PRINCIPIO DE SUPRANACIONALIDAD COMO REQUISITO SINE QUA NOM PARA LA INTEGRACION CENTROAMERICANA"
ASESOR: Lic. Federico Palomo

10o. Alumno: Rubén Armando Dávila Herrera
Tema: "EL DERECHO ADUANERO"
ASESOR: Licda. Ana Cecilia Pérez Bravatti

11o. Alumna: Karen Lily Albores Jo
Tema: "LA PIRATERIA EN MATERIA PENAL EN RELACION A DELITOS EN CONTRA LA PROPIEDAD INDUSTRIAL Y DERECHOS DE AUTOR"
ASESOR: Dr. José Adolfo Reyes Calderón



Universidad Rafael Landívar
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

12o. Alumna: Ana Patricia Moratalla Bonilla

Tema: "NATURALEZA JURIDICA DE LA INDEMNIZACION Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS EN EL DERECHO LABORAL"

ASESOR: Lic. Estuardo Paganini Santizo

13o. Alumna: Mónica María Pazzetti Fortuny

Tema: "LA LEGITIMIDAD DE LA INTERVENCION AMERICANA DURANTE EL GOBIERNO DE JACOBO ARBENZ"

ASESOR: Lic. Edgar Alfredo Balsells Tojo

14o. Alumna: Melissa Rubi Arellano Alvarez

Tema: "LA DIPLOMACIA EN GUATEMALA A PARTIR DE LA DEMOCRATIZACION"

ASESOR: Dr. Erick Orlando Ovalle Martínez

15o. Alumna: Claudia Paola Sarti Castellanos

Tema: "EL TELETRABAJO UNA NUEVA MODALIDAD EN LA PRESTACION DE SERVICIOS"

ASESOR: Lic. Augusto Valenzuela Herrera

El Consejo resolvió: Aprobar los dictámenes relacionados debiendo los alumnos atender las recomendaciones hechas por el licenciado JORGE CABRERA HURTARTE y designar a los licenciados nombrados como ASESORES de los indicados trabajos de tesis, a quienes deberá hacérseles saber el cargo en ellos recaído.

Sin otro particular, aprovecho para suscribirme de usted,

Atentamente,

rmcldr
c.c. Archivo

RESPONSABILIDAD: “La autora será la única responsable del contenido y conclusiones de la tesis.

DEDICATORIA

A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA
Por estar presentes en todos los días de mi vida

A MIS PADRES

Dr. Oscar Humberto Moratalla de Paz
Prof. María del Rosario Bonilla Molina de Moratalla
Por todo el sacrificio que significó para ambos y por el apoyo, ayuda y amor que siempre me han dado en todo momento.

A MI HERMANITA

Olga Beatriz Moratalla Bonilla
Por acompañarme siempre en las buenas y en las malas, y ser mi mejor amiga

A LAS PERSONAS ESPECIALES DE LAS CUALES HE APRENDIDO MUCHO

Laura Rossana Bernal Bonilla
Ing. Carlos Ramírez López
Lic. Cesar Augusto López Ávila
Ing. Wenceslao Becerra Serna
Lic. Francisco Dardón Rodríguez

INDICE

	Índice	2
	Contenido	3
I	Introducción.....	4
II	Planteamiento del Problema	9
	II.1 Preguntas de la Investigación	10
	II.2 Objetivos.....	11
	II.3 Elementos del Estudio.....	12
	II.4 Alcances.....	14
	II.5 Limites.....	14
	II.6 Aporte.....	15
III	Método.....	17
	III.1 Unidades de análisis.....	17
	III.2 Instrumento.....	17
	III.3 Tipo de Investigación.....	17
	III.4 Procedimiento.....	18
IV	Desarrollo de Temas.....	19
V	Análisis de los resultados	56
VI	Conclusiones.....	59
VII	Recomendaciones.....	61
VIII	Referencias.....	62
IX	Personas Entrevistadas.....	63
X	Anexo.....	66

CONTENIDO

- Capítulo I El Derecho Laboral
I.1 Características
I.2 Derecho Realista y Objetivo
- Capítulo II Terminación de la Relación Laboral
II.1 Efectos de la terminación de la Relación Laboral
- Capitulo III Indemnización
III.1 Concepto de indemnización
III.2 Naturaleza jurídica de la Indemnización
III.3 Calculo de la Indemnización
- Capitulo IV Daños y Perjuicios
IV.1 Concepto de Daños
IV.2 Características de los Daños
IV.3 Clases de daños
IV.4 Concepto de Perjuicios
IV.5 Características de los Perjuicios
IV.6 Clases de Perjuicios
IV.7 Diferencia entre Daños y Perjuicios
IV.8 Naturaleza jurídica de los Daños y Perjuicios
- Capitulo V Los Daños y Perjuicios en el Derecho Laboral Guatemalteco
V.1 Legislación Guatemalteca aplicable



INTRODUCCION

INTRODUCCION

Siendo que el Derecho Laboral es tutelar de los intereses de los trabajadores, eminentemente conciliador entre el trabajo y el capital; y basado en los principios de ser un derecho realista y objetivo entre otros, así como de ser un derecho inconcluso y que esta adaptándose constantemente a la realidad que se vive.

Es fundamental elaborar un análisis doctrinario que estudie el tema de la naturaleza jurídica de la indemnización y de daños y perjuicios en el derecho laboral guatemalteco, de conformidad con el contenido del artículo 78 del código de Trabajo la terminación del contrato de trabajo surte efecto desde el momento en que el patrono lo comunica por escrito al trabajador y este cesa efectivamente en sus labores, entonces el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa que motivo el despido, el patrono al no probarla debe pagar al trabajador, la indemnización que le corresponde, así como a título de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de 12 meses de salario y las costas judiciales.

La norma citada limita a 12 meses, la base utilizada para realizar el cálculo del monto a pagar por concepto de los daños y perjuicios, los cuales son la sanción al retardo del pago de la indemnización, esto hace necesario definir su naturaleza jurídica, debido a que en la realidad la mayoría de los procesos laborales demoran en su trámite mas de los doce meses contemplados como sanción máxima.

Como es del conocimiento de los profesionales del derecho y de la clase trabajadora, en Guatemala existe el problema, que al terminarse la relación laboral sin justa causa algunos patronos no pagan la indemnización como lo establece la ley, debiéndose lo antes mencionado a:

- 1) Esperan que el transcurso del tiempo los beneficie, es decir, buscan que prescriba el derecho de los trabajadores a reclamarla (30 días, como establece el Código de Trabajo) lo cual los libera de cumplir con la obligación.
- 2) Que por la misma necesidad y pocos recursos de los trabajadores, sumando al poco tiempo que tienen para esperar ese dinero que les servirá para alimentarse y alimentar a sus familias, acepten una cantidad muy por debajo de lo que les corresponde conforme a la ley.
- 3) Los patronos que por su experiencia, saben que igualmente al ser citados por los juzgados de trabajo a juicio ordinario, en la primera audiencia pueden conciliar, es decir, llegar a un acuerdo y pagar en consecuencia lo adecuado o una cantidad menor.
- 4) Los patronos pueden calcular previo al juicio, el monto que les tocará pagar al trabajador en caso sea condenado; pudiendo establecer que el pago será la suma de las prestaciones irrenunciables, el monto de la indemnización y un máximo de doce meses de salario en concepto de daños y perjuicios.

Por lo que dicha indemnización no cumple su función protectora y resarcitoria de los intereses del trabajador.

Todo despido sin justa causa, tiene como consecuencia perjuicios al trabajador, por eso se pensó que el patrono debía una indemnización al trabajador, particularmente al empleado antiguo, ya que la antigüedad trae como consecuencia, derechos y expectativas. La consecuencia al no pago de la indemnización por despido sin justa causa trae como consecuencia que el trabajador antes de que trascorra el tiempo de prescripción (30 días) pueda reclamar ante la Administración de justicia, el pago de la indemnización y el pago de los daños y perjuicios.

Esta investigación muestra la forma en que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, aplican la sanción pecuniaria de los daños y perjuicios, y en base a que el Derecho de Trabajo tiene como uno de sus fines restablecer el equilibrio jurídico-económico entre los patronos y los trabajadores, buscando no ser proteccionista sino encontrar la justicia para la colectividad las instituciones del Derecho del Trabajo deben llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes formales lograr que estos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales y económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas

La figura de los daños y perjuicios, establecida como sanción al patrono que retarda el pago de la indemnización, es una figura propia de la legislación guatemalteca ya que al consultar legislación extranjera, se comprueba que como tal, no es aplicada, otros países como México y Argentina, no contemplan los daños y perjuicios en la forma que lo hace nuestra legislación, la figura de los daños y perjuicios que el patrono debe al trabajador en dichos países se estipula en casos que el trabajador sufra un accidente de trabajo por negligencia o descuido del patrono.

Por lo antes señalado las fuentes a consultar, son limitadas, en nuestro país se ha escrito al respecto por autores como el Licenciado Luis Fernández Molina en su libro Derecho Laboral Guatemalteco del cual se toman algunos extractos que en el desarrollo del tema se analizan.

Sobre el tema de los Daños y Perjuicios, específicamente, se escribió una tesis titulada Daños y Perjuicios en materia laboral y su regulación en la Constitución Política de Guatemala, desarrollada por la Licenciada Marta Maritza Palencia Pineda, estudiante de la Universidad San Carlos de Guatemala en el año de 1991, este trabajo desarrolla el tema desde la perspectiva que existía antes de que se reformara el artículo 78 del Código de

Trabajo, el cual fue reformado por el decreto 64-92 del Congreso de la República, en dicho trabajo explica que los daños y perjuicios en materia civil constituyen: “El hecho mismo de reparar un daño causado a través de ganancia, utilidad o lucro. Rafael de Pina, hace la distinción de éstos conceptos, al indicar que daño es la perdida o menoscabo sufrido por la falta del cumplimiento de una obligación y perjuicio la privación de cualquier ganancia lícita que debiera haberse obtenido con el cumplimiento de la misma. Los daños y perjuicios deben ser consecuencia inmediata y directa de la falta de cumplimiento de la obligación, ya sea que se haya causado o que necesariamente deban causarse”. Este extracto muestra que el origen de los daños y perjuicios en materia laboral está en el Derecho Civil.

Así mismo en dicha tesis se afirma lo siguiente: “En lo que respecta a los autores laboristas no precisan una definición en lo que respecta a los daños y perjuicios, únicamente lo relacionan en una forma muy efímera por ejemplo, Cabanellas establece que para precisar la naturaleza del hecho susceptible de originar la acción de que se trata resulta suficiente con recurrir a los principios generales del Derecho Civil, que establecen la responsabilidad por las partes contratantes que hayan trasgredido o no observado la convención. Pero para que la acción surta el adecuado efecto e precisa demostrar el incumplimiento de la obligación contraída ha causa de un perjuicio a la parte demandante, a este autor Víctor Russomano y Miguel Bermúdez, indican que si el empleado despedido sufre un daño; el daño es determinado por el acto contractual. Luego el patrono debe responder por los perjuicios causados a aquel indemnizándolo. Por su parte Mario de la Cueva dispone que: Por la falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato puede exigirse el cumplimiento de las obligaciones o el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado” así mismo otros estudios los denominan como salarios caídos, nuestra legislación los denomina daños y perjuicios , por lo que en la práctica en los tribunales al dictar sentencia y nombrarlos como salarios caídos no tiene asidero legal.

Este estudio no pretende señalar la forma en que debiera estar legislado este tema, sino por el contrario únicamente indicar las deficiencias que existen en la actualidad, para que en el futuro un estudio profundo de tipo económico-jurídico-social por las autoridades competentes, enmienden estas para que esta figura cumpla con el sentido que el legislador quiso plasmar en la ley.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

II Planteamiento del Problema

Es situación del día a día, que trabajadores guatemaltecos pierden sus empleos a causa de un despido sin justa causa, lo que trae como consecuencia, tal como lo estipula el Código de Trabajo, que estos tengan derecho a que se les pague dentro de su liquidación, el monto correspondiente a la indemnización.

La razón del pago de la indemnización es resarcir el daño causado por parte del patrono al trabajador al dejarlo sin empleo súbitamente sin que mediare culpa o responsabilidad por su parte de este, monto que le permitirá vivir dignamente al trabajador desempleado y a su familia, mientras encuentra otro empleo.

En ocasiones, la realidad es muy diferente a lo plasmado en el párrafo anterior, ya que los empleadores al despedir a los trabajadores sin justa causa, no cumplen con pagar la indemnización al darse por terminada la relación laboral, sino que por el contrario retardan la cancelación del mismo, buscando que el trabajador pierda su derecho, debido a la prescripción.

En contraposición, se dan casos en que los trabajadores abusan de esta figura, al plantear una demanda defectuosa, con hecho el premeditado que le sea señalada una cuestión previa a solventar, antes de darle trámite a la demanda, esto con el fin de dejar que transcurran los doce meses que contempla el artículo 78 literal b) del Código de Trabajo, con el fin de asegurar la sanción máxima contenida en la ley, esto en virtud que no opera la caducidad de la instancia en el proceso laboral, ni esta señalado en el Código de Trabajo un plazo estipulado en que deba ser solventada la cuestión previa.

Si bien es cierto que la figura de los daños y perjuicios, esta legislado y es derecho positivo y vigente, es necesario encontrar mecanismos que obliguen a los patronos a cumplir con el pago del monto de la indemnización, en el momento de dar por terminada la relación de trabajo sin justa causa, debido a factores económicos e inflacionarios, no es lo mismo que se pague al trabajador su indemnización de inmediato, a que se pague tres o cuatro meses después. Igual situación se produce cuando este monto se paga parcialmente, es decir que los trabajadores deben acudir ante la administración de justicia para reclamar que su patrono les cancele el reajuste respectivo.

Así mismo que los trabajadores no abusen de mala fe, de la figura de los daños y perjuicios que los protege, por el retardo del pago de la indemnización.

El Derecho Laboral, es una rama de la ciencia muy dinámica que debe de irse adaptando a los cambios que se van dando en la sociedad, economía, factores ambientales, etc. Atendiendo a este enunciado la figura de los daños y perjuicios contemplada en el Código de trabajo Guatemalteco, debe de ser estudiada, para que la misma pueda ser aplicada al resolver los proceso laborales y cumplir con el fin que el legislador previo, y que no sea abusada de la misma como en algunos casos sucede.

II.1 Preguntas de la Investigación

1. ¿Al plantear una demanda, en juicio ordinario laboral, para que se pague el reajuste de la indemnización es procedente el reclamo de daños y perjuicios, además de las Costas Judiciales?

2. ¿Si un trabajador ha acudido ante la Inspección de Trabajo, (Ministerio de Trabajo), con el fin de que se cite a su patrono para que se lleve a cabo la

celebración de las audiencias de conciliación, y este no se presenta a las dos primeras, pero acude a la tercera y le paga al trabajador su indemnización completa, es acaso factible iniciar antes de los treinta días que fija la ley como el tiempo para que prescriba el derecho, un proceso ordinario laboral con el fin de que se le condene al patrono al pago de daños y perjuicios por haber retardado el pago de la indemnización?

3. ¿Hasta donde tienen facultad discrecional los jueces para condenar o eximir, al patrono al pago de los daños y perjuicios por el retardo del pago de la indemnización?

4. ¿Desde que momento se comienza a computar el monto por los daños y perjuicios, al momento de presentar la demanda ordinaria laboral ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social o desde la fecha del despido?

5. ¿Es necesario solicitar en la demanda en juicio ordinario laboral el pago de los daños y perjuicios como una prestación independiente dentro del apartado de las peticiones o su solicitud esta implícita con el pago de la indemnización?

II.2 Objetivos

2.1 OBJETIVO GENERAL:

2.1.1 Determinar la naturaleza jurídica y base para el cálculo del reclamo de los Daños y Perjuicios en materia laboral.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

2.2.1 Analizar doctrina y legislación guatemalteca vigente referente a la naturaleza jurídica y procedencia del reclamo de daños y perjuicios en materia laboral.

2.2.3 Demostrar que es necesario otorgar facultades discrecionales, a las autoridades Judiciales en materia laboral, para que puedan evaluar y en base a esta evaluación, cuantificar el monto en que condenan al patrono por concepto de daños y perjuicios.

2.2.4 Analizar casos concretos en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, con el fin de analizar el monto en que es condenado el patrono por daños y perjuicios en contraposición con el resto de la cantidad en que fue condenado (liquidación).

II.3 Elementos del Estudio

1 Indemnización

2 Daños y Perjuicios

1. La indemnización:

1.1 Genérica:

- Acción y efecto de indemnizar, resarcir un daño o perjuicio¹

. Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. Suma o cosa con que se indemniza. En general, reparación, compensación, Satisfacción²

Real Academia Española (1970) **Diccionario de la Lengua Española**. Madrid. (pág. 740)

1.2 Operacional:

- La obligación del patrono de indemnizar por tiempo de servicio al trabajador, cuando fuere retirado sin causa justificada, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo, y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados.

2. Los daños y perjuicios:

2.1 Genérica:

2.1.1 Daños:

- Detrimento o destrucción de los bienes, a diferencia del lucro cesante.³

2.1.2 Perjuicio:

- Ganancia lícita que deja de percibirse, o deméritos o gastos que se ocasionan por acto u omisión de otro y que éste debe de indemnizar, a más del daño o detrimento material causado por modo directo.⁴

- La figura jurídica de los *Daños y Perjuicios*: Constituye uno de los principales conceptos en la función tutelar y reparadora del Derecho. Ambas voces se relacionan por completarse; puesto que todo daño provoca un perjuicio y todo perjuicio proviene de un daño. En sentido jurídico, se considera daño el mal que se causa a una persona

Cabanellas. G, (1993) **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina. Heliasa. (pág.202)
Real Academia Española (1970) **Diccionario de la Lengua Española**. Madrid. (pág. 420)
Real Academia Española (1970) **Diccionario de la Lengua Española**. Madrid (pág 1009)

o cosa; y por perjuicio, la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse; pues el herido, por ejemplo ha perdido sueldos u honorarios o la máquina rota ha dejado de producir tal artículo.⁵

2.1.1 Operacional:

- El empleado despedido sufre un daño, el daño es determinado por el acto contractual. Luego patrono debe responder por los perjuicios causados al trabajador indemnizándolo, por la falta del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato puede exigirse el cumplimiento y el pago de los daños y perjuicios.

II.4 Alcances

El trabajo de tesis a través de un análisis doctrinario y de casos concretos pretende profundizar en el tema de la indemnización y los daños y perjuicios aclarando la base utilizada para su cálculo y él porque en la legislación vigente únicamente se contemplan como máximo doce meses de salario y las costas judiciales

Analizar procesos y criterio de los jueces de Trabajo y Previsión Social, para determinar la forma en que se aplica esta figura en Guatemala.

Cabanellas. G, (1993) **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina. Heliasa.(pág.110)

II.5 Limites

Esta tesis es únicamente el inicio de un estudio más profundo, pues los resultados obtenidos proporcionan datos cualitativos que señalan, las deficiencias de la aplicación figura de los daños y perjuicios, contemplada en el Código de Trabajo Guatemalteco, ya que para determinar si esta figura esta de acorde a la realidad nacional, se requiere de una estudio jurídico y socio-económico mas profundo.

A pesar de lo necesario que es conocer y dominar el tema de la naturaleza jurídica de los daños y perjuicios en materia laboral por el incumplimiento del pago de la indemnización, por ser una figura que no es de aplicación universal, no existe suficiente bibliografía (doctrina jurídica) para estudiarla, ya que en legislación extranjera consultada como la de México, Argentina y España, únicamente se contempla la figura de la indemnización como el monto que resarcirá los daños y perjuicios causados al trabajador por despedirlo sin justa causa.

La negativa de alguno de los jueces a responder las interrogantes que se plantean en el instrumento, así como la dificultad de consultar procesos en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a pesar del principio de publicidad en cuanto a su consulta.

II.6 Aporte

Con esta investigación se realiza un análisis doctrinario y de casos concretos, en el tema de la indemnización y los daños y perjuicios aclarando la base utilizada para su cálculo y él porque en la legislación vigente únicamente se contemplan como máximo doce meses de salario y las costas judiciales

Los resultados obtenidos al aplicar las guías para recopilación de datos en procesos laborales y el cuestionario que respondieron los jueces de Trabajo y Previsión Social, permitieron obtener datos reales sobre la forma en que es aplicada la figura de los daños y perjuicios y el criterio de los Jueces.

Esto puede ser una herramienta valiosa para quienes tengan que promover un juicio ordinario laboral, en que se reclamen indemnización y daños y perjuicios, entre otras peticiones.

De la misma manera puede representar una herramienta de análisis o punto de partida para la reforma del Código de Trabajo, en cuanto a lo legislado referente a la figura de los daños y perjuicios.

Su mayor aporte puede encontrarse en el enfoque crítico y la sustentación teórica de la necesidad, de otorgar facultades discrecionales a los Jueces de Trabajo y Previsión Social para que puedan evaluar y luego cuantificar el monto en que condenaran al patrono por daños y perjuicios, así como analizar si la base establecida en el Código de trabajo esta de acuerdo a la realidad nacional, y determinar así, si es necesario ampliar el máximo establecido de doce meses, debido a que en la realidad, los procesos tienen un tramite mayor a un año.



METODO

III Método

III.1 Unidades de análisis

-Se trabajará cotejando cuarenta sentencias de los juzgados de Trabajo y Previsión Social dictadas en el año de mil novecientos noventa y nueve y/o año dos mil.

- Se entrevistará a jueces de Trabajo y Previsión Social.

III.2 Instrumento

- ✓ Guía para la recopilación de datos en los procesos laborales.
- ✓ Esquema del cuestionario que responderán los jueces de Trabajo y Previsión Social.

Instrumentos que permitieron evaluar y analizar, el criterio que sustentan los Juzgados de Trabajo y Previsión Social guatemaltecos, aclarar planteamientos, no desarrollados en la ley, como por ejemplo, si cabe plantear demanda ordinaria laboral por reajuste de indemnización y en esta solicitar a su vez daños y perjuicios, entre otros los cuales se establecieron el apartado de preguntas de la investigación.

III.3 Tipo de Investigación

Documental Explicativa

Porque se utilizó el método de análisis tanto de doctrina como de legislación vigente y casos prácticos, por lo que se recopiló información, que luego se analizó y se establecieron conclusiones, confrontando los datos obtenidos.

III.4 Procedimiento

1. Se selecciono el tema de investigación.
2. Se planteó el problema.
3. Se elaboró el Instrumento de investigación.
4. Se sometió el proyecto para su aprobación al Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar.
5. Una vez aprobado el proyecto de tesis, se procedió a aplicar los instrumentos de investigación.
6. Ya aplicados los instrumentos se tabularon y procesaron los resultados.
7. Se analizaron e interpretaron los resultados de la investigación.
8. Se confrontaron los resultados con la teoría.
9. Se establecieron conclusiones y recomendaciones.
10. Se redactó el informe final.
11. Se presento para su aprobación final

DESARROLLO DEL TEMA

IV Desarrollo de Temas

Capítulo I El Derecho Laboral

El autor Guillermo Cabanellas, da una definición del Derecho Laboral al desarrollar el tema en su libro Introducción al Derecho Laboral en donde se aclara que no se trata de un tipo o clase de legislación especial sino por el contrario es un derecho, (Cabanellas tomo I, :)

Cabanellas, dentro de su obra al tratar de definir que es esta materia presenta acepciones como las siguientes, Cabanellas tomo I:

“ El Profesor Walker Linares define el Derecho Social o de Trabajo como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. Existe arraigada una idea que es la de proteger a los débiles y en ella parece fundarse la existencia de una legislación social que se funda en dar a la organización medios necesarios para el cumplimiento de tal fin. Razón por lo que se estima que los fines del Derecho de Trabajo responden a la necesidad de plantear y resolver, por medidas legislativas, la llamada cuestión o problema social, definen así este Derecho como el que constituye el medio más esencial para resolver la cuestión social. Esta forma de establecer los fines del Derecho Laboral significa negar su autonomía e invadir campos que le deben ser vedados, pertenecientes sobre todo a la Política Social. ”⁶

“La necesidad de la tutela de la clase trabajadora en sus relaciones contractuales con los dadores de trabajo, proviene de la comprobación de que si el trabajador aislado y sin una especial protección, se encuentra hoy en condiciones de perfecta igualdad jurídica con respecto al dador de trabajo, está bien lejos, sin embargo, de hallarse en una condición de igualdad económica tal, que le permita decidir, con toda libertad de apreciación, la conveniencia o no-conveniencia, de la estipulación del contrato de trabajo y de la aceptación de sus cláusulas.”⁷

Bajo esta perspectiva el Derecho Laboral no es más que un cuerpo de doctrinas legales de aplicación a las relaciones laborales ; por lo que sus fines son un criterio de valoración que se aleja del hecho social del trabajo, para considerar solo algunas de sus consecuencias. El fin del Derecho de Trabajo es poner a los trabajadores en situación de cumplir los deberes primordiales y ejercer los derechos mínimos que lleva consigo la necesidad de vivir.

Los fines del Derecho Laboral consisten en proteger a los trabajadores que prestan sus servicios bajo dependencia ajena, por considerar a los mismos como únicos sujetos de este derecho, y esto equivale a reducir el horizonte; la visión total de la nueva disciplina jurídica para darle una vida precaria e injusta, pues es un Derecho que ha surgido para proteger a la clase trabajadora. Un derecho que nace viciado no puede sobrevivir, representa la injusticia a partir del instante en que esa protección no resulta necesaria, por haberse logrado la igualdad jurídica.

Se ha querido expresar, sin duda, que el Derecho Laboral trata como uno de sus fines, de restablecer el equilibrio jurídico entre patronos y trabajadores, roto por la mayor potencialidad

⁷ Cabanellas, G. (1960) *Introducción al Derecho Laboral*. Tomo I. Argentina; Omela (Pág459-460)

económica de los primeros, que ocupan así una posición de privilegio.

"La afirmación de que el Derecho de Trabajo lleva implícita la idea de ejercer una tutela para los obreros como parte más débil no es del todo absoluta. La protección a la clase trabajadora no constituye un fin que deba cumplir el Derecho Laboral, como tampoco es uno de los caracteres de la legislación del trabajo, ya que ésta no persigue la utilidad de una clase sino el interés colectivo por el aseguramiento de la paz social. Además la legislación laboral no ha sido concebida a favor de los trabajadores, ya que su extensión alcanza instituciones que abarcan intereses tanto de éstos como de los empresarios. El Derecho de Trabajo, si bien prescribe normas de tutela obligatoria, no tiene como finalidad peculiar la de evitar la desigualdad económica de los contratantes que motive un estado de explotación del más débil por el más fuerte. Todo derecho tiene sin ser su fin específico el de proteger al más débil, por cuanto tiene que mantener el equilibrio necesario que es consecuencia de la justicia que lo inspira."⁸

El autor mexicano Mario de la Cueva, en su obra establece que el Derecho de Trabajo es un derecho inconcluso, lo cual apoya la razón del desarrollo de esta tesis, al plantear que existen lagunas de ley que deben ser estudiadas desde la doctrina, legislación y jurisprudencia para subsanar estos vacíos, De la Cueva, Tomo I: Describiendo que el derecho de trabajo en su postulado fundamental expresa que el hombre, por su dignidad tiene derecho a que en las relaciones con sus semejantes debe ser

Cabanellas, g. (1960) *Introducción al Derecho Laboral*. Tomo I. Argentina: Omeba (Pág. 460)
Cabanellas, G. (1960) *Introducción al Derecho Laboral*. Tomo I. Argentina; Omela (Pág. 460-462)

tratado como persona en cuanto a la prestación de sus servicios de no ser así se rompe la idea de la justicia.

El trabajo humano no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, como consecuencia de este principio poco a poco fueron brotando las medidas de protección al trabajo: La protección a las mujeres y a los menores de edad, la protección contra las adversidades del trabajo, la limitación de la jornada, la idea del salario mínimo, la protección al salario, el descanso semanal, etc. El catálogo no está aún cerrado y tal vez no se cierre nunca y si algún día llega a cerrarse, habrá desaparecido el derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora.

En el presente el derecho del trabajo es la protección mínima que asegura el Estado al trabajador y por tanto el fin de los elementos del Derecho de Trabajo es aumentar en los límites las condiciones económicas y de las posibilidades de las empresas, la protección obrera. La naturaleza inconclusa del derecho del trabajo sé muestra cuando:

“Las instituciones del Derecho de Trabajo deben de llenarse con nuevos contenidos, por lo que también es misión de las fuentes formales lograr que esos contenidos crezcan continuamente y en la proporción que terminen los cambios sociales económicos, las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de las empresas.”⁹

1.2 Características

Una de las principales características de esta rama del derecho, es su constante evolución, mucho mas desarrollada que en cualquier otra rama, ya que esta llamada a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.

No es la disciplina laboral una rama que podríamos llamar pretenciosa, cuyo código aspira regular el que hacer total de la materia; por el contrario, sus postulados positivos constituyen un derecho sencillo y hasta cierto punto demasiado flexibles, ya que admite que sus normas sean inmediatamente superadas si con ello favorece al trabajador.

Es un derecho inconcluso; son las normas laborales un punto de partida que están en constante proceso de evolución.

Comprende derechos mínimos y/o máximos dependiendo el caso; susceptibles de ser superados lo cual es bienvenido y cualquier disminución es nula. En este sentido alienta la libertad e igualdad de contratación por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituye la mayoría de la población en todas las naciones y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y el respeto equitativo

I.2 Derecho Realista y Objetivo

El autor Luis Fernández Molina en su obra expone sobre el tema: "Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado. Debe recordarse que la tutelaridad no tiene que aislarse de otros elementos que intervienen en el que hacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares no implica necesariamente una mejora automática de las condiciones

laborales. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores podrán rendir frutos inmediatos, pero pueden resultar contraproducentes a mediano y largo plazo, por ejemplo: la fijación de un salario mínimo muy por encima del mercado... En ningún momento debe perderse de vista la actividad económica en su conjunto de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos considerandos del Código de Trabajo, se deja entrever la validez de este principio, como en los pasajes siguientes: El Derecho Laboral contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal..

Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral deben tener muy presente este principio en beneficio mismo del Trabajador. El legislador debe dejar de lado conceptos muy superficiales o sesgados que conduzcan a la emisión de leyes que en el futuro deterioren las relaciones obrero-patronales, los negociadores de los pactos y convenios colectivos, tanto de la parte patronal como de los trabajadores, deben asimismo nutrirse de este principio: unos para poder determinar los alcances de sus exigencias y los otros la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.¹⁰

Capítulo II Terminación de la Relación Laboral

La terminación del contrato de trabajo, puede ser generada por voluntad de una o ambas partes de la relación (patrono y trabajador), dependiendo como se haya generado el hecho

⁰ Fernandez Molina, Luis (1996) **DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**.Guatemala (Págs.29 y 30)

así serán los efectos, por esto a continuación se desarrollan las variaciones:

II. 1 Terminación por decisión del patrono:

Conocido como el despido,

a) Tanto en la teoría laboral tradicional como en la práctica se maneja como uno de los derechos principales del empleador el cual le permite en el sentido estricto decidir y escoger a sus trabajadores, de lo que se deduce como lo indica el autor guatemalteco Luis Fernández Molina en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, "... que el acceso al trabajo es una disposición del patrono, contrariamente a las teorías que lo perfilan como un derecho del trabajador, a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia...". En Guatemala rige en términos generales la libertad de CONTRATAR-DESPEDIR, excluyendo las limitaciones propias contenidas en la ley (trabajadoras embarazadas, líderes sindicales, emplazamiento de la empresa, protección por formación de sindicato) o por producto de acuerdos colectivos; el empleador tiene la libertad de despedir a sus trabajadores aunque no haya causa que lo justifique; pero a cambio de una indemnización previamente fijada por la ley.

Así mismo el empleador tiene amplia disponibilidad para despedir a sus trabajadores, sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada, con responsabilidad (enunciadas en el artículo 77 del Código de Trabajo)

Las excepciones derivan de situaciones especiales que restringen el derecho del patrono para dar por terminado el

contrato de trabajo, en estos casos corresponde a un juez de la jurisdicción laboral, autorizar el despido.

Es de hacer notar que en el Código de Trabajo no se estipula expresamente el plazo en que el patrono que despide a un trabajador sin justa causa deba pagarle la indemnización.

a.1) *A plazo fijo*: Cuando el contrato se pacta a un tiempo definido, cualquiera de las partes puede ponerle fin antes del vencimiento del plazo, pero pagando a la otra parte los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio a juicio de los Tribunales de Trabajo, (art. 84 del Código de Trabajo). No existen parámetros precisos que puedan orientar aun juzgador a fijar la cuantía de los daños y perjuicios en caso de la terminación por parte del trabajador, pero si cuando la terminación la provoca el empleador, los cuales se fijarían al trabajador por analogía, los montos fijados por la ley son imprácticos y no se fijan en función del plazo que quedaba pendiente de ejecución, sino que del trabajo que se haya ejecutado, un día de salario por cada mes laborado.

a.2) *Ejecución de obra*: En términos generales procede la fijación de daños y perjuicios siguiendo lineamientos civilistas.

b) Cuando el despido es justificado y se fundamente en una causal imputable al trabajador, no corresponde el pago de la indemnización, a menos que por acuerdos se haya establecido el pago de la indemnización universal. La ley en su artículo 77 (Código de Trabajo) nos proporciona un detalle de hechos o situaciones que facultan al empleador para dar por terminado el Contrato de trabajo con causa justificada.

Encontramos en la práctica problemas en cuanto a que es difícil adecuar estas figuras a casos reales, debido a que de la interpretación que se les de y el poder demostrar en juicio o fuera de él la efectiva comisión de uno de esos hechos. Esta situación se agrava dentro del proceso en virtud de la aplicación del principio de la inversión de la carga de la prueba, por la cual corresponde al empleador demostrar que el trabajador cometió alguna de las listadas faltas laborales, a ello se debe sumar el principio de tutelaridad que también cobra vigencia en el campo procesal.

Es importante resaltar que de conformidad con las reformas al Código de Trabajo (Decreto 64-92 artículo 4 del Congreso de la República) el aviso de la terminación por despido debe darse por ESCRITO para que surta todos sus efectos pudiéndose derivar que en defecto del cumplimiento de tal formalidad, la relación laboral continúa o que el trabajador sigue devengando su salario.

II. 2 Terminación por decisión del trabajador:

Conocido como la renuncia,

- a) Es un derecho indiscutible del trabajador, no conlleva mayores requisitos o consecuencias, a excepción de la obligación del PREAVISO (art. 83 Código de Trabajo) y la pérdida de la indemnización, salvo la prevalencia de la indemnización universal en un determinado lugar de trabajo.

b) Despido indirecto: Se fundamenta en una serie de medidas de hostigamiento en contra del trabajador, para provocar su retiro de la empresa, preferentemente a través de una renuncia, (por lo que no le correspondería el pago de la indemnización). Viene a ser una manifestación de la voluntad del empleador de que el trabajador se vaya pero que no se expone en forma directa sino con acciones secundarias o que el patrono cometa faltas contra el trabajador, disminuyendo las condiciones de trabajo pactadas en el contrato de trabajo al iniciarse la relación laboral, el Código de Trabajo es claro al expresar lo siguiente en el artículo 80: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, son constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considerara comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último en los casos de contratos por tiempo indefinidos, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para

obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones como se indica en el artículo 84. El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta goza asimismo del derecho de demandar de su patrono antes de que transcurra el término de prescripción del pago de la indemnización y demás prestaciones legales que procedan", que en este caso serían los Daños y Perjuicios.

- c) Abandono: Es común que el trabajador sin dar ningún tipo de aviso simplemente deje de asistir a su trabajo, en estos casos es procedente dar aviso de esta situación a la Inspección General de Trabajo, para asegurar el hecho y la fecha del abandono y según la gravedad e importancia del caso promover juicio en contra del trabajador por abandono del puesto de trabajo. El Código de Trabajo en el artículo 77 inciso f señala como causa justa que faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte: " Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario..."

II.3 Terminación por otras causas:

- a) Fallecimiento del trabajador: Cuando fallece un trabajador corresponde a sus dependientes que se les haga efectivo el pago de las prestaciones, el decreto 23-79 trata sobre la Prestación postmórtem para trabajadores de la Iniciativa

Privada, en su artículo 2 señala "El patrono procederá a efectuar el pago exigiendo el recibo correspondiente de las cantidades que deba cancelar, dentro de los treinta días contados a partir del momento en que le fuera presentada la solicitud por el o los beneficiarios del trabajador fallecido", así mismo en el artículo 3 expone: " La calidad de beneficiario se prueba con certificación de defunción o la declaración de muerte presunta hecha por el tribunal competente y certificación justificativa del parentesco , en la que conste el vínculo o relación existente con el trabajador fallecido, que corresponda, quien emitirá declaratoria al respecto. Cumplido este requisito y efectuado el pago , el patrono queda eximido de cualquier responsabilidad posterior. Esta prestación prescribe dentro del término de dos años a contar de la fecha del fallecimiento."¹¹

- b) Fallecimiento del patrono: Esta situación sólo se presenta en caso el patrono sea una persona individual, ya que en caso de sociedades no cabe este supuesto.

- c) Cierre o compraventa de la empresa: El llamado pasivo laboral es uno de los rubros que deben tomarse muy en cuenta cuando se enfrenta el cierre de una empresa de esta cuenta se considera un crédito preferente, es decir, que dentro de los juicios universales "gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los que se originen de acuerdo con los términos y condiciones del

¹¹ Decreto 23-79 del Congreso de la República de Guatemala, del 22/04/1979.

Código Civil sobre acreedores de primera clase ...”
(Artículo 101 del Código de Trabajo).

Adicionalmente, estos asuntos se tramitan por una vía específica, y con una marcada actuación oficiosa del juez: “ El Juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de los bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas...” (art. 101 Código de Trabajo). De todo lo anterior se infiere que el caso de una quiebra o/y cierre súbito de una empresa (persona jurídica), el adeudo de los trabajadores será el primero en satisfacerse, en la medida que ello sea posible, salvo acreedurías de primera clase como hipotecas o prendas, a pesar de que hubieren presentado con anterioridad las otras acreedurías comunes. En caso de venta, dicha acreeduría debe asimismo tomarse en cuenta como un elemento más de la negociación.

El artículo 23 del Código de Trabajo contiene las normas relativas a la sustitución patronal: "La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el termino de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido". Él artículo 6 señala que "los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un Contrato o Relación de Trabajo, ni proporcionar a otros patronos

trabajadores que hubieren contratado para sí... ...No queda comprendida en esta prohibición la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva".

- d) Vencimiento del plazo: es una expresión de carácter civilista que ha nutrido esta institución, si las partes convienen en un plazo determinado para el contrato y siempre que los hechos encajen en un plazo determinado, el cumplimiento de ese plazo necesariamente pone fin a la relación sin que ninguna de las partes pueda sentirse lesionada ni sorprendida, por lo que no procedería resarcimiento alguno por concepto de indemnización, así lo estipula el artículo 86 del Código de Trabajo al indicar que en estos casos el contrato de Trabajo termina sin responsabilidad para las partes.

- e) Fuerza Mayor: En estos casos los trabajadores reclaman la totalidad de sus prestaciones incluyendo la indemnización, pero el problema no radica en ello, como en el efectivo pago de esas cifras tomando en cuenta la situación de insolvencia motivante de la terminación. El artículo 85 último párrafo del Código de Trabajo indica: " ... No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores."

II.4 Efectos de la terminación de la Relación Laboral

El autor guatemalteco Luis Fernández Molina los enumera de la siguiente forma:

- a) Para el empleador o la empresa se pierde la habilidad y conocimiento obtenido por el trabajador. En otros casos, además se perderá el entrenamiento que en algunos casos puede ser muy costoso.
- b) El trabajador pierde la fuente principal, casi siempre la única de obtención de ingresos.
- c) Se pierde la relación personal, tanto entre el patrono y el trabajador, así como clientes, proveedores, y otras personas vinculadas.
- d) Por lo general se produce una fricción entre patrono y trabajador, que al no ser resuelta en forma directa una controversia, se requiere de la intervención de entidades administrativas o judiciales.¹²

Para el autor Mario De la Cueva: “ La terminación de las relaciones de trabajo, como su nombre lo indica, produce la disolución de los vínculos jurídicos y, en consecuencia, desaparecen, para el futuro, los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos.”¹³

Sea cual sea la causa de la terminación de la relación de trabajo, trae como consecuencia un pago por parte del empleador al trabajador, lo que variará será el concepto que abarque este pago, si la causa del despido es imputable al

¹² Fernández Molina, Luis (1996) **DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**. Guatemala (Pág. 136)

¹³ De la Cueva, Mario (1963) **DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Tomo I** México (pág487 y 488)

trabajador al igual que en caso que el empleado renuncie, el pago de la indemnización corresponderá a lo que en la práctica se conoce como las prestaciones irrenunciables, es decir, el salario pendiente de pago ordinario y extraordinario, el proporcional al aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, vacaciones y cualquier otro pago pendiente como comisiones etc. A diferencia del caso en que el trabajador es despedido sin causa justa, es decir por decisión súbita y unilateral del patrono, este esta obligado por imperio de la ley a pagar al trabajador además de los rubros antes mencionado la indemnización, con el objeto de resarcir el daño causado al trabajador por dejarlo sin empleo, sin que mediara culpa.

Capitulo III Indemnización:

III.1 Concepto de indemnización

El artículo 78 del Código de Trabajo, establece que si el empleador no prueba la causa justa del despido, en aplicación de la inversión de la carga de la prueba, deberá pagar al trabajador la indemnización,

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

En la relación laboral se debe indemnizar al trabajador cuando es despido injustificadamente, es decir, cuando se le quita el trabajo sin mediar culpa o responsabilidad de su parte. Un empleado que recibe su salario en fin de mes ajusta

su vida en función de ese trabajo y de ese ingreso. Si un día, en forma súbita se le notifica que está despedido, se le estará causando un daño económico y psicológico. Este daño debe repararse y es aquí donde aparece la figura de la indemnización. En caso de que el trabajador sea despedido, no dando motivos para ello.

Para el autor Guillermo Cabanellas, la indemnización es: "El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la empresa que lo expulsa de su personal. De ahí que se utilicen como sinonímias las locuciones de indemnización por antigüedad o indemnización por despido. Como noción general, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario lo abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado. Para justificar gráficamente la necesidad de este resarcimiento, Capitán y Cuche señalan que la rescisión del contrato de trabajo, aun precedida del preaviso o acompañada del mismo, puede formularse en condiciones tales, que le infiera a la otra parte un perjuicio trascendente. Los autores citan el ejemplo del patrono que ofrece un empleo estable al trabajador que habita en otra ciudad, éste se traslada y, al cabo de pocos días, es despedido sin motivo alguno."¹⁴

¹⁴ Cabanellas, G. (1968) COMPEDIO DE DERECHO LABORAL (Pags. 814-815)

III.2 Naturaleza jurídica de la Indemnización

El autor Guillermo Cabanellas, expone sobre la naturaleza y procedencia de la indemnización lo siguiente:

“ Roto el contrato de trabajo, por despido directo o indirecto del trabajador, subsiste la obligación patronal de abonarle al despedido o auto despedido una suma igual a la que habría percibido de no haberse producido el cese súbito en los servicios. Ahora bien, lo que el trabajador recibe, aunque medido como salario no es sino una indemnización que coincide, en la cuantía, con la retribución laboral que podría haberle correspondido. De no ser así, el empresario podría aducir carencia de causa jurídica, con el consiguiente, derecho a repetir la totalidad o parte de lo abonado por tal concepto, siempre que el trabajador encontrara colocación igual o mejor retribuida antes de la finalizar el contrato. Pesa también en esta integración la lesión moral que significa verse despedido y la pérdida de oportunidades, entre ellas la posibilidad de revisar el despido por reconsideración de las partes antes de la consumación de la cesantía.”¹⁵

Así mismo al respecto enuncia:

“Es una reparación pecuniaria de naturaleza salarial”¹⁶

“ Se estima que existe un nexo de causalidad entre la actividad desplegada por el trabajador y la indemnización por ruptura del contrato de trabajo: Su fundamento se halla precisamente en la antigüedad del trabajador. Resulta notoria la redundancia de justificar una institución por su exclusivo nombre. Además, si el

¹⁵ Cabanellas, G. (1968) **COMPEDIO DE DERECHO LABORAL. Argentina (Pág. 810)**

¹⁶ Cabanellas, G. (1968) **COMPEDIO DE DERECHO LABORAL. Argentina (Pág. 811)**

despido no le infiere atentado a la antigüedad del trabajador (y esto es posible si el despedido encuentra nuevo empleo donde se le reconoce la previa antigüedad profesional), tendría que desaparecer esta indemnización, entonces sin base legal alguna. El trabajador tiene derecho a que se le indemnicen los perjuicios económicos que le origina la ruptura del contrato de trabajo, tanto por la disminución patrimonial o daño emergente como por la pérdida o frustración del aumento de los bienes, que tipifica el lucro cesante. Se refuerza la tesis recordando que todo incumplimiento obligacional impone que el infractor indemnice el detrimento económico causado. Sin negar la base resarcitoria de la indemnización por despido, no se ajusta a los daños y perjuicios inferidos. Un sector de la doctrina juzga que la indemnización por antigüedad sanciona un acto violatorio del empresario, por rescindir sin causa el contrato laboral. La indemnización por despido aparece unida al concepto de desocupación, es imperativo del paro forzoso, porque pone un freno económico al deseo del empleador de desprenderse del personal. Remedia, al menos en parte, y durante algún tiempo la situación del empleado despedido, permitiéndole hacer frente a las necesidades de la vida, de esta forma, tal indemnización ofrece carácter politicosocial por amparar al trabajador frente a un riesgo laboral y atender a su subsistencia mientras encuentra otra ocupación ¹⁷

El autor Juan D. Pozzo, en su obra Derecho del Trabajo al respecto señala que la naturaleza de la indemnización por el despido sin justa causa, ha sido objeto de distintas teorías que es muy difícil clasificar y menos aún concordar, a fin de aclarar los fundamentos de la indemnización deben buscarse en los

¹⁷ Cabanellas, G (1968) COMPEDIO DE DERECHO LABORAL. (Págs 815 – 818)

elementos característicos de la institución, el fin que persigue, el cual es evidentemente, conciliar intereses opuestos entre los empleadores y los empleados en el caso de una terminación del contrato de trabajo de duración indeterminada por el empleador.

La indemnización por despido no implica, como lo sostienen algunos autores, Greco, entre otros un salario prorrogado, una parte adicional del sueldo, que es adquirida durante el curso de la relación de trabajo y pagada después en el momento de su extinción.

Si se tratase de un salario diferido que forma parte de la remuneración, por haberse descontado durante el curso de la relación de trabajo tendría derecho a su remuneración, tanto el empleado despedido sin justa causa como el renunciante, para quien dentro del ordenamiento jurídico no existe tal derecho.

Tampoco puede considerarse que la indemnización por despido sin justa causa constituya un premio de fidelidad, de colaboración y de antigüedad en una empresa determinada, pues, como afirma Deveali, esta teoría de Barassi podría admitirse en aquellas legislaciones que reconocen tal derecho a la indemnización, solamente a favor de los empleados que tienen una notable antigüedad de servicios con un mismo empleador, pero es inaceptable en legislaciones como la nuestra, que reconocen el derecho a la indemnización después de un plazo muy reducido, a partir de haber pasado satisfactoriamente los dos meses de prueba que estipula el actual Código de Trabajo, termino que puede terminarse la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes.



En Francia la teoría del abuso del derecho o, mejor dicho, del uso abusivo del derecho a sido trasladada del campo del derecho civil, donde se desarrolló, el derecho del trabajo, para fundar la indemnización por despido.

Si aparece que el motivo es injustificado, o sin causa, el empleado despedido, deberá ser indemnizado por esta destitución abusiva. Pero, como lo reconocen autores franceses es una cuestión delicada al considerar cuándo existe un abuso del derecho por parte del empleador.

La teoría del abuso del derecho, que ha sido objeto de controversias por grandes autores entre ellos Planiol, quien niega la existencia de un abuso del derecho o, más bien, lo considera un acto ilícito, cuando afirma que todo acto abusivo, justamente porque es ilícito, no constituye el ejercicio de un derecho, y el abuso del derecho no constituye una categoría distinta del acto ilícito, agregando que el derecho cesa donde comienza el abuso y no puede haber uso abusivo de un derecho, porque un mismo acto no puede ser al mismo tiempo, conforme y contrario al derecho. La tesis de Planiol ha sido discutida, considerando Josserand que hay abuso siempre que un derecho se haya apartado de su fin social, y más concretamente Subervic establece que en las conclusiones de Planiol existe una confusión y afirma que cuando se habla de abuso del derecho se trata de los casos en que el titular, permaneciendo en los estrictos límites de su derecho, lo usa ya para perjudicar a otro, o bien sin motivo legítimo. Agrega Subervic que objetivamente el acto es normal, pero es ilícito porque se realizó bajo el imperio de un móvil ilegítimo.

La teoría del abuso del derecho en la práctica, es diferente de nuestro sistema, pues, al establecer los jueces el daño originado al empleado despedido, sistema cuya equidad es indiscutible, solo deben tener en cuenta el daño con relación al futuro y no al pasado, como ocurre en nuestro derecho, el cual considera como base indemnizadora la antigüedad del empleado en el cargo.

Otra teoría que entiende que el empleado en el curso de la relación de trabajo adquiere el derecho a la indemnización, ha sido desarrollada por Adamastor Lima en Brasil, quien expresa: Que el empleado colaborando en la industria, no adquiere un derecho de propiedad, pero si un derecho de crédito sobre los fondos del establecimiento que ayuda a formar y engrandecer. Este crédito tiene relación directa con el tiempo de colaboración prestada.

La indemnización que, como sabemos, es el resarcimiento de la pérdida de un derecho adquirido por contrato o ajuste escrito o verbal. Si el empleado abandona el establecimiento prodúcele la renuncia al aludido derecho de crédito.

La teoría de Lima es objetable, pues, como afirma Barassi, la retribución que recibe el empleado es solamente aquella que es pactada y pagada en relación al trabajo prestado; por consiguiente, no puede quedar pendiente ningún crédito a favor del empleado. Por otra parte Cesarino Junior dice que si el empleado tiene un derecho creditório contra el fondo del establecimiento, no existe razón para negárselo cuando se retira dando el preaviso al empleador.

Para otros la indemnización ofrece un carácter de preaviso contra el desempleo, un seguro contra la desocupación.

Es posible que la idea inicial haya sido esa. La indemnización a veces realiza y constituye una garantía del empleado despedido contra el futuro. Con todo esa teoría no explica satisfactoriamente el principio de la rescisión que ahora buscamos en verdad no indica jurídicamente la razón de la compensación pecuniaria, ni tampoco nos da los principios que guían la devolución.

La misma terminología, hace suponer que representa el daño sufrido por el empleado por el hecho de la rescisión unilateral por el patrono y, en cuanto tal, viene a ser parte integrante del término del preaviso, puesto que los dos institutos tienen aplicación aún en el caso que el empleado despedido haya encontrado de inmediato una nueva ocupación, porque lo se trata de compensar con ellos es la pérdida de las ventajas que derivan de una más o menos larga permanencia en su ocupación. Además es innegable la estrecha relación entre la indemnización por despido y la antigüedad en el empleo ya que ésta aumenta la indemnización por lo cual, en cierto modo, puede ser considerada como un preaviso proporcionado al servicio prestado durante un mayor o menor tiempo. También acepta Riva Sanseverino el carácter asistencial o de previsión del instituto en cuanto tiene en mira preveer la situación en que se puede encontrar el empleado que ha sido despedido por el empleador.

Devealic, por su parte, estudia la evolución del instituto en el derecho italiano y llega también a la conclusión de que la indemnización por despido debe ser considerada como una integración del despido. Recuerda el autor citado que las primeras legislaciones sobre la materia no crearon el preaviso sino que trasladaron la institución de otros tipos de locación, como el arrendamiento donde ya existía impuesto por la

costumbre. Pero tales legislaciones advirtieron que, frente al hecho de la resolución del contrato de trabajo, la situación del empleado se presentaba generalmente mucho más difícil que la del empleador, puesto que generalmente es más fácil para un empleador encontrar un nuevo empleado que reemplace al renunciante que no para éste encontrar una nueva ocupación.

III.3 Calculo de la Indemnización

La base del cálculo se encuentra en el artículo 82 del Código de Trabajo, que establece la obligación patronal cuando pone fin al Contrato sin causa justificada. Adicionalmente indica:

- Su importe debe calcularse y tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato. (Artículo 82)
- Para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias. (Artículo 93)
- Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. (Artículo 82)
- Para el cálculo de la indemnización se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo y de la Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, devengando por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicio. (Artículo 9, Decreto 76-78 Ley del Aguinaldo y Decreto 64-92)

Dos elementos primarios a determinar:

- a. El salario promedio
- b. El tiempo

Para el cálculo de la indemnización se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{(sumatoria de los últimos 6 meses)} \quad (\text{SO} + \text{SE}) + \text{VE} + \text{AG} + \text{BA}}{6} = \text{factor promedio por un año}$$

SO – Salario ordinario, proporcional a 6 meses

SE – Salario extraordinario, proporcional a 6 meses

VE – Ventajas económicas, 30% sobre salario ordinario y extraordinario (artículo 90 CT)

AG – Aguinaldo proporcional a los últimos 6 meses (Decreto 76-78, artículo 9)

BA – Bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado proporcional a los últimos 6 meses. (decreto 42-92 artículo 4)

Capitulo IV Daños y Perjuicios

Los daños y perjuicios son una figura netamente de origen civilista, por esta razón es necesario estudiar esta figura desde dicha perspectiva, para luego poder desarrollar el tema aplicado al derecho laboral, específicamente a los daños y perjuicios como una sanción de tipo pecuniaria impuesta por los jueces de trabajo y previsión social, por el retardo del pago de la indemnización, contemplado en el Código de Trabajo. Al respecto en la exposición de motivos del Código Civil, decreto ley 106, se expone lo siguiente: “La indemnización de daños y perjuicios procede siempre que el deudor no cumple su obligación en el

plazo y forma estipulados, o la cumple, o con retardo . El acreedor tiene, en efecto, el derecho de exigir al deudor que cumpla su obligación en el plazo y forma estipulados si este cumplimiento directo no se logra, el acreedor puede exigir el cumplimiento equivalente o sea el pago de la indemnización, el cumplimiento equivalente tiene lugar, no sólo en las obligaciones de dar sino también en la hacer y no hacer y los daños y perjuicios que deben indemnizarse son los que resultan como consecuencia directa de la falta de cumplimiento, del cumplimiento imperfecto, o del incumplimiento con retardo el objeto de la indemnización, es, pues, resarcir al acreedor el daño que sufre por cualquiera de los tres motivos indicados pagándole una cantidad equivalente a la utilidad o beneficio que le habría producido el cumplimiento de la obligación. El monto de la indemnización se establece de tres maneras, por convenio de las partes, por disposición de la ley o por declaración judicial. El convenio de las partes reviste la forma generalmente de una cláusula penal, como se ha llamado hasta hoy a este procedimiento. La fijación de la indemnización por la ley tiene lugar en las obligaciones que tienen por objeto la entrega de una suma de dinero. En cualquier otro caso, las partes deben acudir al juez para que, en sentencia, se declare la existencia de los daños y perjuicios y se fije su cuantía.”¹⁸

IV.1 Definición de daños:

El autor Guillermo Cabanellas los define: “En el sentido amplio, toda suerte de mal material o moral. Más particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que

¹⁸ Exposición de Motivos del Código Civil de Guatemala, promulgado por el decreto ley Número 106 el 14 de septiembre de 1963.

por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes. El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad ante el autor y el efecto. En principio, el daño doloso obliga al resarcimiento y acarrea una sanción penal; el culposo suele llevar consigo tan sólo indemnización, y el fortuito exime en la generalidad de los casos, dentro de la complejidad de la materia.”¹⁹

Para el auto Diego Espín daño es: “ La base de la responsabilidad civil es la existencia de un daño o perjuicio sufrido por el que reclama. A diferencia de la responsabilidad penal, que en la sanción tiene en cuenta la trasgresión de la norma penal y la necesidad del castigo del culpable (o bien la necesidad de defender a la sociedad), la responsabilidad civil no parte de la idea de sanción para el culpable sino de la reparación del daño causado por el mismo. Por eso el daño, si lógicamente es el último elemento de la responsabilidad civil, es en cambio el que primero hay que considerar para saber si existe responsabilidad civil; si causó daño la acción ilegal culposa, no hay por qué hablar de reparación civil. Pero con más precisión ¿Qué debe entenderse por daño? La teoría de la responsabilidad civil se ha formado en torno al daño pecuniario o patrimonial, en su doble vertiente de *damnum ergens* y *lucrum cesans*. Pero también se admite en la actualidad el daño moral como reparable civilmente. Hay que distinguir, pues, el daño patrimonial y el daño moral. El daño moral, en defecto de un texto legal que expresamente lo consagre, ha adquirido carta de

naturaleza en España por la jurisprudencia del Tribunal Supremo que lo admitió por vez primera en la famosa S de 6 de diciembre de 1912, en que se declaró la responsabilidad civil de una empresa periodística por el daño inferido al honor de una persona por la publicación de noticias injuriosas, doctrina confirmada posteriormente por daños al honor o reputación de las personal o al honor mercantil (ss.19 de marzo 1934, 25 de junio 1945) Para que el daño pueda ser imputable a la persona autora del acto ilícito, es preciso también que exista relación de causalidad entre éste y aquél, es decir, ha de existir un nexo causal entre el hecho y el daño. Pero esta cuestión ha dado lugar a diversas teorías, ya que surge el problema de la valoración de las concausas y de las causas remotas, dando lugar a complejas apreciaciones, no siempre muy seguras en sus resultados. También parece equitativo que haya de ponderarse la coexistencia de la culpabilidad por parte del perjudicado, aunque su existencia no implique la irresponsabilidad, forzosamente, del autor del daño.”²⁰

IV.2 Características de los daños

Es el menoscabo, deterioro, o perjuicio no proveniente de delito y que da lugar a determinados resarcimientos. La responsabilidad del causante no podrá quedar atenuada o suprimida más que en el caso de que por culpa de la

¹⁹ Cabanellas, G (1993) **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina (págs.109 y 110)

²⁰ Espin. D (1957) **Manual de derecho civil Español**. Vol III Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado

persona dañada se haya causado o contribuido a que se diera el mal.

IV.3 Clases de daños

A) si se refieren a personas o cosas:

A.1. Daño Personal: pueden ser daños morales (se refiere al espíritu) o daños corporales (se refieren al cuerpo)

A.2 Daño Patrimoniales

B) Dependiendo su origen:

B.1 Daños humanos

B.2 Daños extrahumanos

C) Pueden ocurrir:

C.1 Daños contractuales

C.2 Daños fuera del contrato

IV. 4 Concepto de los Perjuicios

Para el autor Guillermo Cabanellas los perjuicios se definen: " Genéricamente, como el mal, lesión moral, daño de los intereses patrimoniales, deterioro, pérdida, y en e sentido técnico estricto, la ganancia lícita que se deja d obtener o los gastos que ocasiona una acción u omisió ajena culpable o dolosa; a diferencia del daño o ma efectivamente causado en los bienes existentes y qu deben ser reparados."²¹

²¹ Cabanellas, G. (1993) **Diccionario Jurídico Elemental**. Argetina (pág. 303)

IV. 5 Características de los Perjuicios

La Nueva Enciclopedia Jurídica, publicada en Barcelona en 1954, señala al respecto: “Son las frustradas ganancias, el problema adquiere una mayor complejidad, pues no cabe duda que tiene un carácter más aleatorio y vago. Como dice FISHER, mientras el concepto de daño positivo tiene una base firme, pues se refiere siempre a hechos pasados, el del lucro cesante participa de todas las vaguedades e incertidumbres de los conceptos imaginarios. Por eso incumbe al Derecho lograr la justa separación entre los sueños de ganancia y el lucro verdadero dejado de percibir. Los tratadistas se esfuerzan en orientar al juzgador sobre este punto. Existirá indudablemente lucro frustrado en los siguientes supuestos:

1. Cuando para alcanzar las ganancias no se considere necesario que el perjudicado realice acto alguno; por ejemplo, si el vendedor, por razón de insolvencia de la que él mismo es culpable, no entrega al comprador el solar vendido, que aumenta considerablemente el valor al quedar incluido en el trazado de nuevas calles.
2. Cuando para realizar la ganancia hubiera bastado una simple aceptación o el incumplimiento de una condición potestativa, pues no hay por qué suponer que el perjudicado hubiera desperdiciado tan fácil ocasión.
3. Cuando las adquisiciones que hubiera hecho el perjudicado no eran más que consecuencia del

despliegue de la diligencia normal y común. Esta regla tiene cierto matiz objetivo, ya que se hace independientemente de las circunstancias de que el perjudicado sea o no una persona diligente y puede operar aún en contra del mismo perjudicado, pues no puede admitirse la probabilidad de ganancias resultantes de actos que normalmente acarrearán perjuicios y que, por tanto, toda persona inteligente tiende a evitar.”²²

IV.6 Clases de perjuicios:

A) Si se refieren a personas o cosas:

A.1 Perjuicio Personal: pueden ser perjuicios morales (se refieren al espíritu) o perjuicios corporales (se refieren al cuerpo)

A.2 Perjuicios Patrimoniales o cosas

B) Dependiendo su origen:

B.1 Perjuicios humanos

B.2 Perjuicios extrahumanos

C) Pueden ocurrir dentro o fuera de un contrato:

C.1 Perjuicios contractuales

C.2 Perjuicios fuera del contrato

²² NUEVA ENCILOPEDIA JURIDICA. Barcelona (1954) Tomo VI, (pág. 218)

IV. 7 Diferencia entre daños y perjuicios

El Diccionario de Derecho Privado desarrolla el tema, exponiendo al respecto: “En esto se diferenciarían los daños de los perjuicios, de origen siempre indirecto, según aquilatan las sinonimias; a no ser que el lenguaje del Derecho exponga que esta fina sinonimia no exista y ambas palabras se confundieran como expresión de una simple redundancia.”²³

En conclusión la diferencia radica en que el daño es el efecto inmediato y el perjuicio el efecto mediato, a consecuencia de un acto que provoca una lesión.

IV.8 Naturaleza jurídica de los daños y perjuicios en general

En el texto Nueva Enciclopedia Jurídica se desarrolla el tema de los daños y perjuicios, exponiendo al respecto:

La doctrina general sobre los daños y perjuicios se proyecta en primer lugar sobre el Derecho de Obligaciones en sentido estricto. Si no se puede cumplir la obligación en forma específica, la relación del Derecho se proyecta entonces directamente contra el patrimonio del deudor, a fin de extraer del mismo la cantidad de bienes suficientes para que quede restaurado el desequilibrio económico provocado por el incumplimiento de aquel.

Así mismo señala: “ La prestación de los daños y perjuicios es la obligada restauración del desequilibrio patrimonial ocasionado por la conducta injusta del obligado, satisfaciendo al perjudicado aquellos que se le

²³ DICCIONARIO DE DERECHO PRIVADO (1961)

originaron. De esta definición se infiere que para que pueda tener efecto la prestación por equivalente son requisitos necesarios los siguientes:

1. Que se haya producido una conducta injusta, es preciso ante todo que exista un incumplimiento, además es necesario que este incumplimiento sea culpable, pues aun en la misma cláusula penal es requisito indispensable para poder ser exigida.
2. Que no pueda obtener el cumplimiento forzoso en forma específica, es decir que la obligación tiene que cumplirse a su tenor; solo cuando ello no es factible entra en juego la teoría del resarcimiento.
3. Que con ocasión del incumplimiento culpable se haya ocasionado una situación de daños y perjuicios, es decir la realidad de tales efectos.
4. Que entre el incumplimiento sobrevenido y los daños y perjuicios ocasionados exista una relación de causa y efecto, el daño debe ser consecuencia del incumplimiento o sea que entre uno y otro haya una relación de causalidad. Este problema del nexo causal es uno de los más ardientemente discutidos en la doctrina y sobre el mismo se han formado una abundante y rica bibliografía. No obstante, siempre habrá de tener en cuenta que si se produce la interrupción del nexo causal por la acción del mismo perjudicado, por la de un tercero o incluso por caso fortuito puede llegarse a la exoneración de

responsabilidad si el incumplimiento no es determinante del efecto producido”²⁴

Capítulo V Los Daños y Perjuicios en el Derecho Laboral Guatemalteco

El autor Mario de la Cueva comenta sobre las acciones del trabajador despedido: “ El derecho alemán, igual que el derecho mexicano, tuvo que enfrentarse a un interesante problema: La disolución de las relaciones de trabajo se producen por un acto unilateral del patrono; cuando estima que existe causa justa, puede despedir al trabajador. Los legisladores tuvieron que preguntarse por las acciones que habrían de concederse al trabajador y que le permitieran reclamar contra el despido; si esas posibilidades de inconformidad no existieran, el derecho autorizaría al empresario a hacerse justicia por sí mismo; el Derecho Alemán según expusimos en líneas anteriores al hablar de la ley de consejos de empresa concedió al trabajador una acción de reinstalación, si bien podía el empresario eludir el cumplimiento de la sentencia, pagando una INDEMNIZACION. El Derecho Mexicano concedió al trabajador dos acciones:

El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”

²⁴ NUEVA ENCILOPEDIA JURIDICA. Barcelona (1954) Tomo VI, (págs 216 y 217)

Definición de daños en el Derecho Laboral

Para el autor Guillermo Cabanellas, en términos generales los daños y perjuicios: “Constituye este concepto uno de los principales en la función tutelar y reparadora del Derecho. Ambas voces se relacionan por completarse; puesto que todo daño provoca un perjuicio y todo perjuicio proviene de un daño. En sentido jurídico, se considera daño el mal que se causa a una persona o cosa, como una herida o la tortura de un objeto ajeno; y por perjuicio, la pérdida de utilidad o de ganancia, cierta y positiva, que ha dejado de obtenerse; pues el herido, por ejemplo ha perdido sueldos u honorarios, o la máquina rota ha dejado de producir tal artículo.”

El autor argentino Enrique Herrera enuncia en su obra lo siguiente: “El despido sin causa, mas allá de los perjuicios individuales que puede provocar, configura un hecho que altera el equilibrio de las relaciones sociales que afecta el interés público. Por ello la ley tiende también a PENALIZAR esta forma de resolución con el obvio propósito de disuadir el ejercicio abusivo o simplemente sin mayor motivación de la facultad resolutoria de que goza la parte empresaria.

Es decir, la ley impone al empleador que ejerce sus facultades resolutorias sin invocar y probar justa causa, el pago de una indemnización omnicomprensiva de los perjuicios sufridos por el trabajador. Pero como dicho pago tiene también un carácter penal, en ningún caso podría eximirse de él, probando que no había perjuicio. Por ello la indemnización corresponde siempre con total independencia de los daños reales sufridos, y aun en el supuesto de que no exista daño alguno por haber hallado el trabajador una pronta o mejor ocupación.

Krotoschin señala, que en los casos de despido abusivo o arbitrario (despidos sin causa legítima alguna), hay una violación culpable del contrato y el daño causado, o simplemente presunto, es imputable subjetivamente al empleador. En este caso, la indemnización por despido es una verdadera indemnización por falta de preaviso, a la cual normalmente se agrega. ²⁵

Definición de Perjuicios en el Derecho Laboral

El autor argentino Enrique Herrera desarrolla el tema de los perjuicios en materia laboral de la siguiente forma: “ Desde hace mucho se viene planteando el tema del alcance de los perjuicios que cubrían las indemnizaciones tarifadas. La cuestión de la doctrina tradicional entiende que la tarifa indemnizatoria cubre la totalidad de los daños patrimoniales y extrapatrimoniales que se sigan directa o indirectamente de la resolución del contrato. No distinguen a ese fin si el despido se ha formulado dentro del margen de razonable discrecionalidad que otorga la ley al empleador, o si se ha ejercido la facultad en forma claramente abusiva. En tal óptica la tarifa cubre la totalidad del daño sin posibilidad alguna de obtener reparaciones complementarias. En ese sentido se pronunció tradicionalmente la jurisprudencia.

Enfrentando esta tesis, algunos autores consideran que las indemnizaciones tarifadas cubren nada más que el daño material provocado por el hecho del despido sin justa causa. En consecuencia el trabajador tendría derecho a reclamar por separado los daños extrapatrimoniales que le hubiere ocasionado la decisión patronal. En algunos casos se insinuó que podrían reclamarse incluso los patrimoniales no cubiertos adecuadamente por la tarifa indemnizatoria. Esta tendencia, sin

²⁵ Herrera, E. (1987) **Extinción de la Relacion de Trabajo**. Argentina (págs 204 y 205)

embargo, no tuvo mayor acogida en la doctrina y fue invariablemente rechazada por la jurisprudencia.”²⁶

V.1 Legislación Guatemalteca Aplicable.

- Constitución Política de la República de Guatemala, artículo:102 “o” y “S”.
 - 102 “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 otorgue mejores prestaciones.”
 - 102 “S”: “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 este plazo, hasta un máximo , en este caso de seis meses”
- Código de Trabajo, Decreto número 1441, artículos: 78 inciso “B” , y 84
 - 78 “B”: “ A titulo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses salario y las costas judiciales.”
 - 84 último párrafo: “Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que

²⁶ Herrera, E. (1987) **Extinción de la Relacion de Trabajo**. Argentina (págs 218 y 219)

éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado a dicho término. Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades.”



ANÁLISIS DE RESULTADOS

V Análisis de los Resultados

Al efectuar un estudio analítico de sentencias y argumentos emitidos por los tribunales de primera instancia, en las condenas al renglón de daños y perjuicios, en los años de 1999 y 2000, en adición a las respuestas concretas que emitieron los titulares de esos tribunales en entrevista que tuve con ellos, la doctrina y la legislación consultada, nos hace arribar a los planteamientos que responden a las interrogantes que me he permitido plantear en este trabajo de tesis. Lógico es suponer que algunas de estas respuestas o conclusiones, están necesariamente sujetas al criterio individual de quien las formula y de quien las responde, en este caso en particular de la autora de este trabajo y de las personas que amablemente brindaron de su tiempo.

Partiendo de la legislación positiva y vigente en materia del pago de la indemnización y de los daños y perjuicios, tenemos que dar nuestro primer paso en el análisis de los artículos 78 y 82 del Código de Trabajo de la República de Guatemala, contenido originalmente en el Decreto Legislativo 330 emitido en el año de 1947 y sus reformas posteriores, particularmente el Decreto 1441 que para efectos prácticos podríamos decir fue la reforma más trascendente y que es en la actualidad el que contiene básicamente el código de la materia con las reformas pequeñas hechas posteriormente, y con particular relevancia en este caso particular la del artículo segundo del Decreto sesenta y cuatro guión noventa y dos del Congreso de la República que aumento el monto de los daños y perjuicios en la forma en que ya he particularizado. Del análisis de esta norma, así como de los procesos consultados en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tenemos que los supuestos son necesariamente:

- 1) Que exista una relación o contrato de trabajo vigente entre patrono y trabajador.
- 2) Que haya transcurrido el período de prueba.

3) Que medie despido injustificado del trabajador o bien que este diera por concluido el contrato de trabajo por alguna de las causas enumeradas en el artículo 79 del Código de la materia.

En estas circunstancias el trabajador tiene derecho a percibir la indemnización por tiempo servido que regula la propia norma y si ésta no le es pagada, el artículo 78 y el artículo 82 regulan el derecho del trabajador para demandar a su ex patrono y exigirle por la vía judicial el pago de la indemnización por tiempo servido a que se ha hecho referencia.

Las disposiciones del artículo 78 del Código de Trabajo, que fuera reformado por el artículo segundo del Decreto sesenta y cuatro guión noventa y dos del Congreso de la Republica regula el pago de los llamados daños y perjuicios así como el de las Costas Judiciales. Y aquí cabe señalar además que el pago de costas judiciales en materia de trabajo es una total innovación creada hasta el año mil novecientos noventa y dos en nuestra legislación y que en alguna forma constituye una contradicción con el principio legal y doctrinario que en materia de trabajo y previsión social no se requiere el auxilio de profesional del derecho para plantear y tramitar demandas.

Al analizar los datos consultados en sentencias dictadas en procesos ordinarios en los juzgados de trabajo y previsión social , entre los años de 1999 al 2000, y de las respuestas que dieran los jueces de estos juzgados al cuestionario que se les presento , la doctrina y legislación consultada se da respuesta a las preguntas planteadas en este trabajo de tesis.

La indemnización es un resarcimiento económico que paga el patrono al trabajador al despedirlo sin justa causa, y que, al no pagarla trae como consecuencia, la legitimación del trabajador para acudir a los juzgados de trabajo y previsión social para exigir su pago. El juzgado al determinar su procedencia obliga al patrono a que pague la indemnización al trabajador,

y derivado de este acto en que el patrono ha incumplido con la obligación que estipula la ley en caso de despedir a un trabajador sin justa causa, el patrono puede ser sancionado por el juzgado al pago de los daños y perjuicios.

Los jueces de trabajo y previsión social no tienen facultades discrecionales para graduar el monto de la condena de los daños y perjuicios, en caso notaran que existe mala fe por parte del trabajador al retardar el trámite del proceso por ejemplo tardarse sin razón en el cumplimiento del previo señalado o interponiendo recursos innecesarios, el patrono que retarda el proceso interponiendo recursos y excepciones innecesarias, o bien, el caso en que no hay mala fe de ninguna de las partes, sino por el contrario sea el juzgado el que no señale fecha lo más cercana posible para las diligencias por el volumen de trabajo que manejan, por lo que si han transcurrido los doce meses deben condenar al patrono en caso lo condenara al pago de la indemnización al máximo estipulado en el artículo 78 del Código de Trabajo.

En algunos casos tanto patronos como trabajadores retardan el trámite del proceso, en el primer caso tratando de evadir el pago por medio de un convenio, conciliación o desistimiento del trabajador al proceso, y en el segundo la parte del trabajador tratando de asegurar el pago máximo en concepto de daños y perjuicios contemplado en el artículo 78 del Código de Trabajo retardando la contestación de la cuestión previa planteada por el juzgado de Trabajo antes de darle trámite a la demanda.

Así mismo, se determina que al plantear demanda en juicio ordinario laboral, para que se pague el reajuste de la indemnización no procede reclamar daños y perjuicios además de las Costas Judiciales.

El computo de los daños y perjuicios, inicia con el despido y termina con la fecha en que se dicta la sentencia y no en la fecha en que se paga la indemnización, es en mi punto de vista es lógico, ya que los jueces al dictar la sentencia conocen la fecha exacta, y no así el momento en que se haga efectivo el pago, debido a que la sentencia puede ser apelada o bien fue se acuerden pagos que serán depositados en la tesorería del Organismo Judicial y en otros casos en que sea necesario ejecutar la sentencia debido a que aún ya condenado al pago el patrono no cumpla con lo dictado.

La naturaleza de los daños y perjuicios , es resarcir el daño causado al trabajador por no pagarle la indemnización por el despido sin justa causa, sanción pecuniaria que tiene como máximo, el equivalente a doce salarios ordinarios (tomando el último salario que devengará el trabajador), el legislador contemplo esta figura para proteger al trabajador, lo criticable no es la figura en si, sino la forma de aplicación contemplada en la legislación ya que limita a los jueces a no poder graduarla en cada caso en especifico, por lo que en repetidas ocasiones se ha abusado de la misma tanto por los patronos como por los trabajadores, los patronos porque saben que existe una monto máximo y los trabajadores que en ocasiones no persiguen el pago de la indemnización tanto como el pago de los daños y perjuicios.

Lo anterior, lo señalo en virtud que los datos consultados muestran que en la mayoría de los casos el monto de los daños y perjuicios supera por mucho el monto de la indemnización, así mismo es notable claramente en los expedientes consultados los trabajadores retardan el proceso maliciosamente no contestando el previo señalado o interponiendo recursos innecesarios con el fin de asegurar el monto máximo por daños y perjuicios y que los juicios tardan en su trámite en la mayoría de los casos mas de doce meses.

Es importante hacer notar que los daños y perjuicios deben ser solicitados por el trabajador como un petición individual, ya que los jueces en cumplimiento del principio de congruencia entre lo solicitado y lo resuelto no pueden extenderse en su resolución, es decir, aunque los daños y perjuicios sean consecuencia al acto del patrono de no pagar la indemnización al trabajador al despedirlo sin justa causa, este debe solicitarlo en su memorial inicial.

Como resultado de confrontar los resultados se puede enunciar los siguiente:

- 1) En primer término que la condena de daños y perjuicios es una consecuencia derivada exclusivamente de la falta de pago oportuno de la indemnización por despido sin justa causa, no pudiendo probarla el patrono, y por consiguiente si es demandado por el trabajador fuera de otras prestaciones diferentes, verbigracia pago de tiempo extraordinario, vacaciones, aguinaldo u otros, sin incluir la tantas veces mencionada indemnización por despido sin justa causa, no sería pertinente la condena de los salarios caídos a título de daños y perjuicios. Y, así mismo, estimo pertinente señalar que el renglón de daños y perjuicios debe de ser demandado y solicitado su pago, pues si el propio trabajador estima que no se le causó ningún daño o perjuicio y no lo reclama , la condena de oficio sería improcedente y además se violaría el principio de congruencia entre lo solicitado por el demandante y los resuelto por la autoridad competente, es decir existiría un “plus petitio” , no admisible dentro del procedimiento individual ordinario.
- 2) En mi criterio, existe posibilidad de graduar los daños y perjuicios, ya que la ley dispone en el inciso b) del artículo 78 que en el concepto referido, el trabajador obtendrá los salarios dejados de percibir, **HASTA UN MÁXIMO DE DOCE MESES DE SALARIOS ...** (las mayúsculas son mías) es decir que si la ley dispone que es hasta un

máximo , podría ser una suma inferior, necesariamente a criterio del juzgador, aunque no se indique así.

- 3) De las entrevistas realizadas a jueces de Trabajo y Previsión Social y de los casos analizados, establecí que el trascurso del tiempo en el trámite del proceso, tiene por lo menos tres orígenes, el primero, el más simple, pero no menos real es el volumen de casos que maneja en el tribunal, y que limita la celebración de las audiencias y demás diligencias probatorias en los términos que señala la ley y me permito agregar, la negligencia e indiferencia de algunos oficiales encargados del trámite en cuanto al cumplimiento de los términos judiciales: en segundo lugar, el entretenimiento malicioso que pueda hacer el patrono demandado, por diversas causas y orígenes, y en tercer lugar el que efectúa el trabajador, aunque no busque necesariamente el retardo, sino meramente el molestar al patrono o interponer recursos, que aunque innecesarios, él supone que lo benefician, por ejemplo lentitud en cumplir con los requisitos previos fijados por el tribunal, la interposición de recursos innecesarios y otros ampliamente conocidos. De lo anterior se deduce que sería más que conveniente que los tribunales si hicieren una graduación del monto de los daños y perjuicios fundado en los elementos anteriormente señalados. Es evidente que el legislador tomo esta figura en un afán de proteger al trabajador de los retardos maliciosos, lo cual es aceptable pero consecuentemente, debe fundarse la condena y hacerse aplicación de criterios racionales para fijar los montos.

Del análisis realizado en los tribunales del ramo laboral, pude establecer igualmente que otro caso que ha proliferado es el de demandas por actores con dos o tres años de trabajo y que es evidente que ellos mismos están dilatando el trámite para que transcurra el tiempo y poder cobrar doce meses de salario en el tantas veces mencionado concepto de daños y perjuicios. De nuevo vemos que el problema fundamental es que los

supuestos daños son considerablemente mayores que el monto del impago que da origen a los mismos, lo cual me parece reñido con el concepto básico y fundamental del daño mismo inferido.

Finalmente pues, del análisis del resultado estimo pertinente señalar:

- 1) La condena de daños y perjuicios, esta regulada en forma incompleta y sin tomar en cuenta todos los elementos que deben integrar esta institución.
- 2) La experiencia de los tribunales del ramo, muestra evidentemente la manipulación y el mal uso que se ha hecho de la norma contenida en el inciso b) del artículo 78 del Código de Trabajo.
- 3) Es muy notoria la necesidad que se pone en evidencia no sólo en este caso particular sino en muchos otros, que nuestro Código de Trabajo no a cumplido su misión y que debe ser sustituido en su totalidad, emitiéndose en forma separada los conjuntos integrales de normas sustantivas y procesales y en este último renglón separando muy cuidadosamente el procedimiento individual del procedimiento colectivo, especialmente en lo que se refiere al tramite de conflictos colectivos de carácter económico social.

CONCLUSIONES

- En la práctica surge la variante, que se inicia el cómputo para el pago de los daños y perjuicios, tal como lo indica el artículo 78 del Código de Trabajo, desde la fecha de despido y termina **no** con la fecha del pago de la indemnización, como lo establece la ley, sino con la fecha en que se dicta la sentencia condenatoria.
- El monto al que es condenado el patrono por concepto de daños y perjuicios en la mayoría de los casos que fueron consultados es superior que, la suma total del resto de las prestaciones incluyendo la propia indemnización.
- En Guatemala los jueces de trabajo y previsión social, no tienen facultad discrecional para graduar el monto en que condenan a los patronos al pago de daños y perjuicios, por lo que deben ajustarse a lo establecido en el artículo 78 del Código de Trabajo. (hasta un máximo de 12 meses), no pudiendo así evaluar si el retraso del proceso, es imputable al patrono, trabajador o al mismo tribunal.
- El criterio predominante entre los jueces de trabajo y previsión social es que no procede plantear demanda ordinaria laboral por concepto de daños y perjuicios por el no pago de las prestaciones irrenunciables como por ejemplo el aguinaldo y las vacaciones.
- El criterio que predomina entre los jueces de trabajo y previsión social es que no procede plantear demanda ordinaria en concepto de daños y perjuicios por reclamo de reajuste al monto de la indemnización.
- Está unificado el criterio de los jueces en el sentido que no procede plantear demanda ordinaria laboral reclamando pago de los daños y perjuicios causado por todo el tiempo que transcurra desde el despido hasta el pago de la indemnización, cuando la misma es pagada

extrajudicialmente, pero no inmediatamente después del despido sin justa causa.

- Esta dividida la opinión de los jueces consultados casi en un 50% con respecto a sí la figura de los daños y perjuicios establecidos en el Código de Trabajo están de acuerdo a la realidad social de Guatemala.
- Definitivamente la figura de los daños y perjuicios contemplada en el Código de Trabajo por el legislador fue establecida como una norma tutelar de los intereses económicos del trabajador, que al ser despedido sin justa causa, no le es pagada inmediatamente su indemnización, por lo que esta figura es una norma sancionatoria de tipo pecuniaria.

RECOMENDACIONES

- Que reforme la ley en el sentido que se les otorguen facultades discrecionales a los jueces y magistrados para poder determinar el monto en que se condene al pago de daños y perjuicios dependiendo de las circunstancias propias de cada proceso.
- Que se reforme la ley (Artículo 78 del Código de Trabajo) en el sentido que se estipule que a títulos de daños y perjuicios los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de los despidos **hasta el momento en que se dicte sentencia** hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales. Y no como actualmente se lee **hasta el pago de su indemnización** debido a que en la práctica y atendiendo a la lógica, estos deben ser condenados en sentencia, independientemente de la forma que se logre su efectivo pago (juicio ejecutivo posterior, celebración de convenio de pago).
- Para que esta figura sea coherente con el espíritu que el legislador quiso plasmar, y efectivamente en los casos que proceda, los daños y perjuicios se deben calcular basándose en un porcentaje determinado del monto de la indemnización por el tiempo que dure un proceso (la efectiva condena al patrono al pago de la indemnización dictada en sentencia). Porcentaje que debiera ser determinado como consecuencia de un estudio socio-político profundo, que analice la realidad social y económica de Guatemala.
- Para el juicio ordinario laboral cumpla con la aplicación de la justicia deben erradicarse totalmente las circunstancias de que se valen los litigantes para retardar o entorpecer el trámite del debido proceso, como por ejemplo que operara la caducidad de instancia, para la contestación

de los previos señalados por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

- Las excepciones planteadas por los litigantes deben mantenerse dentro del ordenamiento laboral, con la variante que si las mismas son declaradas sin lugar por no haberse demostrado su respectiva proposición, debiera sancionarse a los interponentes con una multa.

REFERENCIAS

VIII Referencias:

BILIOGRAFICAS

- Achaerandio Zuazo, S. J. L. (1995) **Iniciación a la Práctica de la Investigación.** Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Cabanellas. G, (1993) **Diccionario Jurídico Elemental.** Argentina. Heliasta.
- Cabanellas. G (1968) **Compendio de derecho laboral.** Tomo I, Argentina Omeba
- Cabanellas. G, (1960) **Introducción al Derecho Laboral.** Argentina: Omeba
- De Ferrari. F, (1969) **Derecho del Trabajo.** Buenos Aires: De palma.
- De la Cueva, M. (1963) **Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo I. México. Porrúa.
- Espin. D (1957) **Manual de derecho civil Español.** Vol III Madrid. Editorial Revista de Derecho Privado
- Pozz, D. Juan (1948) **Derecho del Trabajo.** Tomo II. Argentina. Ediar, S.A.
- Fernández Molina, L. (1996) **Derecho Laboral Guatemalteco.** Guatemala: Oscar de León Palacios.
- Herrera, E. (1987) **Extinción de la Relación de Trabajo.** Argentina: Astrea
- Krotoschin, E. (1977) **Manual de Derecho del Trabajo.** Argentina; De palma.

- Mascareñas, C. (1954) **Nueva Enciclopedia Jurídica**. Barcelona: Francisco Seix.
- Labor, S.A (Eds.) (1961) **Diccionario de Derecho Privado**. España
- Palencia Pineda, Marta Maritza (1991) **Tesis: Daños y Perjuicios en material laboral y su regulación en la constitución**. Guatemala, USAC.
- Putzeys Urigüen. G, (1998) **Derecho Laboral, Una garantía Justa, Efectiva y Legal**. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Real Academia Española (1970) **Diccionario de la Lengua Española**. Madrid.

LEGALES

- **Código de Trabajo Guatemalteco**, Decreto número 1441 del Congreso de la República. (1961)
- **Constitución Política de la República de Guatemala**
- **Convenio Internacional Del Trabajo Numero 95, Convenio relativo a la protección del Salario**. (1949)
- Exposición de Motivos del Código Civil de Guatemala, promulgado por el decreto ley Número 106 el 14 de septiembre de 1963.

IX Personas Entrevistadas

Con el fin de enriquecer la recolección de datos con experiencias concretas y recientes se procedió a entrevistar a Jueces de Trabajo y Previsión Social. (Torre de Tribunales), por lo que se les agradece el tiempo que proporcionaron.

ANEXO



X ANEXO

► Guía para la recopilación de datos en los procesos laborales.

1. JUZGADO _____
2. NUMERO DE PROCESO _____
3. OFICIAL Y NOTIFICADOR _____
4. FECHA DE INICIO _____
5. FECHA DE TERMINACION _____
6. CANTIDAD RECLAMADA _____
7. CANTIDAD PAGADA _____
8. MONTO PAGADO POR DAÑOS Y PERJUICIOS _____
9. ¿DECLARADOS EN SENTENCIA? _____
10. CAUSA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL _____

11. PERSTACIONES QUE RECLAMA _____
12. MONTO DE LA INDEMNIZACIÓN _____
13. ¿ HUBO APELACIÓN? _____

► Esquema del cuestionario que responderán los jueces de Trabajo y Previsión Social.

1. JUZGADO _____
2. EXISTE PLAZO CONTEMPLADO EN EL CODIGO DE TRABAJO, PARA QUE EL PATRONO HAGA EFECTIVO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN, CUANDO EL TRABAJADOR ES DESPEDIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA, FUANDAMENTO _____

3. EN CASO de EMITIRSE UNA SENTENCIA CONDENANDO A LOS DAÑOS Y PERJUICIOS A UNA PATRONO POR TERMINAR LA RELACIÓN de TRABAJO SIN JUSTA CAUSA, CUAL ES LA BASE PARA CALCULAR LOS MISMOS, FUNDAMENTO:_____
4. PROCEDE PLANTEAR UNA DEMANDA LABORAL EN CONCEPTO de DAÑOS Y PERJUICIOS POR EL NO PAGO de LAS PRESTACIONES IRRENUNCIABLES COMO POR EJEMPLO: AGUINALDO Y VACACIONES, FUNDAMENTO:_____
5. PROCEDE PLANTEAR DEMANDA ORDINARIA LABORAL EN CONCEPTO de DAÑOS Y PERJUICIOS POR REAJUSTE AL MONTO de LA INDEMNIZACIÓN, FUNDAMENTO:_____
6. PROCEDE PLANTEAR DENADA ORDINARIA LABORAL POR EL PAGO de DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS POR TODO EL TIEMPO QUE TRANSCURRA HASTA EL EFECTIVO PAGO de LA INDEMNIZACION, FUNDAMENTO:_____
7. CONSIDERA USTED QUE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY ESTAN ACORDES A LA REALIDAD SOCIAL, _____PORQUE_____
8. SE COMIENZAN A COMPUTAR EL MONTO POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS AL MOMENTO DE PRESENTAR LA DEMANDA O DESDE LA FECHA DEL DESPIDO:_____
9. QUE PORCENTAJE APROXIMADO DE JUICOS SE LOGRA UN EFECTIVO PAGO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS:_____
- 10 ES NECESARIO SOLICITAR EN LA DEMANDA EL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS COMO UN PRESTACION INDEPENDIENTE DENTRO DEL APARTADO DE LAS PETICIONES O SU SOLICITUD ESTA IMPLICITA CON EL PAGO DE LA INDEMINIZACION:_____