

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

**ANALISIS CRITICO DE LAS REFORMAS INTRODUCIDAS
AL CODIGO DE TRABAJO MEDIANTE EL DECRETO 64-92
DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA EN UN CONTEXTO DE
GLOBALIZACION ECONOMICA**

TESIS

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

Por

GUILBERMO MALDONADO CASTELLANOS

Previo a optar el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los Titulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Mayo de 1999.



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

ECANO Lic. José Francisco De Mata Vela.
OCAL I Lic. Saulo De León Estrada.
OCAL II Lic. José Roberto Mena Izeppi.
OCAL III Lic. William René Méndez.
OCAL IV Ing. José Samuel Pereda Saca.
OCAL V Br. José Francisco Pelaez Cordón.
SECRETARIO Lic. Héctor Anibal De León Velasco.

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

RESIDENTE: Lic. Víctor Hugo Barrios Barahona.
SECRETARIA: Lic. Berta Aracely Ortiz Robles.
VOCAL: Lic. Manuel Arturo Estrada Gracias.

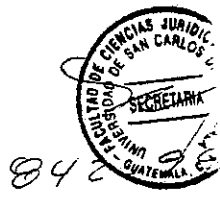
Segunda Fase:

RESIDENTE: Lic. Edgar Oswaldo Aguilar Rivera.
SECRETARIO: Lic. Marco Junio Martínez Dardón.
VOCAL: Lic. José Víctor Taracena Alba.

NOTA: Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



99



Guatemala, 24 de febrero de 1,999.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

Señor
Licenciado José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

25 FEB 1999

RECIBIDO
Horas: 79 Minutos: 30
Oficial: *[Signature]*

Señor Decano:

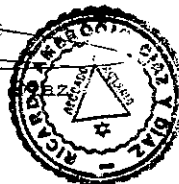
Respetuosamente me permito informar a usted que cumpliendo lo ordenado en su providencia de fecha dos de junio de mil novecientos noventa y tres, procedí a analizar el trabajo de tesis presentado por el bachiller Guillermo Maldonado Castellanos, denominado "ANALISIS CRITICO DE LAS REFORMAS INTRODUCIDAS AL CODIGO DE TRABAJO, MEDIANTE EL DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACION ECONOMICA", el cual como puede apreciarse reúne a satisfacción los requisitos requeridos por las normas específicas para que su autor pueda sustentar el examen público de tesis, previo a que se le confiera el título académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Cabe hacer mención que el sustentante con bastante maestría, dedicación y concepción científica analiza y llega a conclusiones que según su punto de vista prueban las hipótesis formuladas, especialmente respecto al contenido de las reformas al Código de Trabajo.

Por lo tanto es un verdadero honor para mi emitir opinión favorable para que el trabajo del señor Maldonado Castellanos sea presentado en su examen público de tesis, con los honores que el caso concretó merece.

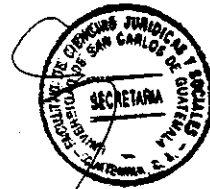
Sin otro sobre el particular me suscribo del señor Decano como su Atento y Seguro Servidor.

[Signature]
Licenciado Ricardo Ambrosio Díaz y
Asesor de Tesis.





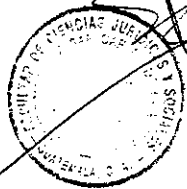
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, nueve de marzo de mil
novecientos noventa y nueve.-----

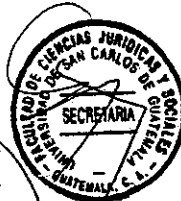
Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del
bachiller ~~FRANZISCA~~ MALDONADO CASTELLOS Y
oportunidad emita el dictamen correspondiente.-----

ALIC.



1371-99

1371-99



Guatemala, 23 de marzo de 1999

Señor Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 7 ABR. 1999

Señor Decano:

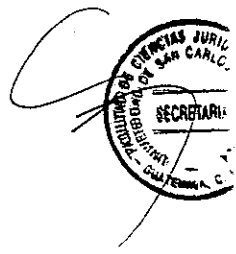
RECIBIDO
Horas: Minutos:
Oficial:

Lic. Marco Tuliú Castiño Luján
Abogado y Notario

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese Decanato procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller GUILLERMO MALDONADO CASTELLANOS, el cual se titula "ANALISIS CIRITICO DE LAS REFORMAS INTRODUCIDAS AL CODIGO DE TRABAJO, MEDIANTE EL DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACION ECONDMICA"

El trabajo tiene carácter monográfico y está dividido en cuatro capítulos, en los cuales trata la Globalización Económica y Trabajo. Principios de Derecho del Trabajo. Reformas de la Lev. Reformas al Código de Trabajo. Conclusiones y Recomendaciones. En dichos





capítulos el autor deja en claro las acciones que ha venido desarrollando el Gobierno en torno a la puesta en vigencia, modificación y subrogación de leyes de carácter laboral, a manera de crear las bases jurídicas que mediatisen el movimiento obrero en favor del fenómeno globalizador de la economía en nuestro país.

En el informe que presenta el autor, se puede notar que cumple con los requisitos mínimos que exigen los reclamos de la facultad para esta clase de trabajos y por lo cual OPINO: que puede servir de base para el examen correspondiente previo a que obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

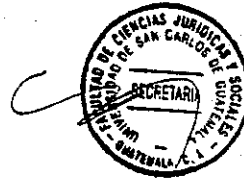
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN,
REVISOR

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario





DE CIENCIAS
Y SOCIALES
Secretaría, Zona 12
Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, quince de abril de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis del bachiller GUILLERMO MALDONADO
CASTELLANOS intituado "ANALISIS CIRITICO DE LAS REFORMAS
INSTRODUCIDAS AL CODIGO DE TRABAJO, MEDIANTE EL
DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, EN UN
CONTEXTO DE GLOBALIZACION ECONOMICA". Artículo 22 del

Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público



ALHJ.



ACTO QUE DEDICO CON AMOR

A DIOS.

A MIS PADRES: Lic. JAIME ANIBAL MALDONADO
VILLAGRAN y GILDA AMANDA
CASTELLANOS CORDERO. En su
memoria, dándoles gracias por la
vida.

A MIS HERMANOS: JAIME ANIBAL y ARMANDO.

A MI ESPOSA: NORMA LETICIA SOTO LEMUS.

A MIS HIJOS: JUAN GUILLERMO, PABLO ANTONIO,
SUSANA ALEJANDRA y ANA BELEN.

A LA FAMILIA: ABUELOS, TIOS, SOBRINOS, PRIMOS Y
NIETOS, especialmente a la tía
Laurita de Deleon.

A LOS AMIGOS: A TODOS, especialmente a los
compañeros de trabajo y con
quienes compartimos propósitos de
justicia social.

AL: MOVIMIENTO ESTUDIANTIL,
especialmente a la ASOCIACION DE
ESTUDIANTES "EL DERECHO".

AL: MOVIMIENTO SINDICAL Y POPULAR,
especialmente a la UNION SINDICAL
DE TRABAJADORES DE GUATEMALA
"UNSITRAGUA".

A: LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
Y SOCIALES.

A: LA GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	
CAPITULO I	
1.- GLOBALIZACION ECONOMICA Y TRABAJO	1
1.1. Después de la Guerra Fría	5
1.2. Neoliberalismo contra Keynesianismo;	10
1.3. Políticas de Ajuste Estructural;	16
1.4. Desregulación o Flexibilización en las relaciones de Trabajo;	24
1.5. La Iniciativa Para la Cuenca del Caribe (ICC), La Iniciativa de las Américas, el Sistema General de Preferencias (SGP) y sus posibles incidencias en las esferas de trabajo guatemaltecas;	38
CAPITULO II	
2.- PRINCIPIOS DE L DERECHO DEL TRABAJO	61
2.1. En la legislación guatemalteca;	63
2.2. Los Derechos Mínimos;	69
2.3. Conforme al Orden Constitucional;	71
CAPITULO III	
3.- REFORMAS DE LA LEY	74
3.1. Reforma;	74
3.3. Iniciativa de Ley;	75
3.4. Justicia Social;	77
CAPITULO IV	
4.- REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO	80
4.1. Antecedentes;	80
4.2. Contexto Socio-Político en que se promulgó el Dto. 64-92 del Congreso de la República;	98
4.3. Análisis Crítico del Decreto 64-92 del Congreso de la República;	106
CONCLUSIONES;	183
RECOMENDACIONES;	193
BIBLIOGRAFIA;	195
ANEXOS:	
- Texto del Decreto 64'92 del Congreso de la República;	202
- Contenido de reformas consensuadas por CACIF, GOBIERNO y	

INTRODUCCION:

Este trabajo surge de las inquietudes suscitadas en la práctica de nuestra función como asesor laboral. En él, como en otras tareas encaminadas a la defensa de los trabajadores, hemos constatado la necesidad de que el derecho del trabajo se sustente en el realismo y la objetividad de que nos habla uno de los considerandos del Código de Trabajo. Pero no sólo en la letra de la ley, sino en su aplicación, pues hoy día los empresarios oligarcas que administran el país han permeabilizado todo el engranaje burocrático, creando un control de sesgo fascista sobre amplios sectores de la sociedad, lo que pone en riesgo la aspiración de establecer un Estado de Derecho, con justicia social. Por ello, al abordar las reformas a la legislación del trabajo, en esta investigación nos propusimos contextualizar el momento en que aquellas se dieron, para evidenciar las intenciones del legislador y la objetividad de sus postulados. Aunque desde ya cabe advertir, que para nosotros es obvio que la circunstancia que obligó al Congreso de la República a emitir el Decreto 64-92 fue la polémica nacional surgida por la posibilidad de que ciertos componentes de exportación nacional quedasen fuera de los beneficios arancelarios que concede el Gobierno estadounidense a través del conocido Sistema General de Preferencias y de la Iniciativa Para la Cuenca del Caribe, con motivo de las reiteradas denuncias a las escandalosas violaciones de los derechos laborales en Guatemala. El Decreto en mención entonces, no fue el producto del desarrollo progresivo de la norma constitucional que orienta organizar el régimen laboral del país conforme a principios de justicia social, sino más bien el producto de una negociación circunstancial entre determinados dirigentes sindicales, empresariales y de gobierno para evitar esa suspensión de beneficios arancelarios.

Además, para tener una lectura del escenario que interrelaciona la producción guatemalteca con el exterior, consideramos necesario observar el desarrollo de las

públicos y la corrupción que ha mediado en estos negocios.

En síntesis, en el primer capítulo de esta tesis se aborda, como parte de un marco conceptual, el desarrollo de procesos económicos y políticos que trazan ciertas líneas para interpretar la interrelación de los fenómenos sociales que preceden a la modificación de normas jurídicas. Luego en el segundo capítulo nos ocupamos de los principios laborales que informan a nuestra legislación laboral, como necesaria referencia para establecer los alcances de su transformación. En el capítulo tercero, se analizan los conceptos de reforma legal, instituciones jurídicas, la justicia social y los mecanismos mediante los cuales se conciben las normas en nuestro medio, por cuanto que sobre ese andamiaje descansa el instrumental con que se legitima o puede cuestionar a la organización social de la nación. Finalmente en el capítulo cuarto, se esbozan los antecedentes del derecho de trabajo guatemalteco y el contexto socio-político en que se promulgó el Decreto 64-92 del Congreso de la República, que concluye con un análisis crítico sobre los contenidos de esa reforma.

CAPITULO I

1.- GLOBALIZACION ECONOMICA Y TRABAJO

"Ellos hablan de Economía global. «Vamos hacia una economía global». Ni Mierda. Van hacia una concentración global de la riqueza. Hacia allí van."
George Watts.¹

Mucho se ha dicho desde finales de la década de los ochentas acerca del fin de la guerra fría que se empezó a configurar al concluir la segunda guerra mundial —aunque ningún acto diplomático estableciera nunca el inicio de dicho enfrentamiento—, más sin embargo ciertos especialistas sobre teoría de conflictualidad, afirman sobre la base de que de toda confrontación resulta un vencedor, que lejos de una victoria y de ponerle verdaderamente fin al conflicto, éste se ha dotado de un nuevo marco en donde todavía no se dibujan con nitidez las estrategias.² No obstante, en una reciente entrevista televisiva transmitida por la cadena CNN, el Comandante cubano Fidel Castro, con la agudeza de análisis que le caracteriza, sostuvo que la Guerra Fría fue ganada por los Estados Unidos (Sept/98).

Los mismos especialistas reconocen que el presunto fin de la guerra fría no significa el fin de la guerra de fondo o el fin de la historia misma, como ya lo han preconizado otros —Fukuyama, en The end of history—

¹Jefe del Consejo Tribal de los Nuu-Chah-Nulth y Presidente del Comité de Desarrollo Económico de la Asamblea de las Primeras Naciones. Ponencia: REDISENANDO NUESTRAS OPCIONES. Un Modelo Indígena. Encuentro México-Canadá" 5 de octubre de 1990.

² Francois Géré. En torno a la victoria fría. Cuadernos de Actualidad Internacional. Pág. 13.

movidos por discursos ideologizantes o geoestratégicos, sino que el desplazamiento de una fase de la política internacional que tuvo sus orígenes en 1945 hacia la consecución de cuatro objetivos a saber:

- a) La distensión militar, en función del objetivo de expansión económica;
- b) Alcanzar una identidad nacional, reconociendo a la vez las ventajas de la interdependencia;
- c) Nuevas instituciones o procesos, mediante los cuales se legitimen la soberanía y la defensa, en un marco de mayor seguridad; y,
- d) El diseño de nuevas estrategias para enfrentar desafíos como la amenaza sobre la ecología, el ascenso del integrismo, los flujos de refugiados y la pobreza.³

Empero la recomposición del capitalismo viene condicionada, desde hace más de dos décadas, con profundas y extensas transformaciones, en respuesta a una compleja crisis estructural y en el marco de una revolución científica y técnica que es la más acelerada y amplia que conoce la historia. Esa recomposición, tanto en las metrópolis del capital, como en los países subdesarrollados, es un proceso que se ha facilitado a partir de 1989, por la virtual crisis en que entraron los regímenes considerados socialistas de la Europa Centro-Oriental y la formalmente ex-Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas; "...el «nuevo orden» resulta del quiebre histórico, el cambio de calidad a que ha dado lugar la inmensa transnacionalización de los procesos de acumulación de capital y de producción de bienes y servicios, acelerada como nunca antes en las dos últimas décadas de crisis y reestructuración capitalistas, y desde hace años impone las «cartas de intención» y las así llamadas condicionalidades fondomonetaristas, que son

³ Charles-Philippe David. ¿Qué nos espera después de la guerra fría? Cuadernos de Actualidad Internacional. Pág. 21.

todas concesiones al «neoliberalismo» (apertura de las economías al capital transnacional, «reconversión industrial», fomento a las exportaciones, retraimiento del Estado, privatizaciones, «desregulaciones», contención salarial) para que el «Norte» conceda «ayuda» al «Sur»."4

Indudablemente, al desaparecer el contrapeso político, ideológico, militar y en cierta medida económico de la URSS, el balance de fuerzas se convirtió en desfavorable para "El Tercer Mundo" y "...como parte que es del «Tercer Mundo», para Nuestra América, dado el desfavorable balance mundial de fuerzas para los países latinoamericanos y la negativa correlación interna para los trabajadores que prevalece en casi todos los países, especialmente desde principios de los ochenta, tal «nuevo orden» entraña un supuesto destino fatal que surge de las realidades de una «globalización» que se declara irresistible e inapelable en sus actuales términos. dictados por su majestad el Mercado y sus heraldos, las Transnacionales, ante las cuales sólo cabe acomodarse e inclinarse sin chistar.

Aunque, si por la respuesta defensiva de las masas trabajadoras, no llegara a prevalecer el «capitalismo salvaje» que pretenden los más reaccionarios y se instaurasen algunos paliativos, lo que de todos modos ese «orden» depara a nuestros países es un futuro de creciente rezago y desigualdad económica, científico-técnica y social respecto al «Primer Mundo» de países capitalistas industriales y «post-industriales»; mayor explotación y a la vez diferenciación salarial; desempleo y subempleo de grandes sectores de las mayorías laborantes, cada vez más compuestas de jóvenes cuyo número, en fuerte contraste con lo que acontece en los países desarrollados, en nuestros países continúa aumentando de prisa; una permanente y aun

4 Fernando Carmona. NUESTRA AMERICA ANTE EL <<NUEVO>> ORDEN MUNDIAL. (Contribución al debate). COMUNIDAD LATINOAMERICANA O INICIATIVA PARA LAS AMERICAS. ¿ALTERNATIVA O DESTINO? Pág. 43.

4

más grande «economía informal»; marginación de los viejos y los minusválidos y abandono de millones de niños; depredación de la naturaleza y despilfarro brutal de recursos naturales tanto por el propio atraso como por su exportación al consumista «Primer Mundo»... Sin embargo, los radicales ajustes y duros sacrificios de hoy para las mayorías en nuestros países, de los que según el discurso ideológico «neoliberal» dominante, depende el bienestar futuro de los pueblos, son el necesario «precio» de la «modernización» y, en cierta forma, más allá de la dosis de verdad contenida en algunas de sus denuncias, también el «castigo» por la imprevisión y la irresponsabilidad de regímenes estatistas (para mí, menos o más antidemocráticos, burocratizados y corruptos), que en el pasado con sus grandes inversiones «estorbaron» el libre funcionamiento del mercado, «concedieron» indebidas prerrogativas «populistas» a sindicatos y organismos sociales, «prodigaron» subsidios al consumo, «despilfarraron» grandes recursos en servicios sociales e inevitablemente condujeron a la acumulación de déficit presupuestales y al desmesurado endeudamiento externo e interno, todo lo cual no tiene ya cabida ante los cambios mundiales determinados por el proceso de «globalización».

Lo que sin embargo dicho discurso no dice y dados los intereses y la visión de que parte tampoco puede decir, es que sí es posible definir y labrar en la cotidiana lucha de los pueblos una estrategia alternativa de desarrollo apuntada hacia un distinto destino, soberano e independiente, que sólo encontrará un suelo realmente firme si descansa en una cabal soberanía popular, durante una etapa seguramente larga... De lo que se trata es de lograr que el crecimiento económico y la modernización pongan en el primer plano que les corresponde al combate contra el desempleo, la pobreza, el hambre y el atraso, al uso racional de los recursos de la nación, a la protección de la naturaleza y del ambiente, a la defensa de la cultura propia y al desenvolvimiento nacional de los mejores valores penosamente creados por la humanidad, de

justicia, libertad, respeto a la personalidad y dignidad de cada uno, solidaridad social, comprensión, protección y apoyo de los más débiles, dentro y fuera de las fronteras patrias."⁵

1.1. DESPUES DE LA GUERRA FRIA

Después de la profunda crisis observada por el capitalismo, entre 1929 y 1933, las metrópolis convierten el sistema en un capitalismo monopolista de Estado (CME), dando paso a cambios en la división internacional del trabajo y en el desenvolvimiento de los mercados, relegando a los países pobres a la función de proveedores de materias primas y de alimentos.

Paralelamente a la necesidad de recomponer el proceso de acumulación de capitales, las metrópolis precisaban de contener el avance revolucionario en el Tercer Mundo, debilitando para ello instancias internacionales; interviniendo a través de las guerras encubiertas o sucias, la deuda externa, la agresión e intervención militar, económica y política "...cada vez menos en nombre del «conflicto Este/Oeste», y el enfrentamiento a la «conspiración comunista» y más en nombre de la «lucha contra el narcotráfico» y «contra el terrorismo», la «defensa de los derechos humanos y la democracia» y en el futuro casi seguramente, de la «protección de la ecología mundial» (no obstante que son las propias metrópolis transnacionalizadoras las que han depredado en un 80% o más la naturaleza y puesto en peligro al planeta)."⁶

Recordemos que al concluir la Segunda Guerra Mundial, en 1945 se consideró que los tres vencedores habían sido

⁵ Fernando Carmona. NUESTRA AMERICA ANTE EL «NUEVO» ORDEN MUNDIAL. Ob. Cit. Págs. 44, 45 y 46.

⁶ Fernando Carmona. Ob. Cit. Pág. 51.

los Estados Unidos, la Unión Soviética y Gran Bretaña, en tanto que los grandes perdedores: Japón, Alemania e Italia. Pero los años ochentas determinaron para los Estados Unidos la pérdida de su hegemonía industrial, lo que se vino a sumar a los déficit en la balanza comercial y presupuestales, devaluación del dolar -que ya se había empezado a observar en los años sesentas. Hoy los Estados Unidos es considerado como el más grande deudor internacional.

En tanto que en la otrora URSS, después de un saludable índice de producción bruta, se empezó a conocer el estancamiento económico y el inmovilismo político, debido a "...las contradicciones no resueltas de un sistema central de planificación burocratizado y rígido, la incapacidad para incorporar en el terreno civil los avances técnicos aplicados a la industria militar, la inadecuación de las relaciones sociales de producción establecidas respecto a los reclamos de las más modernas fuerzas productivas y la antidemocracia del sistema político alimentados durante la «guerra fría»."⁷

Por su parte la Gran Bretaña quien fuera la nación que inauguró el proceso conocido como Revolución Industrial, observó una acelerada desindustrialización entre las décadas de los setentas y los ochentas, esencialmente por su rezago frente a la competencia extranjera.

Ahora bien, de los perdedores de la Segunda Guerra Mundial, Japón en la actualidad se ha convertido en uno de los primeros países a nivel económico, tecnológico y social; encabezando a nivel internacional en materia de indicadores favorables como el de baja criminalidad, mejor expectativa de vida, salud de sus habitantes y a nivel económico.

Alemania, por su parte, antes de reunificarse ya era la nación más poderosa de Europa en materia económica -en sus

⁷ Fernando Carmona. Ob. Cit. Pág. 51.

los vertientes. En tanto que Italia ha llegado a superar a Inglaterra en el rubro de ingresos por habitante y tiene como meta duplicar el producto bruto interno de Francia. "...Para aclarar el enfoque, conviene puntualizar que desde 1939 el mundo vivió no una, sino tres grandes guerras. La primera, militar y caliente, terminó en 1945 con los resultados que todos conocemos. La segunda, ideológica y fría, culminó con el desmoramiento del sistema marxista-leninista, rechazado desde dentro por ineficiencia (sic). Pero existe una tercer guerra, continuada y que dominará según toda probabilidad la década de los noventa: nos referimos a la guerra económica, también fría pero con desafíos de entidad. Esta lucha económica se expresa mediante la intensificación de la competencia económica entre las naciones y las regiones...El riesgo no es ya la vida o la muerte, como en los otros dos tipos de guerra, militar o ideológica, sino la obtención o no de ganancias, prosperidad o poder económico..."⁸

Según esta última visión, han sido los alemanes y los japoneses quienes mejor han asimilado las nuevas condiciones de esa palestra, privilegiando para ello un sistema de informaciones a escala internacional, mediante el cual se almacena, procesa y sintetiza información relacionada con la competencia en los mercados internacionales. Luego esa información es compartida por los actores económicos, quienes colaboran estrechamente, dando muestra de una gran capacidad de concertación: "...la guerra fría ideológica ha terminado, de momento al menos. Algunos pretendieron ver en ello «el fin de la historia», la conclusión de la era de los conflictos. A nuestro juicio, tal concepción es equivocada. La competencia se ha transpuesto del ámbito militar e ideológico al ámbito económico... Lo que está en juego son

⁸ Kimon Valaskakis. ¿Quién ganó la guerra fría? Del Capitalismo de los cowboys al capitalismo de equipo. Cuadernos de Actualidad. Ob. Cit. Págs. 14 y 15.

porciones de mercado y de ganancias, la prosperidad y el poder del dinero. Estas nuevas apuestas de la economía favorecen al trabajo en equipo y perjudican al individualismo. No se trata de un a priori ideológico sino de una verificación estratégica... Hoy las estrategias ganadoras son los grandes conglomerados, las alianzas patronos/ sindicatos y la concertación sector público/ sector privado. Alimentado a la vez por la intensificación de la competencia internacional y el aumento de las interdependencias, el sistema económico va reestructurándose en equipos... la mundialización del capital en torno a la empresa apátrida supone todavía una perspectiva demasiado amenazadora para quienes no lo integran...".⁹

Pero esa decantada confrontación se da más a nivel de metrópolis capitalistas, las que coordinando políticas a través de instancias internacionales como "El Grupo de Los Siete" (EUA, Japón, Alemania, Francia, Inglaterra, Italia y Canadá), el FMI, AID o el Banco Mundial, propugnan e impulsan la desintervención estatal en áreas como la producción de bienes y servicios, favoreciendo con ello la inversión privada —especialmente de capital transnacional—, con lo que se perjudica a la clase trabajadora de los países subdesarrollados o dependientes ya que las empresas nacionales y los trabajadores no cuentan con el capital, la tecnología y la educación suficientes para competir en contra de la fuerza acumulada en los centros hegemónicos del capitalismo mundial.

En efecto, bajo la tutela de las metrópolis desarrolladas "...transcurre la recomposición del capitalismo, del CME y en particular de la intervención estatal en las metrópolis, ahora incluso aun más abiertamente en favor del que en puridad es cada vez más un capital monopolista transnacional, es decir, la reestructuración del basamento de la ofensiva económica

⁹ Kimon Valaskakis. ¿Quién ganó la guerra fría? Ob. Cit. Págs. 19 y 20.

global del capital contra el trabajo. Obligado por la competencia internacional y apoyado en la revolución científico-técnica y en particular la electrónica, la informática, la biotecnología, los nuevos descubrimientos en la física y la química, los vuelos espaciales, impulsado por dicho capital surgen nuevas ramas de punta en la industria y los servicios y la modernización de las viejas ramas. En unas y otras se aplican técnicas revolucionarias de control, automatización, flexibilización, de sustitución o creación de nuevos bienes y servicios, así como los procesos productivos y de trabajo innovados y los nuevos métodos financieros, administrativos y de comercialización, exigidos por el «trabajador universal» con menos derechos, en pos del «cero inventarios», los enlazamientos de «justo a tiempo» (just on time) y la «calidad total».

Si bien dichos cambios reclaman considerables inversiones (al fin de cuentas el progreso técnico continúa siendo una variable dependiente de la acumulación de capital), también se abren nuevas oportunidades de lucro que, sobre todo en un contexto inflacionario como el de la crisis actual, incluyen una extensa gama de formas de especulación ahora en el ampliado ámbito internacional posibilitado por las comunicaciones instantáneas y la informática, incluyen superganancias para un puñado de muy ricos y el uso parasitario y el consumo suntuario de minorías que tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados, concentran porciones crecientes de la riqueza, el capital y el ingreso nacional, todo lo cual inevitablemente merma el ahorro interno y lesiona a la inversión productiva, pero es una pieza clave para el funcionamiento del sistema.

El influjo de estas fuerzas incide de diversas maneras sobre la estructura social a lo largo y a lo ancho del sistema. La explotación del trabajo asalariado se intensifica; el desempleo «tecnológico-estructural» tiende a aumentar y el empleo directamente productivo a disminuir; las funciones y composición del «obrero

colectivo», ahora más y más tecnificado, se modifican; las actividades improductivas necesarias para la circulación y realización de los mayores excedentes de capital, incluyendo los especulativos, proliferan; la incorporación de trabajo no o menos calificado y en particular el femenino, crece; los salarios reales promedio descienden; el número de pobres se incrementa y la «economía informal» florece. Al mismo tiempo y en forma paradójica, los sindicatos pierden influencia e incluso membresía. La estructura de clases se altera, el juego interno e internacional de contradicciones se recompone y las fuerzas políticas y sociales se realinean, en un marco de acrecentada influencia ideológica del gran capital.

Todo esto favorece a los capitalistas más fuertes y propicia la transnacionalización, en el camino hacia una llamada «globalización» conducida por los monopolios internacionales y los Estados metropolitanos, cada vez más vinculados con los nacionales transnacionalizados y...transnacionalizadores...".¹⁰

1.2. NEOLIBERALISMO CONTRA KEYNESIANISMO

De John Maynard Keynes, los economistas han dicho que su aporte a la economía ha sido utilizado en función de elaborar una serie de modelos de crecimiento económico. Keynes siempre sostuvo su profunda adhesión al sistema capitalista, más sin embargo, preocupado por las crisis de ese sistema, sobre todo por los desajustes monetarios y financieros, así como las fluctuaciones económicas y la desocupación, desarrolló una teoría cuyas ideas fundamentales giraron en torno a: 1) el papel del dinero; 2) la relación entre el interés y el dinero; 3) la inversión; y, 4) la incertidumbre frente al futuro. La idea del estado benefactor, del ente que equilibra los

¹⁰ Fernando Carmona. Ob. Cit. Págs. 54 y 55.

randes desajustes del sistema, surge precisamente de los postulados keynesianos, toda vez que la política económica que hubo de inspirar Keynes llevaba implícita la repudiación a los fundamentos del *laissez faire* —el de la mano invisible que se supone guía a los hombres por la recta senda en función del interés particular— propio del liberalismo clásico.

La influencia del pensamiento keynesiano, se hizo patente en las políticas económicas encaminadas a superar situaciones tan críticas como las vividas por los centros del capitalismo mundial en 1929, tal el caso del presidente Roosevelt en los Estados Unidos, con el llamado *New Deal*. Así como también en los países subdesarrollados, en donde las empresas o las personas particulares incluso estaban dispuestas a aceptar una mayor ingerencia del Estado en la vida económica y social, aún a costa de los postulados del capitalismo liberal. No obstante Keynes, a pesar de su crítica al libre cambio y su posición a una mayor intervención estatal en la inversión, adversaba al socialismo: "...El Estado tendrá que ejercer una influencia orientadora sobre la propensión a consumir, a través de su sistema de impuestos, fijando la tasa de interés y, quizá, por otros medios... Crec, ... que una socialización bastante completa de las inversiones será el único modelo de aproximarse a la ocupación plena; aunque esto no necesita excluir cualquier forma, transacción o medio por los cuales la autoridad pública coopere con la iniciativa privada. Pero fuera de esto, no se aboga francamente por un sistema de socialismo de Estado que abarque la mayor parte de la vida económica de la comunidad. No es la propiedad de los medios de producción la que le conviene al Estado asumir. Si éste es capaz de determinar el monto global de los recursos destinados a aumentar esos medios y la tasa básica de remuneración de quienes los poseen, habrá realizado todo lo que le corresponde. Además, las medidas indispensables de socialización pueden introducirse gradualmente sin necesidad de romper con las tradiciones generales de la

sociedad."¹¹

Esbozado así, a grandes rasgos el postulado keynesiano, diremos que a principios de la década de los años ochentas reaparece, aún en el marco de la confrontación ideológica de la Guerra Fría, el neoliberalismo económico impulsado por los gobiernos británico, estadounidense y los de la Europa Occidental.

El contexto en que resurge esta corriente económica de raigambre neoclásica, es en el marco de profundos cambios estructurales y culturales tales como:

- a.) la internacionalización (globalización) de los mercados económicos;
- b.) un avance e impacto de las nuevas tecnologías;
- c.) crecimiento de los servicios; y,
- d.) en época de aplicación del principio de producción de "continuo funcionamiento para reducir costos" (just in time - management).

Esa corriente económica no se plantea al ser humano como el elemento principal de la sociedad, sino que al factor de producción, al consumidor y al contribuyente. Ideológicamente, el neoliberalismo ataca la intervención estatal de corte keynesiano, culpándola de ineficiente e incapaz de generar estabilidad económica y se opone a la intervención subsidiaria de las instituciones del Estado en aspectos del consumo, como a la incidencia de éste en la fijación de salarios mínimos o indexados; a la vez, la ideología neoliberal la emprende en contra de la clase trabajadora organizada, por estimar que la reivindicación salarial en la lucha por alcanzar mejores condiciones económico-sociales de vida, sitúa —paradójicamente— al capital en desventaja competitiva frente al comercio internacional. De manera pues que esta ideología propugna por cambios sustanciales en las legislaciones nacionales, a manera de afectar la intervención de los Estados en el

¹¹ Sunkel Osvaldo y Pedro Paz. EL SUBDESARROLLO LATINOAMERICANO Y LA TEORÍA DEL DESARROLLO. Edit. Siglo XXI. México 1986. Págs. 224-225.

ámbito económico y la acción gremial de los trabajadores. Aboga por una libertad ilimitada en el uso de "factores de producción", extensiva hacia las prácticas especulativas o monopólicas, mismas que tendrían como único límite "la fuerza invisible" del mercado: "La ideología neoliberal que hoy se extiende y enraiza en el mundo, se apoya exitosamente en su crítica y sus ataques contra la teoría y las prácticas múltiples y diversas de la intervención del Estado en la economía... acusa a la política económica, surgida del análisis Keynesiano sobre el funcionamiento de la economía con sus medidas de intervención estatal encaminadas a alcanzar el empleo pleno de los factores productivos y a sostener la demanda efectiva a niveles consecuentes con ello. La ineficiencia acusada proviene, según se argumenta, de que la intervención del Estado interfiere con las señales o indicaciones que el mercado da para la asignación óptima de los recursos sociales disponibles.

Por otra parte, también se afirma que la intervención del Estado ha dejado de ser eficaz en cuanto al mantenimiento del equilibrio general y, por tanto, de la estabilidad, al generar el encadenamiento pernicioso de déficits fiscales-inflación-inestabilidad cambiaria-subsidios-mayores déficits.

Finalmente, a este esquema crítico se le agrega que el mercado laboral también se interfiere con las legislaciones laborales que hoy anulan los avances tecnológicos y crean una cartelización sindical que diluye ventajas competitivas en el comercio internacional al elevar los salarios por arriba de los incrementos en la productividad.

Así pues, la argumentación neoliberal desplaza la preocupación por la demanda, hacia las condiciones de la oferta.

El corolario es que la expansión y la libertad de los productores garantizan el ascenso continuo de la economía. Productores y consumidores quedan libres así de tutelajes y el mercado se restituye como el ámbito de las decisiones

sociales para el alcance de lo que realmente es posible y conveniente.

Todo lo anterior se traduce en una argumentación en contra de la intervención de los poderes e instituciones del Estado en la economía, pero, muy principalmente, de éste como productor, como subsidiador del consumo y como regulador salarial. De acuerdo con esta concepción, se debe lograr que la economía sea una resultante de las actividades y negociaciones individuales, en lugar de la sociedad como su condicionante.

Por tanto, el Derecho Económico debe ser cambiado: en lugar de consistir en las normas que el Estado impone a los productores para la protección de las condiciones de vida (salarios y precios) de los demandantes, que son la mayoría social, propone la libertad de uso de todos los factores y medios productivos por parte de los empresarios, así como el uso, ya sea racional o irracional, de tales medios en función sólo del alcance de la mayor tasa de ganancias que, en teoría, garantiza la mayor inversión posible y, por tanto, el máximo empleo a niveles de salarios que la oferta y la demanda laborales libremente establezcan.

El monopolio y sus consecuencias en este razonar son considerados como fenómenos que encuentran sus límites naturales en la libertad de sustitución o de inhibición de los consumidores que, además se dice, puede garantizarse con la extensión de la total libertad a otros campos: libertad comercial con el exterior; libertad cambiaria y de uso de divisas sin sesgos arancelarios y, finalmente, libertad para el ingreso de nuevos productores del extranjero al mercado que, además, se visualiza como medio de modernización tecnológica y como elemento de apertura de mercados externos que tenderá a equilibrar la Cuenta Corriente del país con el exterior." ¹²

¹² Benito Rey Romay. NEOLIBERALISMO E INTEGRACION. Ideología y estrategia neoliberal. COMUNIDAD LATINOAMERICANA O INICIATIVA... Ob. Cit. Págs. 269-270.

Se advierte además que el neoliberalismo esencialmente, se constituye en una ofensiva del capital —en particular, de las potencias más afectadas por la crisis del capitalismo— en disputa de la hegemonía de la economía mundial:

"La reestructuración del capitalismo en la década de los 80 ha transformado tanto a los antagonistas o interlocutores como a los protagonistas o actores de los movimientos sociales latinoamericanos: Estados, gobiernos y estructuras del capital y de la propiedad, en el primer caso; sociedades civiles y organizaciones sociales en el segundo... estamos ante una situación radicalmente nueva, que sin embargo conserva suficientes herencias y similitudes con la precedente como para engañar o mistificar a quienes han formado en esta —crisis— sus instrumentos de análisis y sus marcos conceptuales... El pensamiento postmoderno es a la vez testimonio y testigo agudo de esta crisis, que es además la de los portadores intelectuales de aquellos grandes sistemas desvalorizados. Esta reestructuración económica es también una restauración en las relaciones sociales (lo que algunos llaman una revolución conservadora). La restauración se presenta bajo la forma ideológica mistificada de una revaloración del individuo la familia nuclear frente al Estado. En realidad, lo que ha hecho es, al contrario, concentrar los poderes de decisión en un aparato estatal duro, opaco, centralizado y ajeno al control efectivo de la sociedad; y, en todas partes enaltecer y fortalecer las dominaciones de lo privado sobre lo público, de lo individual sobre lo social, del capital sobre el trabajo, del rentista (ahora capitalista) sobre el campesino, de la especulación sobre la producción, de los países ricos sobre los países pobres y de la competencia de todos contra todos sobre la solidaridad entre los seres humanos y sus comunidades nacionales. Thatcher, Reagan y Bush son paradigmas de esta

tendencia universal."¹³

De manera que el repunte de la ideología de un capitalismo totalmente deshumanizado, en contra de lo que fueran los postulados del keynesianismo practicado por los diversos estados hasta finales de la década de los años setentas, reclama e impone políticas de un Estado con menor participación en la atención de los servicios o necesidades más ingentes de la sociedad, planteando como alternativa el individualismo y la competencia; se impulsa el quiebre de las organizaciones gremiales, promocionando la desvalorización de la acción colectiva; se induce a la "flexibilización del trabajo", mediante la fragmentación industrial, la subcontratación y el fomento de la maquila; en fin, se reduce el gasto social, afectando con ello drásticamente los intereses de la clase trabajadora, esto y mucho más que se impulsa mediante el ejercicio autoritario e ilegítimo de los gobiernos de turno, que han perdido la perspectiva de lo nacional, frente a la agresividad de intereses transnacionales o mezquinos de grupos minoritarios que detentan el capital.

1.3. POLITICAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL:

Para una mejor comprensión de nuestro marco teórico sobre este tema, consideramos importante reproducir algo del contexto histórico en el que según los economistas y científicos sociales, Jorge González Del Valle y Arnoldo Calderón G., tiene sus orígenes el Ajuste Estructural. Según dichos investigadores, el concepto de desequilibrio o desajuste —de ahí el porque del ajuste— forma parte de la teoría económica desde hace más de cientos cincuenta años, utilizándose tal concepto para explicar las

¹³ Adolfo Gilly. Coloquio de Invierno. LAS AMERICAS EN EL HORIZONTE DEL CAMBIO. AMERICA LATINA, ABAJO Y AFUERA. La Jornada, México 19/2/92. Suplemento Perfil II.

decisiones, políticas y medidas que se hacen necesario aplicar, con el objeto de recuperar la estabilidad en una economía nacional.

Durante las postrimerías de la Segunda Guerra Mundial, los países "Aliados", en búsqueda de la reorganización de la economía internacional —para evitar más guerras comerciales, devaluaciones, moratorias de la deuda externa, agresividad en la competencia industrial, entre otros de los fenómenos que fueron condicionantes en gran medida de la Segunda Guerra Mundial— impulsaron la creación de dos entidades de seguridad económica mundial: El Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento, este último conocido en la actualidad como Banco Mundial (BM).

Originalmente dichos organismos del sistema financiero internacional tenían funciones controladoras y crediticias, respectivamente, pero paulatinamente se fueron transformando hasta convertirse en organismos usureros al servicio de intereses privados transnacionales que inciden poderosamente en la orientación de las economías nacionales.

En efecto, "...el Fondo Monetario sería el vigilante internacional de las políticas monetarias nacionales para evitar, primordialmente, que los controles de cambios y las devaluaciones del tipo de cambio se usaran en forma unilateral y arbitraria como instrumentos de competencia desleal en el comercio y las finanzas mundiales. El Fondo contaría con recursos en divisas para ayudar a los países en dificultades financieras a «ajustar» sus balanzas de pagos, sin tener que devaluar la moneda ni poner restricciones a la libertad cambiaria.

Por su parte, el Banco Mundial estaba dotado de un capital que se destinaría a facilitar préstamos de reconstrucción a los países afectados por la guerra, incluyendo la infraestructura económica y la capacidad industrial. Sin embargo, el Banco tuvo poca actividad crediticia para estos fines, pues desde 1949 el Plan Marshall se encargó de financiar la mayor parte de las

necesidades de la rehabilitación industrial de Europa y el Japón. Fue entonces cuando el Banco Mundial visualizó su principal función en términos del desarrollo económico de los países menos industrializados, incluyendo los de América Latina y (más tarde) los de Asia y Africa. Hasta 1970 el Banco Mundial era simple y llanamente un banco internacional dedicado a financiar proyectos de largo plazo (carreteras, energía eléctrica, puertos, etc.) sin más condiciones que la capacidad de pago de los países deudores y la utilidad económica del crédito otorgado.

Además del Fondo Monetario y el Banco Mundial, el nuevo orden económico de 1945 contemplaba la creación de un organismo supranacional regulador del comercio, pero el Convenio de la Organización Internacional de Comercio (Tratado de La Habana) nunca fue ratificado por las partes contratantes y quedó en el limbo. En la década de 1960 los países industrializados promovieron el Acuerdo General sobre Comercio y Aranceles (GATT), que sin constituir un tratado formal funciona en la «práctica como un foro regulador del código de conducta» que los países participantes deben supuestamente respetar. Como todos sabemos, el GATT ha sido una fuente constante de proteccionismo selectivo, discriminación y desacuerdos entre intereses transnacionales.

Quizás el principal mérito del reordenamiento económico iniciado en 1945 haya sido su genuino propósito de prever la globalización de la economía mundial sobre bases multilaterales, es decir, aboliendo los bloques y consorcios comerciales que desde 1920 respondían a los intereses de áreas geopolíticas de influencia en perjuicio de una verdadera internacionalización de la economía. Se dice que este era un propósito «genuino» porque correspondía a la modernización del capitalismo iniciada en 1933 por el Gobierno de los Estados Unidos, en cuyo contexto el papel rector del Estado sometía a regulación gubernamental al capitalismo depredador que precipitó la Gran Depresión económica en 1929...

Las ilusiones del nuevo orden económico de 1945

comenzaron a desvanecerse tan pronto los intereses creados nacionales empezaron a sentirse afectados por los acontecimientos políticos y económicos del escenario mundial. El período clave que reveló el limitado realismo de las premisas de la Conferencia de Bretton Woods se sitúa entre 1960 y 1974. La secuencia aproximada de estos acontecimientos es como sigue: (1) la gradual pérdida de hegemonía económica de los Estados Unidos, mientras se acentuaba la sorprendente reconstrucción de Europa y Japón, entre 1955 y 1960; (2) el desmantelamiento de los imperios británico y francés con la masiva liberación de los países africanos y asiáticos a partir de 1960; (3) la primera gran crisis del patrón oro y del dólar en 1964, cuando las reservas monetarias de los Estados Unidos descendieron por debajo de sus obligaciones internacionales a la vista; (4) los rápidos avances entre 1965 y 1968 para crear la Comunidad Económica Europea, incluyendo el primer ensayo de la moneda única de la Comunidad (el ECU) y la liberalización masiva del comercio intrarregional; (5) la devaluación del dólar en 1977 y su desvinculación formal del patrón oro; y (6) la desarticulación económica y financiera mundial provocada por la elevación de los precios del petróleo entre 1973 y 1974.

En un sentido crítico puede decirse que el peso abrumador de todos esos acontecimientos hacía redundante la existencia del Fondo Monetario y del Banco Mundial. Sin un orden monetario que regular, el Fondo carecía de sentido;...

En lo tocante al Banco Mundial, que desde 1960 promovía sus préstamos para el desarrollo económico en Asia, Africa y América Latina, fue hasta después de 1980 (al agudizarse la crisis de la deuda externa de los países prestatarios) cuando comenzó a intervenir en asuntos ajenos a los de un prestamista oficial internacional, a quien en principio sólo concierne velar por la legitimidad del destino de los préstamos y la capacidad del deudor para cumplir con el servicio de ese endeudamiento

específico. Desde esa fecha, el Banco ha excedido inclusive el papel contralor del Fondo Monetario y una parte (creciente) de sus recursos se destina ahora a programas financieros que nada tienen que ver con proyectos de infraestructura económica y social.

Este cambio y esta confusión de atribuciones del Fondo y el Banco tienen su origen en la «condicionalidad» que imponen a los países deudores, presuntamente para asegurar que éstos aplican políticas económicas «adecuadas» a la garantía de reembolso de los préstamos. En su versión original, la condicionalidad fue un experimento iniciado por el Fondo Monetario en 1952 para estimular la utilización de sus recursos; para ello, el Fondo inventó los «acuerdos de crédito contingente» (Stand-by) mediante los cuales permitía a los países miembros obtener créditos en forma rápida y por montos relativamente apreciables, siempre que se comprometieran a cumplir ciertas condiciones durante la vigencia del acuerdo. Al principio estas condiciones se limitaban a no devaluar la moneda ni imponer controles de cambios sin previa consulta, y a mantener la emisión monetaria dentro de márgenes considerados no inflacionarios.

Para comprender la relativa blandura de esta condicionalidad hay que tener presente que en sus primeros 15 años de vida (es decir, hasta 1962) el Fondo tenía muy pocos países miembros que eran potenciales usuarios de sus recursos (quizás unos 30) y en su mayoría se trataba de países que habían acumulado fuertes reservas monetarias durante la Segunda Guerra Mundial, o bien apenas comenzaban un proceso de desarrollo que demandaba importaciones significativas. En tal sentido, el Fondo evitaba hostilizar a sus clientes imponiéndoles condiciones muy severas.

Las cosas cambiaron conforme la reconstrucción de posguerra se iba afianzando, aumentaban los países miembros en vías de desarrollo y se hacían más frecuentes los problemas de balanza de pagos. El Fondo fue ganando prestigio e importancia financiera y la condicionalidad

sufrió amplias transformaciones. Por Ejemplo, un acuerdo de crédito contingente típico en América Latina hacia 1978 o 1980 imponía condiciones muy severas sobre las políticas de tipos de cambio, de crédito bancario global, de crédito al gobierno, de aranceles aduaneros y restricciones no arancelarias, de precios y salarios, de endeudamiento externo, etc, etc. Prácticamente todos los ámbitos de la política financiera de un país que acudía al Fondo quedaban sujetos en una u otra forma al control de éste.

Lo peor en la última época fue que en combinación con el Banco Mundial y ciertas entidades oficiales bilaterales (notablemente la AID de los Estados Unidos), el Fondo comenzó a practicar la llamada "condicionalidad cruzada", que en pocas palabras implica un control colectivo de las políticas económicas y financieras, so pena de una suspensión general de todos los desembolsos de los recursos financieros prometidos al país por parte de los prestamistas, si dejan de cumplir las condiciones convenidas con cualquiera de ellos.

Las brutales consecuencias de la última crisis económica mundial, que se hicieron sentir más fuertemente en los países menos desarrollados a partir de 1982, y aún persisten en la mayoría de ellos, agudizó de modo significativo la dependencia de éstos frente al Fondo Monetario y el Banco Mundial. Por un lado, la condicionalidad cruzada se perfeccionó en el caso de los países más endeudados para incluir al BID, al Club de París y a los bancos comerciales acreedores; hoy es muy común encontrar las políticas económicas de un país latinoamericano con un cruce de condicionalidades que involucra a tres organismos multilaterales, dos entidades oficiales bilaterales y un grupo de bancos privados. Por otro lado, la condicionalidad se «profundizó» en términos cualitativos, pasando de las variables macrofinancieras (inflación, devaluación, déficit fiscal, etc.) a las variables macroeconómicas y sectoriales de carácter real (inversión pública, tributación, seguridad social, apertura comercial, exportación por sectores, empleo y

salarios, distribución del ingreso, pobreza, ecología, etc.)"¹⁴

Se deduce de lo anterior que el "ajuste estructural" lo constituyen políticas de alcance macroeconómico y sectorial que imponen organismos financieros internacionales a los países cuya dependencia y deudas financieras externas los obliga a cumplir con esas exigencias.

Pero debemos apuntar que el "ajuste estructural" también se hace acompañar de la tendencia ideológica neoliberal, sin que ambas tomen en cuenta las enormes desigualdades sociales que privan, especialmente, en los países pobres.

Es por ello, como lo señalan los economistas, que el "ajuste estructural" supone una transición gradual y no como lo han impulsado en muchos países, en donde el castigo sobre los sectores mayoritarios ha conducido en muchos casos a la pobreza extrema sobre porcentajes altísimos de la población y sobre los cuales no se conoce a ciencia cierta los alcances de deterioro en las condiciones de vida. Lo que si ya conocemos, es que ha surgido un creciente descontento y descomposición social, porque "...el ajuste estructural conlleva una serie de imposiciones que implican alterar el conjunto de relaciones al interior de una sociedad, que ya se le considere moderna o atrasada, es una manifestación cultural exclusiva de quienes la componen...Las modalidades y manifestaciones concretas del ajuste... han evolucionado en años recientes, en búsqueda de un «perfeccionamiento» que cobine las supuestas exigencias de globalización económica mundial con la doctrina de la utópicas «libres fuerzas del mercado». En el fondo, esta combinación de objetivos nacionales y transnacionales apenas representa

¹⁴ González del Valle, Jorge y Arnoldo Calderón G. "NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DEL AJUSTE ESTRUCTURAL Y SUS POSIBLES CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS EN GUATEMALA". INIAP, Guatemala 1991. Págs. 1 a 10.

una reformulación de teorías económicas bien conocidas en los últimos 300 años, cuyo mérito principal es que nunca han pecado de ingeniosas ni imaginativas. Además, dicha combinación fue durante más de 150 años el modelo del colonialismo económico." ¹⁵

Hoy por hoy, se conoce que el ajuste estructural opera con políticas: monetarias, crediticias, cambiarias, fiscales, de comercio exterior, de precios, salarios, inversión, producción y sociales. Es decir, la sobredeterminación en la orientación de las economías nacionales prácticamente está a merced de los organismos internacionales y sus particulares intereses. "El problema mayor en esta etapa es el modelo de capitalismo salvaje neoliberal impuesto a nuestros países orientados por el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial que se expresa en:

1. Planes de ajuste macroeconómicos.
2. Modificación e la legislación laboral y sindical, imponiendo un retroceso con normas retrógradas que impiden la participación y el protagonismo de los trabajadores, principalmente interesados en defender la continuidad y el mejoramiento de las fuentes de trabajo.
3. Flexibilización y desregulación que tienen como finalidad consolidar lo sostenido en el punto anterior, haciendo caer el costo de la crisis sobre los hombros de los trabajadores.
4. Privatización de todos los bienes y empresas del Estado que tiende a debilitarlo y dejarlo inerme ante los factores y el capitalismo externos, haciéndole perder a éste el papel equilibrador y administrador de justa distribución en beneficio de la Nación y el conjunto de la sociedad.

Este proceso no tiende a reestructurar, modernizar,

¹⁵ Gónzales del Valle, Jorge y Arnorlo Calderón G. "NATURALEZA Y CARACTERISTICAS DEL AJUSTE ESTRUCTURAL..." Obra citada. Págs. 12 y 13.

desburocratizar y efficientizar al Estado, objetivo en el que está de acuerdo el conjunto de la sociedad, incluidos los servidores públicos. En la práctica se ha dado en muchos casos que se han apropiado de las empresas públicas transferidas a nuevos monopolios privados o estatales extranacionales, para lo cual se ha llegado a veces a desvalorizarlas y entregarlas a precio vil.

El costo social de los planes de ajuste del modelo neoliberal es tremendo. Se expresa en desempleo, cierre de fuentes de trabajo sin reciclaje de mano de obra ni apertura de nuevas alternativas laborales, en empresas rentables.

La supresión de costos sociales con sensible deterioro en el campo de la salud, de la seguridad social, de las condiciones de trabajo, de los horarios, de la estabilidad, generan incertidumbre, «stress» y problemas psicológicos, en particular a los trabajadores con familia a cargo y en los de mayor edad, a quienes en caso de perder el empleo les resulta imposible conseguir uno nuevo.

Estas experiencias contradicen totalmente lo practicado en países industrializados de Europa, donde la democracia juega un papel regulador del Estado en una economía social de mercado que brinda buen salario, buena seguridad social, buenas condiciones de vida y de trabajo y un sistema participativo en el que las organizaciones laborales intervienen en la discusión del modelo y su aplicabilidad...".¹⁶

1.4. DESREGULACION O FLEXIBILIZACION EN LAS RELACIONES DE TRABAJO:

¹⁶ Carlos R. Gaitán. AMERICA LATINA: APROXIMACION A UNA INTERPRETACION DEL NOEVO ORDEN MUNDIAL Y LA INTEGRACION REGIONAL DESDE LA OPTICA DE LOS TRABAJADORES. "COMUNIDAD LATINOAMERICANA O INICIATIVA PARA LAS AMERICAS. ¿ALTERNATIVA O DESTINO? Págs. 65 y 66.

Para hablar de la desregulación o flexibilización laboral, es necesario remontarnos, aunque sea muy brevemente, a los albores del derecho obrero, el que de por sí, está precedido una larga historia de lucha. Por ello recordemos que fue el tránsito de la fuerza de trabajo de los talleres y del agro a las fábricas lo que originó el fenómeno conocido como la *revolución industrial*. Esa revolución produjo las aglomeraciones de varios trabajadores en centros de trabajo, bajo condiciones infrahumanas de existencia, originándose la inconformidad en contra de las injusticias y los accidentes de trabajo. Se inició entonces la lucha por la libertad de coalición, luego de sindicación, de huelga y la negociación colectiva. En seguida habría de conquistarse en el Siglo XIX el reconocimiento de las instituciones de los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria, sin poderse precisar la fecha de origen, porque surgió en diversos momentos de lucha en distintos pueblos. La primera y segunda guerras mundiales dieron un impulso importante a la reivindicación obrera, pues el Estado se vio obligado a intervenir en los procesos de producción, dándole un giro a las premisas de la economía liberal.

En los años posteriores a dichas guerras se crea la Organización Internacional del Trabajo y se proclama la Constitución alemana, ambos sucesos en 1919, con los efectos siguientes: a) se le dio un sentido nuevo al antiguo derecho de gentes, ocupándose del bienestar de la clase trabajadora; y, b) Los principios y normas constitucionales del derecho de trabajo adquirieron un rango superior a las leyes del poder legislativo.

"... la *Declaración de los derechos del trabajo*, cuya repercusión en Europa fue inmensa, pues aun se la continúa estudiando en nuestros días, contiene un catálogo amplio y bello: *el derecho colectivo* comprendía las libertades sindical, de negociación y contratación colectivas y de huelga, y además, los

consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función consiste en dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de las empresas. *El derecho individual del trabajo* recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos constituir la legislación más progresista de su época. Y *la seguridad social* partió de la protección a la maternidad y de la educación y preparación del niño, para llegar a la preservación de la salud y de la vida y a la ayuda al hombre y a su familia cuando los riesgos de la actividad y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar..."¹⁷

Para el mismo autor, la historia del derecho del trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más hondo de todos, porque es la lucha por la liberación y dignificación del trabajo, lo que es tanto como decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad, pues si bien el espíritu humano encerrado en las cárceles de la dictadura puede ser libre, no lo es plenamente, porque su libertad es puramente interna, pero no puede el hombre hacer uso de ella ni volcarla en bien de él mismo, de su familia, de su pueblo y de la humanidad...¹⁸

Como lo vemos más adelante, el antecedente más claro de la legislación laboral en Guatemala lo encontramos en el legado que la Revolución del 20 de octubre de 1944 le dio a la clase trabajadora, al emitir una legislación social tutelar de los trabajadores que fue

¹⁷ De la Cueva. Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. S.A. México 1988. pág. 21.

¹⁸ Obra citada. pág. 12.

adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanzó la revolución democrático-burguesa.

Es así que a partir del 15 de marzo de 1945 rigió la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga; se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de propiedad privada «en función social» se deja el asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: «El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general» (numeral 8, art. 58).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores.

El 10. de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947), a través del cual se vino a regular el derecho individual y colectivo de trabajo, incluyendo el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte substantiva como en la procesal. Hubo eso sí, cierta discriminación para los trabajadores del campo.

Tan importante como la promulgación de la legislación laboral, fue echarlas a caminar por los organismos encargados de aplicarlas. Así nacen la Inspección General de Trabajo (IGT), el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (judicatura privativa e independiente a la jurisdicción común), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias...y el Departamento Agrario Nacional...

Hostilidad de patronos y propietarios, inexperiencia y otros tropiezos se fueron venciendo, y por primera vez los trabajadores de la ciudad y del campo guatemaltecos durante dicho período contaron con organismos y una burocracia que trataron de aplicar las leyes sociales con criterio social.¹⁹

Finalmente, sobre este período, debe destacarse que además de la implementación de importantes instituciones del derecho colectivo del trabajo y de la creación de instituciones administrativas encargadas de velar por los derechos laborales, el Código de Trabajo de 1947 representó con sus enunciados el inicio de una concepción más humana del trabajo, la configuración y determinación ideológica de ésta joven rama del derecho dentro de nuestra legislación, principios tan esenciales como los contenidos en la parte considerativa y artículos del mismo, así como importantes derechos que nunca antes había conocido la clase trabajadora en nuestro país: vacaciones, aguinaldo, salarios mínimos y medidas para protegerlo, contrato de trabajo, indemnización, contrato y condiciones definidas del trabajo, reglamentación interior y hasta obligaciones de los patronos, entre otros.

En otro plano, ya hemos visto cómo el modelo keynesiano en cuanto método de crecimiento y desarrollo económico comienza a transformarse a mediados de los años setentas, bajo el influjo evidente de los fenómenos de la inflación y el descenso en las tasas de crecimiento. El objetivo del "Estado Bienestar" auspiciado por la teoría keynesiana que se proponía sacar adelante las economías capitalistas mediante la expansión del gasto público, al entrar en crisis —en momentos en que fracasa el socialismo practicado en la otrora URSS y demás países de la Europa del Este— da paso a la "revolución neoliberal", la cual centra su atención en destruir las bases de ese

¹⁹ Mario López Larrave. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO. Págs. 42, 43 y 44.

Estado Bienestar, impulsando como nueva dinámica de crecimiento económico la fuerza expansiva del "mercado". El énfasis es que la actividad económica ya no se oriente hacia el consumo y mercado interno, sino hacia una competencia internacional.

Para el caso de los países latinoamericanos, dicha tendencia se impulsa sin tomar en cuenta los altos costos sociales. Sencillamente bajo la creencia de las bondades del mercado se empiezan a impulsar acciones de carácter recesivo que, teniendo como principio filosófico a la desregulación, persigue incrementar la "eficiencia" y la "competitividad", esto es, reduciendo la intervención estatal y otorgándole preponderancia al "mercado", mediante un conjunto de políticas que afectan las relaciones de trabajo y que pueden resumirse de la siguiente manera:

"...Políticas y medidas para la reducción del déficit fiscal ... a) Reducción del costo de planilla estatal, ya sea mediante el despido de empleados públicos o la reducción de los salarios. b) Reducción del gasto social (educación, salud, seguridad social, etc.) c) Privatización de empresas e instituciones públicas, incluyendo en muchos casos empresas rentables del Estado. d) Incremento en la tributación con énfasis en impuestos indirectos... Políticas de apertura y liberalización en el mercado de bienes a) Eliminación y/o reducción de las barreras a las importaciones (cuotas de importación y aranceles). b) Eliminación y/o reducción de subsidios a los productores nacionales (tasas de interés preferenciales, etc.). c) Eliminación y/o reducción de subsidios a los consumidores (agua, electricidad, transporte público, etc.). d) Liberación de los precios al productor y consumidor (eliminación de precios de sostén a productores agropecuarios, y los controles de precios a los productos de consumo final incluyendo los de la canasta básica)... Liberalización total o parcial del mercado cambiario a) Devaluaciones periódicas b)

"Minidevaluaciones" c) Flotación de precios a las dividas... Políticas para liberalizar el mercado de trabajo. a) Flexibilizar las normas de contratación y despido b) Mantener rezagados los salarios reales mínimos y de mercado c) Reducir el costo de la mano de obra..."²⁰

Podemos entonces definir a la flexibilización laboral, como aquel proceso de desarticulación del régimen normativo protector o tutelar de los trabajadores y de la misma sociedad, en atención a postulados ideológicos neoliberales, encaminados a operar sobre el proceso productivo, del trabajo, del mercado, del salario, de las jornadas de labores, etcétera, en detrimento del bienestar de la mayor parte de la población.

Estudiosos de la materia, al analizar las diversas acepciones del término "flexibilización del Trabajo" clasifican a esta de la manera siguiente:

a) FLEXIBILIZACION DE LA ORGANIZACION PRODUCTIVA:

Que tiene que ver con los aspectos organizativo y tecnológicos, procurando adaptarlos a los cambios o exigencias del mercado. El modo de operar es adecuar la producción a los cambios del mercado en las exigencias de calidad y cantidades de producción, utilizando formas de organización que se adecúen a una fácil y rápida adaptación de la tecnología. Esto lógicamente conduce a la flexibilización de las condiciones individuales de trabajo (por ejemplo: salario -destajo vrs. día- y horarios de trabajo);

b) FLEXIBILIZACION DEL MERCADO DE TRABAJO: Se

²⁰ POLITICAS DE AJUSTE Y MERCADO DE TRABAJO EN CENTROAMERICA. OIT. Panamá, septiembre 1992. Págs. 27 y 28.

encamina a liberar el mercado de trabajo de la normatividad que impone el Estado, y que por principio es protectora del trabajador, en atención de razones éticas, solidaridad humana y de preservación del sistema. (inamovilidad, salarios mínimos, despidos por causa justa). En la práctica los empresarios ya han iniciado tres tipos de medidas en tal sentido:

- b.1.- Flexibilización del mercado de trabajo, mediante la flexibilización de la ruptura de la relación individual de trabajo;
- b.2.- Flexibilización del mercado de trabajo, mediante la creación de nuevas formas contractuales para la compra de la fuerza de trabajo; y,
- b.3.- Flexibilización del mercado de trabajo mediante la utilización de determinadas formas de negociación colectiva (por empresa y no por zona). 21

El sector privado guatemalteco, a través del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales "CIEN", se ha pronunciado en favor de la flexibilización laboral, en la dirección siguiente:

- a) La no propiciación de la toma de medidas inflexibles o rigurosas que dificulten la libre contratación entre trabajadores y empleadores;
- b) Que la función del Estado se circunscriba a garantizar salarios congruentes con el nivel de productividad del trabajo, y no al establecimiento

21 Calero, Fernando. "NUEVOS RETOS DEL SINDICALISMO". Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. NUEVA SOCIEDAD. Venezuela 1988. págs. 13-32.

de parámetros mínimos:

- c) Eliminar la obligación de los empleadores de pagar los días no trabajados y establecer un plazo para llevar a cabo la huelga;
- d) Un sistema jurídico laboral que deje a la libre negociación de las partes las condiciones de trabajo, así como el número de horas y el tipo de jornada, días de descanso y vacaciones.

El Centro de Investigaciones Económicas Nacionales "CIEN", sostiene que la estructura de las instituciones laborales guatemaltecas que obstaculizan una adecuada política de empleo, deben transformarse por medio de la modernización de la legislación laboral y que para ello sugiere evaluar la distribución del costo de la huelga entre trabajadores y empleadores. Sostiene asimismo que los efectos de la actual legislación son de más costos que beneficios para los propios trabajadores, aludiendo a la Constitución Política de la República, al Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Considera el CIEN que los salarios mínimos, las jornadas laborales preestablecidas, prestaciones laborales, libre sindicalización y pago de salarios caídos desinsentivan el desarrollo de la empresa privada, porque dichos derechos son considerados un obstáculo frente a un mercado ágil y dinámico.²²

Se puede apreciar entonces, que la aplicación de las políticas de Ajuste Estructural que se relacionan directamente con el "mercado" de trabajo, tienen como

²² CIEN recomienda modernizar las leyes laborales y cuantificar costos de las huelgas, como política de empleo. Suplemento Noticias Económicas. Diario Prensa Libre. Guatemala, 12 diciembre de 1996. Pág. 126.

Fundamento la teoría que concibe que la oferta y demanda de fuerza de trabajo varía a partir de una relación inversa entre empleo y salarios que operan a nivel macro y microeconómico. Con ello se presupone que los salarios determinados por la concurrencia de la ley de la oferta y la demanda libremente concebidos, generan la plena ocupación, en tanto que la intromisión del Estado, imponiendo salarios por encima de los que surgen de aquella relación "desregulada", ocasiona el desempleo. No obstante, el grueso de las medidas económicas adoptadas a nivel latinoamericano tendientes a desregular un "mercado" que de hecho está desintervenido —por inobservancia de instituciones jurídicas encaminadas a tutelar a la parte débil de las relaciones laborales—, no han logrado revertir la crisis generada dentro de economías condicionadas por un "alto grado de intervención del Estado", sino que más bien han profundizado sus efectos:

"...Diversos trabajos realizados para Latinoamérica por organizaciones regionales dan cuenta de los efectos adversos sobre el mercado de trabajo de las políticas de ajuste aplicadas con mayor o menor intensidad en los diversos países.

En este sentido, los propios impulsores de las políticas de ajuste reconocen que en el corto plazo se producen efectos negativos sobre el mercado laboral, producto del carácter recesivo de las medidas económicas adoptadas, así como por el efecto de las medidas directas de liberalización del mercado de trabajo. Aquí, en el corto plazo resulta claro un aumento del desempleo abierto, del subempleo, al igual que una caída de los salarios reales de los trabajadores. Si algún grupo de trabajadores saliera ganando, serían en todo caso aquellos vinculados a las actividades de exportación hacia las que se pretenden reorientar los recursos liberados de la producción de bienes domésticos.

Sin embargo en el mediano plazo, que de acuerdo a la teoría del ajuste deberían recuperarse las variables

ocupacionales y sociales, en realidad ello no ha ocurrido. En este sentido, estudios para latinoamérica dan cuenta que si bien el desempleo abierto pudo disminuir en muchos países hacia fines de los ochenta, en contrapartida se ha producido un aumento del empleo en los sectores informales, y con ello un incremento en el subempleo o empleo precario, una caída en los ingresos y salarios reales de los trabajadores, una mayor concentración en la distribución del ingreso y un aumento en los niveles de pobreza de la población.

Con ello, se ha incurrido en altos costos sociales, que han sido pagados fundamentalmente por quienes derivan su sustento del salario y por los grupos más pobres de la sociedad...²³

Insistimos en que tanto la "desregulación" como la "flexibilización" laboral atacan a fondo conquistas plasmadas en los instrumentos normativos —pactos colectivo, salarios mínimos, contratos de trabajo, vacaciones, jornadas de labores, etc.— no obstante que la mayor parte de esos beneficios han sido anulados en la práctica, particularmente en donde se da la "atomización" de las empresas y ahí donde ha florecido el trabajo "informal".

Las ideología empresarial en el continente busca crear las condiciones para una reestructuración tecnológica y productiva, en donde los costos recaigan sobre el hombro de la clase trabajadora y para ello sus principales objetivos se plantean así: " 1) afianzar el principio de la propiedad privada, entendida como garantía de la libertad y del espíritu empresarial; 2) promover el mercado y la competencia como forma de regulación de la economía y de toda la sociedad; 3) contrarrestar el poder de la organización y participación de los trabajadores, dispersándolos para evitar que se constituyan en actores

²³ POLITICAS DE AJUSTE Y MERCADO DE TRABAJO EN CENTROAMERICA. Obra citada. Págs. 28 y 29.

sociales y políticos; y, 4) restringir la intervención del Estado en la economía y en la sociedad en general...

En el terreno laboral, el enfoque neoliberal plantea la flexibilización de las relaciones de trabajo, es decir, la supresión de los vínculos rígidos entre el trabajador y un determinado centro y puesto de trabajo, con la finalidad de facilitar los procesos de renovación tecnológica y de descentralización productiva...lo que consiste en quitarle rigidez al contrato laboral, por medio de la modificación de normas y prácticas sobre el empleo, ingresos, jornada y demás condiciones de trabajo...no se alude a las renunciaciones del capital y de la gerencia, sino sólo a las del trabajo. Estas políticas se traducen en la proliferación de trabajos sometidos a formas atípicas de contratación, con predominio de empleos precarios, bajos salarios, escasa productividad y alta rotación...; particularmente en la mediana y pequeña empresa, en donde la ausencia de sindicalización facilita la unilateralidad en la aplicación del régimen laboral..."²⁴ Valga decir que cuando el autor consultado se refiere a rigideces, habrá de entenderse como tales, aquellas que concibe el patrono como obstáculos a la explotación de un ser humano, que frecuentemente va acompañada de irracionalidad y prepotencia.

La flexibilización o desregulación en los centros de trabajo opera con mayor frecuencia en las empresas que escapan del control del Estado. Aunque es preciso apuntar que ese descontrol transita por los linderos de la dependencia económica externa de las naciones, la falta de autonomía ejecutiva respecto a los grupos minoritarios de alto poder económico y en derredor, las más de las veces, de la impune ausencia de legalidad, falta de endereza ética y, claro está, de la corrupción que priva en todos los niveles de las esferas gubernamentales.

²⁴ LA FLEXIBILIZACION NEOLIBERAL EN VENEZUELA. Héctor Lucena. SINDICALISMO FIN DE SIGLO. NUEVA SOCIEDAD. Nov.-Dic. 1990. No. 110. Págs. 153, 154 y 155.

Es así como los trabajadores ven anulados, disminuidos y tergiversados cotidianamente sus derechos en las empresas, ora por el impulso de la "satelización" —consistente en dividir en dos o más razones sociales— de las empresas, la sub contratación, o bien a través del beneplácito a las maquilas que operan en detrimento de una equitativa remuneración de la mano de obra local y extranjera. A estos fenómenos negativos también contribuyen las prácticas del capital especulativo que relega a un plano inferior la inversión productiva y que condiciona el abandono de las políticas de bienestar social que por principio la voluntad soberana de los pueblos ha encomendado a los poderes del Estado.

"...La flexibilización del trabajo, que obsesiona al capital y a los gobiernos de turno, se imponen en las empresas «informales» y en las fábricas «subterráneas», a través de los procesos de «descentralización» y «fragmentación» industrial, por la intervención de subcontratistas y en las redes de una «maquila» cada vez más complicada.

En locales regulares —de «superficie»— lleva asimismo a una revisión de los derechos sociales, de la protección de taller y de las demás normas tuitivas que se fueron estableciendo, en forma dificultosa, a lo largo de décadas...

El gasto social disminuye, lo cual representa técnicamente un recorte de las porciones del producto destinadas a la formación global de capital «variable», que afecta a los integrantes del cuerpo laboral que están en servicio activo y a los que por diversas razones no lo están. Tal recorte... libra al capital de algunas de sus «cargas sociales» y sirve para remediar las caídas de la tasa de ganancia...

En América Latina... estos procesos adquieren un tono angustioso:... la economía «informal» cubre un abanico muy amplio de modalidades, con manifestaciones de bajo nivel y extensiones callejeras, pero asimismo mediante una cadena de talleres de sofisticación insospechada, que

corren con ventajas, porque escapan a la «rigidez» de los estatutos laborales, al control sindical y a los protocolos de la administración pública. Los programas de «ajuste» y el recorte del gasto público, la liberalización de los sectores modernos y de los tradicionales, el «neofordismo salvaje» de ciertas experiencias, modifican la «norma salarial» y las políticas sociales, suben y más comúnmente bajan el precio del trabajo y la masa de salarios, pronuncian la diferenciación y recrean los segmentos del contingente laborioso.

Las políticas sociales, cuando conservan alguna vigencia, cambian en buena medida de rumbo. Ya no se dirigen de la misma manera, ni tanto como antes, a los segmentos de trabajadores, beneficiando sobretodo a los núcleos organizados. Por lo menos en teoría, apuntan a los sectores marginados y a la «franja de pobreza», con «programas de solidaridad» y una reanudación de las antiguas «políticas de pobres» —mediante nuevos patrones de «selectividad»— que retocan las estructuras de reproducción, reformulando los enganches políticos y las redes de legitimización.

Para muchos, asistimos al «fin del capitalismo organizado». Sin embargo, el cambio al que esa expresión alude, pasa como bien se ha dicho, por un «proceso sistemático de desagregación y reestructuración», dando lugar a un relevo en el «orden capitalista». No hay en verdad ausencia de centros de control, ni una mayor «libertad» en las relaciones de clase —como la palabra «desregulación» quiere sugerir—, sino más bien otro esquema de poderes y otras normatividades, con sus contraposiciones y asimetrías.

Estamos, de hecho, ante un nuevo modo de regulación. Simplemente, los objetos, los objetivos y los procedimientos de regulación —tal como ésta se practicó en las fases keynesianas, después de la Segunda Guerra Mundial y a partir de 1968— se han alterado considerablemente, dando lugar a un nuevo «modo de regulación» y claro está, a un nuevo patrón de

acumulación. Como en cualquier viraje de la historia del capitalismo, se dibuja a la vez, conjuntamente, el modelo de dominación —una forma determinada de hacer política— y un modelo de desarrollo.

Los alcances del nuevo diagrama de regulación no se han establecido todavía con exactitud...²⁵ Pero de cualquier manera podemos apuntar que se encaminan en el sentido contrario de la Justicia Social, puesto que ya se han dejado sentir sus efectos, uno de los más visibles que consiste en la extrema pobreza de la clase trabajadora.

1.5 LA INICIATIVA PARA LA CUENCA DEL CARIBE (ICC), LA INICIATIVA DE LAS AMERICAS, EL SISTEMA GENERAL DE PREFERENCIAS (SGP) Y SUS POSIBLES INCIDENCIAS EN LAS ESFERAS DE TRABAJO GUATEMALTECAS:

Sin duda alguna, la competencia económica internacional ha propiciado los escenarios políticos de protección y expansión comercial regionales en Europa, Asia y América del Norte, y los países del "Tercer Mundo" han sido repartidos como zonas de influencia de los mencionados bloques. Los Estados Unidos de Norteamérica se han planteado una estrategia con Canadá y México, tendiente a construir en una primera etapa, un Mercado Común o tratado de libre comercio, que luego se ampliaría hacia Centroamérica y el Caribe, por ser considerados éstos últimos territorios geopolíticos propios o patio trasero como afirman los gobernantes estadounidenses.

Después de la Segunda Guerra Mundial la política económica de los Estados Unidos se caracterizó por un enfoque global que impulsó su hegemonía a nivel mundial. Pero posteriormente se vio obligado en razón de los cambios ocurridos en la Europa del Este y a partir de la pérdida paulatina del liderazgo económico frente a la

²⁵ Jorge Luis Lanzaro. "SINDICALISMO AL FIN DE SIGLO". Pág. 13.

Comunidad Europea y Japón a buscar una salida distinta ya no sólo basada en su tradicional papel de policía del mundo (... Granada, Nicaragua, Panamá, Irak, etc.) sino de competencia económica con los dos bloques rivales ya indicados.

En efecto, "Normalmente la implementación de «políticas especiales» para algunos países y regiones fue consecuencia de la percepción de amenazas de carácter estratégico a sus «intereses de seguridad» y su principal vehículo fue la ayuda económica. La relación con los países de América Latina, más allá de los cambios de énfasis de las distintas administraciones, no se substrajo a esta tendencia global. El desinterés por América Latina en la década de los cincuenta coincidió con un periodo en que las amenazas a los «intereses de seguridad» norteamericanos se concentraron de manera especial primero en Europa y, más tarde, en Asia Oriental. El espasmódico interés en América Latina revelado por la Alianza para el Progreso en la década de los sesenta o por la Iniciativa para la Cuenca del Caribe en el pasado decenio (las dos «políticas especiales» para la región de mayor trascendencia en la post-guerra) fue fuertemente influido por la percepción norteamericana de un inminente «riesgo de seguridad» en el hemisferio... El hecho más novedoso — y paradójico— del contexto internacional que rodea su lanzamiento es la acelerada retracción del conflicto Este-Oeste, es decir, su coincidencia con una fase en que los «intereses de seguridad» de Estados Unidos en el hemisferio —en un sentido estrecho— no parecen amenazados... en Washington parece haberse advertido correctamente el amplio espacio existente para la formulación de una «propuesta regional» sin tener que hacer, al mismo tiempo, concesiones relevantes en aspectos claves de relaciones económico-hemisféricas, mejorando el clima político de la relación sin costos perceptibles... En términos generales, el gobierno norteamericano favoreció una actitud comparativamente más cauta que se manifestó, entre otras cosas, en importantes diferencias



en las negociaciones para la constitución del Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo (BERD) y en la definición concreta de la asistencia económica a la URSS en la última cumbre del G-7. Frente a estas divergencias y el creciente liderazgo comunitario en la materia, la iniciativa para las Américas puede ser vista como una señal de la Administración Bush a sus socios europeos respecto a la potencial respuesta norteamericana ante un incremento del componente de conflicto en el proceso de formación de bloques económicos regionales... Mucho se ha insistido en el interés del gobierno norteamericano por promover las exportaciones a través de la creación de un área hemisférica de libre comercio y, de esa manera, contribuir a mejorar el abultado déficit comercial de Estados Unidos...²⁶

No obstante, los Estados Unidos para lograr una recuperación en el terreno internacional con el apoyo de su nueva estrategia, se ve obligado a contribuir a resolver problemas cruciales a fin de alcanzar sus objetivos: la deuda externa norteamericana es similar a la deuda externa latinoamericana; un alto índice de marginalidad social y desempleo en su propio país, que afecta particularmente a la población negra y de migrantes; creciente empobrecimiento, miseria, conflictos armados, narcotráfico, militarismo, golpes de Estado etcétera, en América Latina.

El Gobierno de Estados Unidos en la década pasada diseñó primero, cuando el conflicto entre las guerrillas y los gobiernos centroamericanos estaba en su más crue apogeo, la Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC) buscando de esa manera restarle base a los movimientos insurgentes de izquierda, para ello haciéndole en alguna medida frente a la miseria, desempleo y a la marginalidad

²⁶ La "Iniciativa para las Américas": elementos para el diseño de una respuesta latinoamericana. FLACSO. COMUNIDAD LATINOAMERICANA O INICIATIVA PARA LAS AMÉRICAS. ¿ALTERNATIVA O DESTINO?. Ob. Cit. págs. 356-358.

social subyacentes en los conflictos, a su vez para mantener las ventajas de socio comercial por excelencia sobre la sub-región. Luego, en 1990 la Iniciativa de las Américas, que en palabras del ex presidente Bush tiene para su país un contenido de carácter estratégico que apunta a crear una zona de libre comercio desde Alaska.

Según fuentes del Gobierno norteamericano, "La Iniciativa para la Cuenca del Caribe (ICC) es un amplio programa para promover el crecimiento económico a través de iniciativas en el sector privado de los países centroamericanos y del área del Caribe. Un objetivo principal de este programa es acrecentar la inversión tanto nacional como extranjera en los sectores no tradicionales, con el fin de diversificar las economías de los países de la región y así de aumentar sus exportaciones...La mayoría de las exportaciones no tradicionales consiste en artículos manufacturados tales como ropa, instrumentos médicos, joyería, equipos de deportes, electrónica, partes de calzados, y han aumentado en un 160 por ciento desde 1983, sobre todo desde las islas del Caribe. Las exportaciones de productos agrícolas no tradicionales han incrementado en un 70 por ciento, esto comprende piñas, melones, mariscos, jugo de naranja congelado, legumbres congeladas, plantas ornamentales, y flores cortadas originarias en su mayoría de América Central. Nuevas inversiones de compañías extranjeras y locales se han extendido ampliamente, suministrando así las fuentes que se requieren para alimentar este tremendo crecimiento y diversificación de las exportaciones. Un estudio reciente del Departamento de Comercio señaló 789 empresas de capital extranjero que se establecieron, o que ampliaron sus operaciones entre 1984 y 1989. Estas compañías han invertido más de 2,2 mil millones de dólares en activos, ocupan a 142.016 trabajadores a tiempo completo, y generan casi 1.3 mil millones de dólares por año en divisas. Las inversiones de los Estados Unidos en la Cuenca del Caribe han contribuido notablemente a este auge, suministrando importantes recursos técnicos y

financieros..."²⁷

Según a la misma fuente, los criterios para la designación de un país como beneficiario de acuerdo a la Ley para el Restablecimiento Económico de la Cuenca del Caribe de 1983, el Presidente de los Estados Unidos no puede designar como beneficiario de las ventajas arancelarias de la ICC, a cualquier país que se encuentre en la situación siguiente:

- a) Cuando se trate de un país comunista;
- b) Porque no satisface ciertos criterios en cuanto a la expropiación de propiedad norteamericana;
- c) El país beneficiario no toma medidas suficientes para cooperar con los Estados Unidos en el combate al narcotráfico hacia E.U.;
- d) No reconoce decisiones arbitrales a favor de ciudadanos norteamericanos;
- e) Concede privilegios arancelarios a algún otro país industrializado que perjudique el comercio con los Estados Unidos;
- f) Difunde programas norteamericanos protegidos por "copyright" sin la autorización del propietario;
- g) No ha firmado un tratado de extraditación con los Estados Unidos; y,
- h) No ha tomado medidas para acordar los derechos obreros reconocidos internacionalmente a los trabajadores.²⁸

Ahora bien, desde la óptica de las organizaciones sindicales y populares de los países del norte de América los procesos globalizadores del "Libre Comercio" no sólo

²⁷ Guía del Exportador de la Cuenca de Caribe. U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE/ International Trade Administration. U.S. AGENCY FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT. Junio 1992. Págs. 1, 2 y 3.

²⁸ Guía del Exportador de la Cuenca de Caribe. Ob. Cit. Pág. 40.

responden a problemas geopolíticos sino más bien a procesos de mayor explotación de la fuerza de trabajo, en detrimento de la organización y beneficios de los trabajadores de los países involucrados por esos procesos.

Para ilustrar lo anterior y a manera de tratar de interpretar los efectos que podrían irse observando en los trabajadores que como los guatemaltecos, forman parte del área Centroamericana, a continuación se hace una síntesis de lo que fueran algunos elementos que se plantearon en el evento denominado Encuentro Canadá México, Sobre Libre Comercio, que tuvo lugar en México, en octubre de 1990, con la participación de unos 30 representantes de organizaciones populares de Canadá y 70 de México:

- * Los países más desarrollados económicamente, en razón de las crisis económicas del capitalismo y en búsqueda de recuperación económica o del mantenimiento de determinado nivel de ganancias, a través de empresas transnacionales recurrieron a una estrategia basada en la subcontratación internacional, instalando plantas de producción en países subdesarrollados, lo que dió origen al auge de las maquiladoras, y al consiguiente uso intensivo de la fuerza de trabajo, esto es, a mayor explotación de los obreros;
- * Los intereses que están en juego no son los nacionales, sino de los países más desarrollados y de las empresas o capital trasnacional;
- * El Libre Comercio como se viene practicando, representa para el pueblo de todos los países, la enagenación de sus derechos democráticos, impidiendo modelar su propio destino;
- * El Libre Comercio que se impone, sacó el poder de toma de decisiones económicas del proceso democrático y se lo entregó al poder privado, ni siquiera el sector privado nacional;
- * A través de los tratados multilaterales o bilaterales de Libre Comercio, los países poderosos,

pero particularmente los Estados Unidos, concentran el poder en élites y empresas grandes, con desprotección para los trabajadores;

- * Los países con economías menos desarrolladas que asumen los programas de Ajuste Estructural (PAE) han tenido como resultado la baja en los salarios reales hasta en un 50%; y al tiempo que el empleo en las maquilas aumentan, se pierden puestos de trabajo más estables en la industria que tradicionalmente venía operando, debido a procesos de quiebra suscitados en sus fábricas, frente a las transnacionales;
- * En el modelo económico orientado a las exportaciones los trabajadores campesinos tienen que producir lo que servirá para pagar una deuda externa de por sí impagable. Las ganancias no se traducen en reinversión para desarrollo de los pueblos, pues sólo unos pocos se benefician haciéndose más ricos;
- * En el país que estén en condiciones de subdesarrollo, las empresas pagan salarios menores; evitan normas de control del medio ambiente;
- * Algunos de los efectos negativos para los trabajadores han sido que, con el transcurrir de los años, ahí en donde han existido Pacto Colectivos de Condiciones de Trabajo, se han ido incorporando cláusulas leoninas, incluso contrariando derechos mínimos de los trabajadores. Esa situación se ha ido consolidando con la anuencia de autoridades de trabajo que a través de controles ferros de carácter laboral han ido desapareciendo derechos de los trabajadores establecidos con anterioridad;
- * En el proceso de integración que provoca un tratado de libre comercio, hay pérdida de empleo o desplazamiento en los países de mayor capacidad económica y disminución de salarios; mayor explotación para los trabajadores de países menos

desarrollados.²⁹

En junio de mil novecientos noventa y uno, fue presentado a la entonces Presidenta del Congreso de la República, Ana Catalina Soberanis Reyes, una moción de los diputados Luis López Maldonado y Carlos Benjamín Escobedo, cuyo asunto contenía una iniciativa de ley con cuarenta y cuatro artículos a reformar del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del referido organismo.

Dicho anteproyecto fue engavetado más de un año y en el mes de agosto de mil novecientos noventa y dos, nuevamente fue puesto en discusión, para lo cual la Comisión de Trabajo del Organismo Legislativo hizo consultas a algunas organizaciones sindicales y de la iniciativa privada. Durante estas deliberaciones, que parcialmente fueron del conocimiento de la opinión pública, se puso de manifiesto que el motivo principal que impulso al Ejecutivo y al Congreso de la República a desengavetar el anteproyecto y acelerar su discusión, fue la recia polémica desatada a nivel Nacional, por la posibilidad de que las empresas maquiladoras que operan en Guatemala, quedasen fuera del Sistema General de Preferencias (SGP), por el cual el Gobierno estadounidense permite ingresar al mercado de los Estados Unidos prendas de vestir con preferencias arancelarias, es decir, pagando menos impuestos.

Al respecto, conviene apuntar que la polémica desatada particularmente en la prensa nacional, respondía al criterio ya indicado de que en el sistema de preferencias estadounidense, el Presidente de ese país: "...no puede nombrar a un país beneficiario de este programa si ese país no ha tomado los pasos necesarios para fomentar los derechos laborales reconocidos a nivel

²⁹THE PRO-CANADA DOSSIER. #29, Enero-Febrero 1991. Publicación de la Red Pro Canada, Ottawa, Ontario, Canadá. Pags. 24 a 41

internacional para los trabajadores en su país." Lo que se discutía era la sistemática y escandalosa violación a los derechos de los trabajadores guatemaltecos, particularmente en las fábricas maquiladoras instaladas por personal y capital coreanos y algunos estadounidenses.

Hubo una organización sindical, directivos laborales, analistas de prensa y ciertos empresarios que hicieron manifiesta su oposición al momento y forma en que se perseguía realizar aquellas reformas. Por otra parte, un grupo de organizaciones sindicales, el Gobierno — representado por el Ministerio de Trabajo— y algunos empresarios, en forma tripartita, arribaron a un acuerdo sobre los preceptos a reformar, que posteriormente fue presentado al Organismo Legislativo, para ser aprobado.

Fue en ese contexto en que el Congreso de la República, con fecha diez de noviembre de mil novecientos noventa y dos, emitió el Decreto Número 64-92, el cual fue publicado en el Diario Oficial de fecha dos de diciembre del referido año conteniendo un total de 32 artículos que reforman al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, uno transitorio dirigido al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para que readecúe sus reglamentos sobre la materia y, finalmente, otro relativo a su vigencia.

Como se puede apreciar, el tema jurídico que nos ocupa se encuentra ligado en cierta medida a la *economía política*, motivando que para su tratamiento indagásemos aunque sea someramente si las reformas a la legislación laboral realizadas en nuestro país, tenían relación con las políticas neoliberales y los programas de ajuste estructural que, como proyectos de dominación, se vienen imponiendo a los países pobres a través de los lineamientos dictados por los organismos rectores de las finanzas internacionales.

Recordemos que no obstante existir desde la década de los setentas diversas iniciativas o anteproyectos de reforma a la legislación laboral, en el contexto en que surge este proyecto de reformas laborales no fue el mejor

momento de entendimiento entre empresarios, gobierno y trabajadores, por lo que vale determinar si las reformas contenidas en el Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, se encuentran ajustadas al orden constitucional vigente y sobre todo a las exigencias y necesidades de la población trabajadora.

De ahí que con base a la propia dinámica que generó la discusión de las reformas al Código de Trabajo, surgieron, entre otras, las siguientes interrogantes, como parte de nuestro estudio:

¿El Congreso de la República, con la aludida reforma interpretó el sentir de la clase trabajadora, particularmente la representada por las diversas organizaciones sindicales activas con que cuenta el país?

¿Existían al interior del Congreso otros anteproyectos de reformas al Código de Trabajo más integrales y que respondieran de mejor forma al precepto de nuestra Carta Magna que prescribe que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social?

¿Las reformas que finalmente fueron aprobadas, cumplen con una adecuada técnica normativa?

¿Alguno de los artículos que reformaron al Decreto Número 1441 del Congreso de la República, implican disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en el mismo Código de Trabajo, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo?

¿Si las denuncias de violaciones a nuestras leyes laborales hechas ante el Gobierno estadounidense y

a su Representante de Comercio Exterior, por parte de organizaciones sindicales, No Gubernamentales (ONGs) —nacionales y estadounidenses—, influyeron y dieron como resultado un cuerpo coherente de normas encaminadas a fomentar los derechos laborales reconocidos a nivel internacional?

¿El accionar de organizaciones estadounidenses como AL-CIO, Americas Watch, Law-yers Group y New Labor Comites, que propugnan por la revisión de la permanencia de las maquiladoras que operan en Guatemala, dentro del sistema generalizado de preferencias (SGP), responde a la solidaridad con nuestra clase trabajadora o a la de su país, o en correspondencia con el interés de ambos sectores?

¿Dicho accionar, responde a una nueva estrategia de la clase trabajadora norteamericana afectada por un fenómeno económico de carácter recesivo que está minando a la potencia imperial del Norte?

¿Si anteriormente el Gobierno estadounidense no había dado trámite a las solicitudes de investigación del SGP, para el caso guatemalteco, qué posibilidades existen de que ahora la política de los bloques económicos a nivel mundial esté orillando a dicha potencia a revisar las relaciones de influencia con sus vecinos, particularmente para llevar a la práctica el discurso de respeto a las libertades ciudadanas que formó parte de su política en el marco de la Guerra Fría?

Aunque la tan decantada revisión de que fue objeto Guatemala, por parte del Departamento de Comercio de los Estados Unidos, sólo duró de mil novecientos noventa y dos al mes de mayo de mil novecientos noventa y siete, puede decirse que así como existen o existieron sectores favorables a la intervención estadounidense en asunto.

domésticos de los países favorecidos por el Sistema General de Preferencias, en razón que ven en la revisión una forma de controlar los abusos empresariales y la impunidad gubernativa, existen otros sectores que en ese tipo de políticas ven que se disfraza un un proteccionismo favorable a los Estados Unidos.

Así, en un orden inverso, tenemos que para la Central General de Trabajadores de Brasil. "...A partir del llamado «Consenso de Washington, en 1989, los EUA pasaron a defender la reducción de los derechos laborales, llamada por ellos eufemísticamente de «flexibilización» de las relaciones de Trabajo. El objetivo, según ellos, sería reducir los costos de esos países, a fin de permitir su competitividad en el mercado internacional. En realidad, lo que pretenden es avilitar la fuerza de trabajo y aumentar la tasa de ganancia de las grandes corporaciones transnacionales, que hoy son responsables por dos tercios del comercio mundial, según relatorio reciente de la OMCE...

Aprovechándose del justo deseo y del empeño de los dirigentes sindicales por mantener las conquistas sociales, el gobierno de los EUA levantó la tesis de las «cláusulas sociales» en las relaciones de comercio, para imponer sanciones económicas a los países que no cumplan determinadas «normas sociales» - llamando de «dumping social» al no cumplimiento de estas normas. Las corporaciones de los EUA crearon zonas de libre exploración (sic) en los países subdesarrollados, acabando con cualesquiera derecho laborales y después, ellos mismos quieren sancionar comercialmente esos países bajo la ridícula acusación de un «dumping social». En realidad, todo no pasa de pretexto para que los EUA practiquen el más brutal y deshumano proteccionismo, particularmente contra los productos de los países del tercer mundo...

Esas sanciones comerciales agravarían la situación económica de los países que, eventualmente, vinieran a ser acusados de «dumping social», en la medida en que el corte de sus ventas externas afectaría la producción, aumentando

todavía más el desempleo. El resultado de esas sanciones, lejos de forzar el cumplimiento de las «cláusulas sociales», sería el agravamiento de los problemas sociales resultantes del desempleo. Se ilusionan, por lo tanto, los dirigentes sindicales que esperan mantener los derechos a partir de sanciones económicas. Hasta por que la retirada de los derechos sociales y laborales es una imposición de los EUA, anterior, incluso, a la propuesta de adopción de las llamadas «cláusulas sociales»...

No hay cualquier especie de benevolencia del gobierno norteamericano al intentar vincular sanciones comerciales a los derechos humanos, sociales y laborales. Hasta porque ese país no es ningún paraíso se tratándose de estas cuestiones. Las mujeres, por ejemplo, solo conquistaron el derecho a 12 semanas de licencia maternidad, en los EUA, en febrero de 1993, sin remuneración. En realidad, su objetivo es ampliar el proteccionismo de su propia economía. En los últimos años, para disfrazar el proteccionismo, los EUA vienen gradualmente substituyendo el proteccionismo tarifario por medidas proteccionistas no trarifarias. El artículo 301 de la lei de comerciό de los EUA les permite decidir internamente sancionar países que, según su criterio, no respeten normas ambientales, utilicen mano de obra infantil, no tengan los mismos principios «democráticos» o que no «combatan» el narcotráfico. El propio Congreso norteamericano ha creado una comisión para acompañar y evaluar las decisiones contrarias a los intereses norteamericanos, ellos se retirarán de la OMC. El propio ex-presidente Bush, en reciente visita al Brasil, declaró que los EUA son los campeones del proteccionismo. El hecho de que importen menos del 10% de su PIB, revela su gran proteccionismo... Al mismo tiempo en que protegen más su economía, los norteamericanos exigen la abertura de otras economías para la entrada de sus productos. La adopción de las «cláusulas sociales» tiene por objetivo reforzar el arsenal de medidas de protección de la economía norteamericana. Los demás países, particularmente los

subdesarrollados, serían doblemente castigados: reducirían sus ventas y tendrían que aumentar sus compras de los EUA. El resultado sería la exportación de empleo para los EUA y el consecuente agravamiento del desempleo en los demás países...".³⁰

Convergiendo en cierta medida con el punto de vista de la dirigencia sindical brasileña, pero con propósitos más específicos, el Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO, desde mediados de mil novecientos noventa, con motivos de las negociaciones del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos y México, ya habían manifestado que los problemas de la pobreza y del desarrollo económico de ambos países, eran de tal gravedad que no debían quedar en manos del "capital privado". En aquella oportunidad los sindicalistas estadounidenses manifestaron su preocupación al ver como el comercio y la inversión de los Estados Unidos con México había dañado significativamente al gremio manufacturero de los primeros, provocando que decenas de miles de trabajadores estadounidenses hubiesen perdido sus empleos "... o ven cómo se desvanecen sus oportunidades de empleo en la medida que las compañías de Estados Unidos se mueven para aprovecharse de la pobreza de los trabajadores mexicanos y la ausencia de reglamentaciones en vigor acerca de las operaciones de estas compañías...", en razón de que alrededor de cuatrocientos mil trabajadores mexicanos habían sido contratados con salarios por debajo de un dólar la hora, produciendo bienes para ser exportados a los Estados Unidos.³¹

No obstante aquellas coincidencias, que podrían

³⁰ "DESARROLLO, DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y CLAUSULA SOCIAL". Central General de Trabajadores. CGT Brasil. Junio/1997.

³¹ Declaración del Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO sobre el Tratado de Libre Comercio. México-Estados Unidos. 24 de Mayo de 1990, Washington, D.C., COMUNIDAD...¿ALTERNATIVA O DESTINO? Ob. Cit. pág 175.

orientar la opinión en el sentido de existir un plan de proteccionismo en favor de la economía estadounidense, en el cual Gobierno y sindicalistas de aquel país estuviesen confabulados, para el caso concreto de Guatemala, la lógica de las presiones originadas por el Sistema General de Preferencias que cobra auge con el tema de las maquilas tiene sus antecedentes en la trágica historia de violación sistemática a los Derechos Humanos que ha sacudido los simientos de nuestra sociedad. En donde precisamente no ha sido el Gobierno estadounidense "per se" quien ha tomado la iniciativa de controlar la conducta violatoria, sino todo lo contrario, como se pudo establecer con el trabajo desplegado por la embajada de los Estados Unidos, que en un principio estaba encaminado a guardar una equidistancia en los asuntos internos, justificando la represión sobre el movimiento sindical y popular, en cierta medida, bajo la lógica visión macartista de respetar una política contrainsurgente del Estado guatemalteco.³²

Por otro lado, la iniciativa privada sopesaba los posibles efectos que generarían la suspensión de beneficios arancelarios sobre la economía nacional, por supuesto que por razones muy particulares y no por las causas que originaban la presión sobre el Gobierno y empresarios exportadores. De esa cuanta emprendieron un feroz ataque en contra del movimiento sindical guatemalteco y en contra de los activistas sindicales y de derechos humanos estadounidenses que estaban promoviendo la revisión de las preferencias arancelarias hacia Guatemala. Afirmaban que la petición de revisión buscaba eliminar la competencia guatemalteca y privarla de competir en el mercado estadounidense. Verbigracia, el ex aquel entonces presidente Serrano señaló de tal propósito a los "testileros del norte"; otros decían que en razón de

³² Sobre el particular, puede consultarse el informe elaborado por la Embajada Estadounidense en Guatemala, con fecha 22 de octubre de 1991.

que los "asiaticos" que ya habían sido beneficiarios de los sistemas como los del SGP y que se les había suprimido, estaban provocando problemas en la Cuenca del Caribe para retomar los beneficios de las zonas francas de maquila. El Ministro de Economía de apellido Mirón llegó a afirmar, "malos guatemaltecos que han orquestado una campaña negra en contra de las maquilas, con el solo propósito de causar daño al país."

Para una organización del sector privado, en relación a la polémica desatada en torno al Sistema General de Preferencias, las denuncias de violaciones a las leyes laborales por parte de los activistas estadounidenses era un pretexto que tenía que ver también con aspectos populistas de la política norteamericana en un año de elecciones "... Mientras tanto el daño ya se hace notar puesto que nadie se atreve a hacer nuevas inversiones en maquila, esperando los resultados de la investigación... Hacen creer que las violaciones a los derechos laborales son generalizadas y que no se hace nada al respecto, cuando aún están frescas las denuncias hechas a maquiladores coreanos y la posterior investigación por parte del Ministerio de Trabajo que causó un gran revuelo en nuestro país... Si la demanda de los sindicatos de este país apoyada por los sindicatos de Guatemala prospera, ambos países perderemos puestos de trabajo".³³

Pero el debate sobre las violaciones a los derechos humanos y laborales de los trabajadores guatemaltecos no era nada reciente y las leyes estadounidenses no se habían dictado, *ex profeso*, para sus relaciones con Guatemala. Por eso cabe apuntar que el Congreso de los Estados Unidos en el año de 1984 aprobó, sobre la base de un arduo trabajo de consensos impulsado por dirigentes religiosos, sindicalistas y derechos humanos, enmiendas a las leyes

³³ Toledo Ordóñez, José. Director OPI. LA MAQUILA Y EL SGP. Suplemento Económico Financiero. Prensa Libre. Guatemala, 28 de octubre de 1,992.

del comercio estadounidense, condicionando con suspensión de los beneficios, a los países que no toman las medidas necesarias para otorgar los derechos laborales reconocidos internacionalesmente.

Y para el momento, la postura de la dirigencia sindical estadounidense era clara: "Vamos a presentar esta petición con el apoyo de los trabajadores guatemaltecos y los sindicatos. Nuestra meta no es en si la suspensión de las preferencias comerciales de Guatemala. Sin embargo, estamos convencidos de que el precio de un acceso privilegiado al mercado estadounidense debe ser la libertad de los trabajadores guatemaltecos y sus sindicatos de ejercer sus derechos fundamentales. Solo se puede construir una verdadera democracia y la paz si los trabajadores y sus sindicatos tienen esta libertad y así pueden lograr un balance de poder más equitativo con sus patronos".³⁴

La petición de los norteamericanos para la revisión del Sistema General de Preferencias, además de diversos congresistas era impulsada fundamentalmente por las siguientes organizaciones: U.S./ GUATEMALA LABOR EDUCATION PROJECT, que impulsaba el Proyecto Para Educar Sindicalistas Norteamericanos Sobre la Situación Laboral de Guatemala; El Proyecto Educativo de Labor Guatemala-EEUU; El Sindicato Amalgamado de Ropa y Trabajadores de Textiles; El Consejo Nacional de Iglesias, Oficina de Derechos Humanos; Conferencia Católica de EEUU; El Sindicato Internacional de Alimentos y de Trabajadores Aliados; Unión de Trabajadores de Electricidad (UE); Sindicato Internacional de Trabajadores de Electrónica; Alimentos Unidos y Trabajadores de Comercio; La Oficina de Latino América en Washington; el Sindicato Internacional de Damas Trabajadoras de Prendas. y AFL-CIO.

Según U.S./Guatemala Labor Education Project, uno de

³⁴Steven Nutter. Vicepresidente del Sindicato Internacional de Trabajadores de Ropa de Mujeres "ILGWU". Fax. Archivo UNSITRAGUA. 9, mayo 1992.

los pasos más importantes de los ciudadanos norteamericanos consistiría en solidarizarse con las luchas de los trabajadores de Guatemala, trabajando para cambiar las políticas de la empresa privada y del gobierno de su país hacia Guatemala, basándose en el respecto de los Derechos Humanos, para ello exigiendo sanciones comerciales por violaciones a derechos laborales y presionando empresas estadounidenses radicadas en Guatemala que violan tales derechos; "...La meta del apoyo del US/GLEP a la petición no es cortar los beneficios de comercio, sino proveer un incentivo para que la empresa privada y el gobierno de Guatemala respeten los derechos de los trabajadores." ³⁵

De llegarse a comprobar o no ante el Departamento de Comercio de los EEUU las violaciones denunciadas, el Gobierno de aquel país tendría las opciones siguientes: a) suspender los beneficios de comercio; b) mantener a Guatemala bajo una revisión por otro año, en un período de prueba; 3) decidir en contra de las peticiones. Sin embargo, la preocupación de quienes se solidarizaban con los problemas laborales en Guatemala, iba en dos direcciones, debido a los ataques de que habían sido objeto y los posibles efectos que una suspensión provocaría: quiénes serían los verdaderamente afectados por la posible suspensión y los ataques directos contra de los activistas estadounidenses. En la primera, porque la rama de trabajo donde se venían observando las violaciones más fuertes sobre las leyes laborales era la de maquila de prendas de vestir y si se suspendían los beneficios bajo el Sistema General de Preferencias, era posible que también se suspendieran los beneficios de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), ambos de carácter fiscal, pues para agosto de 1992 cerca de 220 millones de dólares de

³⁵ U.S./GUATEMALA LABOR EDUCATION PROJECT. Comunicado Director Stephen Coast. Septiembre de 1991.

exportaciones hacia los Estados Unidos habían entrado libres de aranceles a aquel país, pero la mayoría de exportaciones de la maquila no estaban incluidas en aquellos programas, con lo cual se verían afectados otros pequeños productores y exportadores, donde no existían en forma directa conflictos laborales como se venía observando en las maquiladoras. Y lo segundo, el señalamiento de quererle causar daño a la economía guatemalteca por el proteccionismo del mercado estadounidense, promovido en esta ocasión por los activistas sindicales del país del norte. No obstante, la posición de los estadounidenses, de manera pública, era la siguiente: "No queremos arriesgar los puestos de trabajo en Guatemala; queremos que se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores. Algunos elementos dentro del gobierno y el sector privado van a seguir acusándonos de otros motivos (por ejemplo, de proteccionismo) para dividirnos. US/GLEP no asumirá una postura en contra de lo que desean los sindicalistas de Guatemala. Los que nos atacan quieren negar la realidad de la economía global. Sabemos que la lucha de ustedes es la misma lucha de los trabajadores de EEUU. En una economía global caracterizada por el libre comercio y corporaciones que van a cualquier lugar donde puedan conseguir ganancias, la lucha de trabajadores en un lugar afecta las luchas de trabajadores en todas partes. La solidaridad sindical no conoce fronteras porque un daño a uno es un daño a todos... Como hemos dicho muchas veces antes, no hubiéramos presentado esta petición sin el apoyo de los trabajadores de Guatemala..."³⁶

La posición de Stephen Coast, era consecuente con la petición que varias organizaciones sindicales guatemaltecas venían formulando al Gobierno

³⁶ Carta dirigida desde Chicago, IL, EEUU a los sindicatos guatemaltecos con fecha 28 de agosto de 1992, por Stephen Coast, Director U.S./GUATEMALA LAB/ EDUCATION PROJECT.

Estadounidense, entre ellas: CGTG, UNSITRAGUA, CUSG, FESEBS, FESTRAS-UITA, FENATRAM, FENASTEG, FENASEP y FECETRAG, que para el mes de septiembre de 1992 se dirigieron en un comunicado a dicho Gobierno en los términos siguientes: "RATIFICAMOS: a) El apoyo del Movimiento Sindical Guatemalteco a las peticiones de Revisión de la permanencia de Guatemala en el Sistema Generalizado de Preferencias, pues las violaciones a los derechos laborales, son constantes y lejos de mejorarse la situación prevaleciente, esta se agrava y profundiza de una manera alarmante, por lo que exigimos el real y efectivo cumplimiento de la legislación laboral y se resuelvan de manera inmediata y favorable, todos los conflictos laborales existentes; b) En ningún momento pretendemos damnificar la economía del país, sino más bien superar las condiciones de vida y de trabajo de la población en general, en el marco de un verdadero Estado de Derecho con justicia social, económica, política y cultural que conduzcan al logro de la Paz."

No obstante de haberse logrado un concenso entre un buen número de centrales sindicales con el Gobierno y el CACIF que culminó con un paquete de reformas al Código de Trabajo, para el mes de septiembre de mil novecientos noventa y tres, cuando se tuvo conocimiento que el Gobierno estadounidense mantendría bajo revisión y a prueba a Guatemala por un año más, el Presidente del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), Luis Alberto Reyes Mayén, mantuvo la posición del sector privado, en el sentido de señalar que de generarse cargas tributarias a los productos de exportación, se registraría un traumatismo económico y cultural y "responsabilizó de esto a los enemigos del país, como ciertos empresarios estadounidenses que temen a la competencia de la producción de los guatemaltecos... a políticos sindicalistas que quieren mantener su presencia política, aún a costa del gran deterioro en el nivel de vida de muchos conciudadanos, así como a las autoridades

administrativas del país. Finalmente, el empresario aseguró que muchos de los acuerdos alcanzados el año anterior entre empresarios y sindicalistas, están por perderse ante el desinterés mostrado por las autoridades en implementarlos."³⁷

Lamentablemente para infortunio de los trabajadores el líder empresarial estaba acertado en su última observación, e irónicamente, los menos beneficiados por las reformas fueron los trabajadores de las maquiladoras, quienes a la fecha continúan observando altos índices de sobreexplotación y la más férrea represión en contra de las garantías de libre organización sindical y de negociación colectiva, pues de un sin número de sindicatos que se han gestado, durante casi dos lustros, a penas si existen unos cinco sindicatos en condiciones precarias de organización. De ahí que considero pertinente glosar algunas de las reflexiones que hiciese un conocido economista que hace oponión pública a través de la prensa, quien apuntó que la supresión del beneficio de las exportaciones por el SGP provocaría grandes perturbaciones, haciendo ver que en el marco del comercio mundial, las "ayudas" de los países ricos hacia los pobres, no se regían por reglas comerciales, sino más bien políticas: "El caso más dramático de una sanción de los Estados Unidos a un país por denuncia de violaciones laborales, fue Chile... y el Ministro de Trabajo chileno... terminó agradeciendo al líder acusador sindicalista norteamericano el favor que les hizo. La razón es simple: modificaron las leyes, les abrieron de nuevo las puertas a las exportaciones chilenas hacia los Estados Unidos, y se despolitizaron los sindicatos. En Chile ahora, y desde hace 13 años, los trabajadores simplemente deciden formar un sindicato y mandan una copia del acta de fundación al Ministerio de Trabajo, sin que este Ministerio ni el gobierno aprueben su funcionamiento.

³⁷ Suplemento ECONOMÍA. Diario Siglo Veintiuno. 24/septiembre/1993. pág. 6.

A esto se llamó el Plan Laboral. Pero tiene una picardía simpática. En caso de diferencia en el valor del salario, se acude a un tribunal de arbitraje, quien decide sin apelación, entre dos posiciones: lo que pide el trabajador o lo que ofrece el empleador. Y al ser inapelable la decisión, lo que ocurre es que se llega a un acuerdo voluntario, en el que al trabajador no se le castiga el salario, ni al empleador se le aumenta considerablemente, y retiene al personal calificado. En la reciente reforma al Código de Trabajo no se logró nada de esto. Si bien se adoptó una solución de conveniencia, no incluyó algo que logró Chile, que fue la motivación por capacitar al personal. Y sólo la capacitación laboral aumenta la producción y la productividad de la empresa, y por consiguiente mejora el salario... Para mi gusto, estas reformas fueron una oportunidad perdida de corregir el problema laboral y dar solución al poco empleo en Guatemala. No se aprovechó el susto de la suspensión de las exportaciones a los Estados Unidos para hacer una reforma completa...".³⁸

Considero que del Plan Laboral, analizado por el Licenciado José Molina Calderón, la fórmula chilena de constituir y reconocerse sindicatos le hubiese sentado bien a los trabajadores guatemaltecos, no así el procedimiento para la fijación del valor del salario, dada la fragilidad que acusan nuestros órganos jurisdiccionales y su proclividad al prevaricato y a la colusión —impunes, por supuesto.

Finalmente cabe apuntar, que la presión provocada por las normas estadounidenses sobre comercio exterior, puede decirse que perdieron fuerza por dos razones obvias: a) el paso hacia tras dado por un significativo contingente sindical en 1993; y, b) los Acuerdos de Paz suscritos por la dirigencias guerrillera y el gobierno, en

³⁸ Suplemento ECONOMICO FINANCIERO. Diario PRENSA LIBRE. "EL PLAN LABORAL QUE NO FUE". José Molina Calderón 25/noviembre/1992. págs. 15 y 16.

1996. En efecto, después de haber sido parte interesada porque se mantuviera la revisión y a prueba al gobierno guatemalteco por parte de los gobierno estadounidense "... sectores empresariales y de laborantes de Guatemala se comprometieron a trabajar por el cumplimiento de la legislación laboral en el país... en forma directa por medio del diálogo tripartidista: patrono-Gobierno-trabajador. En el convenio, que fue firmado entre algunas centrales sindicales, iniciativa privada organizada y el Ministerio de Trabajo, se formula la petición conjunta para que Estados Unidos mantenga a Guatemala dentro del Sistema de Preferencias Arancelarias... «en virtud del impacto socioeconómico que para la población de nuestro país significaría la exclusión de Guatemala del SGP, y dada la tradición en cuanto al cumplimiento y aplicación de las leyes laborales...»... Firmaron el convenio...CUSG...FESEBS...CGTG...CTC...; en representación del CACIF, Luis Reyes Mayén, Mauricio Farchi y Humberto Pretti, y el Ministro de Trabajo y Previsión Social doctor Mario Solórzano Martínez."³⁹

Luego vendrían los Acuerdos de Paz, suscritos por la URNG y el Gobierno de finales de 1996, que aunque extremadamente pobres en materia de justicia laboral, sin duda crearon también expectativas "de tradición de aplicación de las leyes", originando que el Estado guatemalteco quedase fuera de varios foros observadores del cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los laborales.

Frente a ambos arreglos, no puedo dejar de sentenciar: ¡que lejos se encuentra el Estado de Derecho para los trabajadores guatemaltecos, dentro de un régimen democrático con justicia social!

³⁹ Diario de Centro América. 11-2-1993, pág. 3.

CAPITULO II

2. PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo", Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁴⁰

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que —aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas— son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

"a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un

⁴⁰Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1978. Págs. 1 a 9.

principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."⁴¹

Finalmente, acerca de las nociones general sobre los Principios del Derecho del Trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

"a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese

⁴¹Plá Rodríguez, Américo. obra citada, Págs. 10 a 11.

triple papel."⁴²

2.1. EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA:

En este apartado no haremos un examen exhaustivo de los principios del derecho de trabajo que contempla nuestra legislación laboral, sino que nos limitaremos a destacar, por los objetivos de la presente investigación, aquellos que tienen como función específica señalarle al legislador los límites y campo de acción en que debe desenvolverse la creación de normas laborales.

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- 1) Tutelar;
- 2) De Irrenunciabilidad;
- 3) Imperatividad;
- 4) De Realismo y Objetividad;
- 5) Democrático;
- 6) De sencillez o antiformalismo; y,
- 7) El Conciliatorio.

TUTELAR: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El

⁴²Américo P. Rodríguez. ob.cit., p. 11.

principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde a un objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador...Entendemos que este principio se expresa en tres formas diferentes:

a) La regla «in dubio pro operario». Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador...".⁴³

IRRENUNCIABILIDAD: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen

⁴³Plá Rodríguez. ob. cit. Págs. 23 y 40.

al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero —de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo— la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida»." 44

IMPERATIVIDAD: Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de Orden Público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*): el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el

44 Plá R. Américo. Ob. Cit. Págs. 67 y 69.

derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."⁴⁵

REALISMO Y OBJETIVIDAD: Este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera...(además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de

⁴⁵ De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Pág. 99.

todo valor»...". ⁴⁶ Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DEMOCRATICO: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

SENCILLEZ O ANTIFORMALISTA: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral;".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema

⁴⁶ Plá R. Américo. Ob. Cot. Pág. 245.

normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son la estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto forma predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores... porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."⁴⁷

CONCILIATORIO: Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender todos los factores económicos y sociales pertinentes..." Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvenido si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes proponiéndoles fórmulas equánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contrarién las leyes reglamentos y disposiciones aplicables..."

⁴⁷ Mario López Larrave. "Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo Guatemalteco" Págs. 15 y 16.

2.2. LOS DERECHOS MINIMOS:

Los derechos reconocidos como mínimos dentro de la legislación laboral, han sido considerados por algunos tratadistas, como un principio de esta rama del derecho.

Nosotros más que un principio, consideramos a esos derechos mínimos como una garantía que el legislador quiso dejar consagrada a nivel constitucional, enunciando para el efecto derechos que no pueden disminuirse, limitarse o tergiversarse, sino que sólo son objeto de superación mediante la negociación colectiva o por los mecanismos de formación y sanción establecidos en la ley.

La legislación laboral guatemalteca se ha desenvuelto en el sentido antes señalado, de manera análoga a la mexicana, esta última cuya doctrina destaca que desde 1917, en la parte relativa a los Derechos Sociales de la Constitución, reconoce a los preceptos ahí consignados como aquellos beneficios mínimos que la clase trabajadora aseguró a través de la Constitución.

Los laboristas mexicanos han considerado que de las bases del texto mismo de la Declaración, emana la idea de los Derechos Mínimos; además, "...el contenido de la Declaración no pudo ser los beneficios máximos a que tendrían derecho los trabajadores en el futuro, porque no sólo no habría sido una intervención del poder constituyente en favor del trabajo, sino, por lo contrario, habría garantizado a los patronos que nunca más intervendría el estado en favor del trabajo, esto es, habría asegurado la servidumbre de los trabajadores apoyada por la constitución. Y finalmente, habría sido una sentencia en contra de los sindicatos, los que nunca podrían solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación de condiciones de trabajo nuevas y armónicas con los cambios sociales y económicos.

Una solución de ese tipo era además incompatible con la idea del devenir histórico, que nos dice que la vida social está en una transformación perpetua que produce, como una consecuencia inevitable, la modificación

concomitante del derecho; y sería también contraria a la esencia del derecho del trabajo, un estatuto dinámico que quiere la elevación constante de las condiciones y niveles de existencia de los hombres...

La Declaración es la norma suprema del país, por lo que sus caracteres se transmiten a todas las disposiciones que emerjan de ella. De ahí que la parte nuclear de la ley del trabajo sea...el mínimo que el poder legislativo quiso asegurar a los trabajadores, un segundo mínimo, por decirlo así, elevado sobre el mínimo constitucional, pero determinante, como lo intocable para las restantes fuentes formales subconstitucionales...las condiciones mínimas que habrán de observarse en todas las prestaciones de trabajo, desde la actividad más simple... hasta la más compleja, o expuesto en una fórmula que ya hemos presentado: la parte nuclear de la ley del trabajo es el contenido mínimo de la relación de trabajo, los derechos de cada trabajador que nadie puede arrebatarse...".⁴⁸

A nivel de legalidad constitucional, en el medio guatemalteco priva la misma tesis sobre los derechos mínimos antes referida; verbigracia, la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad (EXPEDIENTE 364-90), de fecha veintiséis de julio de mil novecientos noventa y uno, mediante la cual se declaró sin lugar la inconstitucionalidad planteada por un alto ejecutivo del CACIF, en contra de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, Decreto 57-90 del Congreso de la República, consideró en aquella oportunidad: "D. Afirma el solicitante que el artículo 6 del Decreto 57-90 del Congreso, al establecer el pago de la compensación por tiempo servido además del pago de la indemnización, constituye una evidente violación al mandato constitucional establecido en el artículo 102 inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala,

⁴⁸ De La Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I. Págs. 87 y 98.

que establece que «la indemnización actual existirá en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones»; esta disposición constitucional impone la 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 al de indemnización, pero no impide que por la ley se concedan otras prestaciones. Para interpretar el inciso o) no debe olvidarse que forma parte de un artículo que se refiere a los «derechos sociales mínimos que fundamenta la legislación del trabajo», por lo cual no pueden ser excluyentes de derechos adicionales que dicha legislación otorgue a los trabajadores; pues la Constitución no establece derechos «máximos» de los trabajadores, que serían los que no podrían rebasarse por ley. En consecuencia, no procede declarar esta inconstitucionalidad...". Aclaremos que en este histórico litigio que las Cámaras Patronales libraron, a nivel Constitucional, en contra del Movimiento Sindical —en el caso particular de nuestro análisis— lo que perseguían los empresarios era equiparar a la Indemnización que por despedir injustificadamente o en forma indirecta se le impone a los patronos, con la Compensación Económica por Tiempo de Servicio; siendo la primera una sanción y, la segunda, un resarcimiento mínimo a la labor productiva del trabajador por el desgaste que este sufre en dicho proceso.⁴⁹

2.3. CONFORME EL ORDEN CONSTITUCIONAL:

Tenemos entonces que, de acuerdo con la Constitución Política de la República, la forma en que se enuncian los

⁴⁹ Finalmente esta prestación fue limitada en contra del mandato constitucional contenido en la norma 106, transformandola en el ahora conocido Bono 14.

principios del derecho del trabajo, no es lo suficientemente precisa y sistemática, una vez que, por ejemplo, en el artículo 101, se limita a señalar que "...El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." Sin embargo, del citado cuerpo normativo, destacan los siguientes principios:

- a) El de Tutelaridad;
- b) De Irrenunciabilidad; y,
- c) El de Protección.

El de Tutelaridad, cuando en el artículo 103 dice "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Como se puede apreciar, en este mismo artículo está contemplado el principio conciliador que como ya se indicó —según nuestro punto de vista— coadyuva en el aspecto procedimental de avenir a las partes, pero que también adquiere otro matiz, a la hora de dictarse dentro del proceso colectivo una sentencia que contenga puntos extrapetitos.

Los principios de irrenunciabilidad y el de protección, están contemplado en el artículo 106 de la Carta Magna:

La irrenunciabilidad, en la parte que nos dice que "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual colectiva, y en la forma que fija la ley...".

Luego el principio de protección, que está relacionado con la garantía de los derechos mínimos y de "indubio, pro operario", está plasmado en los subsiguientes párrafos del mismo artículo 10 constitucional: "...el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un conveni

o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores."

CAPITULO III

3. REFORMAS DE LA LEY

3.1. REFORMA:

De acuerdo con Guillermo Cabanellas, reformar es dar nueva forma, lo que se traduce en el aspecto legal en una "innovación legislativa sobre texto ya existente en la institución o materia."⁵⁰

Cabe anotar que una reforma de tipo legal puede conducir a la modificación, enmienda, disminución o cercenamiento de una ley si tomamos en cuanta la definición que del vocablo reformar hace el autor antes citado.

No obstante, como se verá más adelante dentro del desarrollo de esta tesis, los alcances de la palabra reforma o cualquier otra, en su definición, están sujetas al orden constitucional vigente y de las normas específicas y generales que de dicho orden emanan.

3.2. INSTITUCIONES JURIDICAS:

Una Institución Jurídica, tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley, a diferencia de las tradiciones, costumbres y demás normas de conducta adoptadas por la comunidad sin una sanción jurídica, según se desprende de la acepción que de las instituciones hace

⁵⁰ DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. G. Cabanellas L. Alcalá Zanora. Editorial Heliasta Tomo V. Buenos Aires, Argentina 1979. págs. 623 y 629.

J. Baham. ⁵¹ Lo anterior encuentra apoyo en el hecho de que una institución puede ser cada una de las materias principales del Derecho o de alguna de sus ramas.

En base de la "teoría de la Institución", que surge como una reacción contra el individualismo voluntarista y subjetivo que funda todo el Derecho en el contrato como acuerdo de voluntades, la moderna doctrina francesa ha presentado un concepto de Institución Jurídica que se enmarca dentro del Derecho Público, derivando posiciones dentro del Derecho Español, donde se "...refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo verdadero o una estructura jurídica fundamental, siendo ... instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan «las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos»".⁵²

3.3. INICIATIVA DE LEY:

En Guatemala, cuando nos referimos a la iniciativa de ley, estamos abordando un tema no de las tradicionales fuentes reales e históricas sino de las formales del derecho, las que sugieren formas, requisitos, presupuestos para la creación del derecho.

En cuanto al tema de la Iniciativa de Ley, cabe notar que dentro de las fuentes formales de nuestro ordenamiento jurídico, el proceso legislativo está determinado por la Constitución Política de la República,

⁵¹ DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. G. Cabanellas. Ibídem Tomo II. Pág. 754.

⁵² COMPENDIO DE DERECHO CIVIL ESPAÑOL. Federico Puig Peña. Tomo I. Parte general. Edición Pirámide, S.A. Madrid 1976. Pág. 179.

la que en su artículo 174 prescribe que para la formación de las leyes tienen iniciativa los diputados al Congreso el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral.

Luego de presentada la iniciativa, como parte de proceso de creación de la Ley en el Derecho Guatemalteco vienen los dictámenes, discusión, aprobación, sanción promulgación o bien el veto y luego su vigencia.

Ya para cerrar el punto referido al aspecto formal de la iniciativa de ley, dejamos apuntado que compartimos la crítica que hiciera el ilustre jurista guatemalteco Santiago López Aguilar, cuando nos habla de que en la creación del derecho la población no participa más que en la elección de los diputados y del Presidente: "Las autoridades indicadas, que posteriormente a su elección son las responsables de la creación de la legislación, no quedan vinculadas por alguna disposición legal a sus electores y en general al pueblo, a quien ni siquiera se le concede el derecho de iniciativa de ley o por lo menos de referéndum -aprobación posterior-, siendo aquí donde el legislador únicamente guarda vínculos con la clase dominante, de donde le llega el mayor número de proyectos de ley, en forma directa y canalizados a través de cada uno de los ministerios o bien de determinados diputados."⁵³ Debo señalar que cuando se hizo la anterior crítica, la población no tenía ningún tipo de iniciativa legal, pero que de acuerdo a la Constitución Política de la República vigente, el pueblo mediante petición dirigida al Congreso, por no menos de cinco mil ciudadanos empadronados por el Registro de Ciudadanos tiene iniciativa para proponer reformas a la Constitución (Artículo 277). No obstante, en la actualidad los mayores proveedores de "asesoría" a los diversas comisiones del Congreso está en manos de centros de investigación que

⁵³ López Aguilar, Santiago. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO. Pág. 88

como el CIEN y (ASIES,) responden a lineamientos de la oligarquía guatemalteca o a partidos políticos demagógicos, cuya característica en común es que son apologistas de los postulados noliberales y de las nefastas consecuencias que la implementación de ese modelo económico a traído para la mayor parte de la población.

3.4. JUSTICIA SOCIAL:

Al igual que los conceptos anteriormente tratados, es importante que hagamos una exposición de lo que entendemos por justicia social, dado que de acuerdo con el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." (El subrayado es nuestro).

Se cree, por no existir un dato exacto, que la expresión de justicia social pudo haber surgido a principios de este siglo, porque figuró tanto en la proclama de la Revolución Rusa, como en el preámbulo del Tratado de Versalles⁵⁴ y, posteriormente adquirió jerarquía constitucional en distintos países. Asimismo, se ha considerado que con ocasión de los diversos problemas sociales la locución surgió en búsqueda de dar soluciones o paleativos: "Numerosos autores han adoptado la locución para títulos de sus obras; y muchos más, entre ellos los gobernantes y los legisladores, la utilizan con frecuencia en sus escritos, discursos y textos. Se está ante una inspirada expresión y hermoso concepto prostituido por los demagogos y que los partidarios de la revolución social plena, demoledora antes que renovadora, desprecian, por

⁵⁴Se firmó en el Palacio de Versalles, el 28 de junio de 1919, entre los países aliados y Alemania, luego de terminada la Primera Guerra Mundial. De dicho tratado sólo subsiste la parte que se refiere a la Organización Internacional del Trabajo.

entender que constituye misera generosidad burguesa para perpetuar su hegemonía. Su noción es tan elástica, que oscila desde el enfoque de la justicia aplicada a los principios y conflictos que las relaciones laborales puedan suscitar hasta el de una acepción particular, y aun privilegiada, en defensa de los trabajadores...en nuestro tiempo, con justicia social parece concretarse una actitud que, sin destruir por completo la estructura actual de la sociedad, promueve e incrementa el nivel de vida de las clases laboriosas. Como resultante de su vigencia, se afirmará la paz interior de los pueblos y se contribuirá, ante el pacifismo que siempre inspira el bienestar material, a la armonía de las relaciones internacionales...Juicios diversos descubren en la justicia social la esencia del Derecho Social, encargado de plasmarla en la realidad. Se ha estimado también que es ella la que debe servir para interpretar las normas legales en la esfera del trabajo y de las relaciones entre las clases. También y con sobrada experiencia, se sostiene que la justicia social constituye un mito político, del que los gobernantes de ahora usan y abusan por el efecto mágico que la invocación y las promesas de esta locución producen en las masas... la justicia social ha de propender a la mejora salarial, al reconocimiento del descanso conveniente, a la posibilidad del sano esparcimiento, a la protección familiar del trabajador, a su encuadramiento en amplia seguridad social y al acceso, no por demás difícil y costoso, a todos los adelantos de la civilización..."⁵⁵

De nuestra parte diremos que la justicia social es una aspiración de amplios grupos sociales y que la misma tiene como principios a las normas de derechos humanos reconocidas universalmente; particularmente aquellos postulados que propenden a la defensa de la vida, el

⁵⁵ DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL. G. Cabanellas. Ob. Cit. Tomo IV. Págs. 68 y 69.

acceso al trabajo equitativamente remunerado, la salud, la educación, la vivienda, la cultura y el sano esparcimiento.

CAPITULO IV

4. REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO

4.1. ALGUNOS ANTECEDENTES SOBRE NUESTRA LEGISLACION LABORAL:

Como sabemos, el surgimiento del derecho laboral fu precedido de una importante lucha desarrollada por los trabajadores en el marco del surgimiento de la industrialización. Esto ocurrió en el naciente desarrollo del capitalismo europeo que tuvo como primer escenario Inglaterra, en donde los trabajadores, durante los primeros cincuenta años del siglo XIX libraron una tenaz lucha por conquistar las libertades colectivas —sindical de huelga y de negociación y contratación colectiva— que a su vez constituyeron el antecedente y condición para el nacimiento del derecho sustantivo de trabajo.

En tanto que en el continente europeo el incipiente movimiento obrero luchaba por la liberación y dignificación del trabajo, teniendo como contraparte a una burguesía de ferreo pensamiento individualista y liberal en el continente americano subsistían formas de esclavismo y matices de un régimen cuasi-feudal.⁵⁶

En nuestro país, hasta antes del año de 1944, se conocieron remanentes de instituciones tan terribles como los famosos repartimientos o "mandamientos" de la Colonia los cuales, luego de la separación formal de la monarquía española, serían variados de nombre y de alguna modalidad más no en la crueldad y deshumanización de su aplicación

"...No hay posibilidad de confundir los cinco

⁵⁶ Una importante síntesis de la Historia del Derecho del Trabajo se encuentra en la obra del autor Mario de la Cueva, en su obra EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A.

repartimientos coloniales: el de tierras y el de indios del período esclavista, anteriores a la estructuración definitiva del régimen colonial; el repartimiento de indios o mandamiento, régimen de trabajo forzado de los indios desde mediados del siglo XVI hasta la Reforma Liberal de 1821 —porque, repetimos, la Independencia no abolió el repartamiento colonial de temporadas—; el repartimiento de enseres o venta forzada de mercancías por los Corregidores; y el repartimiento de hilados, sistema de explotación que recaía directamente sobre población indígena femenina de ciertos Corregimientos."⁵⁷

Hasta antes de 1945 el contrato de trabajo o relación laboral se regulaba a través del Código Civil (Deto. Gubernativo 176 del 8 de marzo de 1877) que se caracterizaba por la figura conocida como Contrato de Locación de Servicios; es decir, el trabajador se "alquilaba" durante un tiempo para prestar el servicio, pero era considerado como un objeto.

Estuvo vigente con toda su crueldad el Reglamento de Jornaleros —de Barrios y el de Ubico— creado el primero mediante Decreto 177 de fecha 3 de abril de 1877 y el segundo en septiembre de 1935 que no eran más que una expresión de lo que fuera el repartimiento durante la Colonia.

El trabajo instituido por el régimen colonial denominado "mandamiento", fue suprimido formalmente en 1,893; y, dieciséis años más tarde se emite la primera Ley de Trabajadores (Dto. Gub. 486 del 14-2-1894), por medio de la cual se regulaba el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros:

"Ciertas modificaciones introducidas en la legislación laboral por los gobiernos cafetaleros... no fueron otra cosa que habilidosos perfeccionamientos... del aparato de compulsión que mantenía velada la libre contratación. Así, el gobierno de Reyna Barrios prohibió

⁵⁷ ALGO SOBRE REPARTIMIENTOS, Severo Martínez Pelaez. Pág. 16.

en 1893 los mandamientos, pero al año siguiente creó las «compañías de zapadores» y también decretó una nueva Ley de Trabajadores. Esta última fue un calco del reglamento de Jornaleros de Barrios, con la única diferencia que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos...Las autoridades perseguirán al «mozo» que se retire de la finca estando insolvente, y el patrono tendrá derecho de pedir que le sea devuelto o decidir que sea remitido a las compañías de zapadores. Las célebres compañías estarían compuestas solamente por indígenas, tendrían por finalidad construir y componer gratuitamente los caminos...porque los caminos fueron en aquel período fundamentalmente una necesidad para el movimiento del café.

Lo mismo ocurrió 40 años después, gobernando Ubico. El 7 de Mayo de 1934 fue emitido el Decreto que anulaba las deudas de los mozos en las fincas y prohibía capturarlos con el pretexto de anticipos ...3 días más tarde salió un nuevo Decreto que ponía de manifiesto la intención verdadera del anterior. El 10 de Mayo se emitió la Ley Contra la Vagancia. En su sección dedicada a tipificar a los reos de vagancia se incluyen todos los jornaleros que no tengan comprometidos sus servicios con las fincas. Todos los reos de vagancia sufrirían 30 días de prisión dedicados a caminos y obras públicas, entendido que les correría igual pena todas las veces que incurrieran en reincidencia. La pena sería conmutada en trabajo de fincas, eso sí, siempre que un finquero se ofreciera para recibir al reo en su finca como jornalero... En septiembre de 1935 firmó Ubico un Acuerdo Presidencial que contiene un Reglamento de Jornaleros, cuyo primer artículo dice que serán tenidos por vagos, y castigados como tales, los jornaleros que no puedan demostrar, con presentación de un libreto especial, haber trabajado 100 jornales al año en las fincas, si se trata de trabajadores con cultivos propios, y 150 jornales cuando se trate de trabajadores sin tierra.

Los mandamientos, pues, fueron suprimidos en el papel pero

se conservaron en la realidad. Cuando los finqueros necesitaban trabajadores forzados, los solicitaban igual que antes, y las autoridades se encargaban de enviar con prontitud una redada de «vagos» en el número exacto solicitado...".⁵⁸

Hacia 1906 los finqueros guatemaltecos todavía hacían ventas de los trabajadores de sus fincas y no fue sino a finales de ese mismo año en que a través de la Ley Protectora de Obreros que se establece un importante antecedente para el régimen de seguridad social.

El 5 de octubre de 1923, se emite el Dto. 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los servidores públicos y a otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje.

El 5 de diciembre de 1925, se emite el Dto. 909, por el que se crea el Departamento Nacional de Trabajo y que constituye la ley ordinaria de trabajo más completa emitida hasta esa fecha en nuestro país.

El 19 de diciembre de 1927, con el Dto. Leg. 961, se dicta la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura.

La promulgación de las tres citadas leyes no se hizo para favorecer necesariamente a los trabajadores, pero sí permitió, por el margen relativo de tolerancia de las mismas, el nacimiento del Movimiento Sindical Guatemalteco (1920-1930). Luego en 1931, vendrían catorce años de dictadura del General Jorge Ubico Castañeda, para quien cualquier reivindicación social olía a comunismo y por lo tanto aplicaría la ley fuga o el encarcelamiento. Y, como ya se dijo anteriormente, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión del Reglamento de Jornaleros.

1944-1954:

"Desde el inicio mismo de la Revolución del 20 de Octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de

⁵⁸ ALGO SOBRE REPARTIMIENTOS. Obra Citada. Págs. 17 y 18.

los trabajadores que va adquiriendo perfiles más nítido y firmes a medida que avanza la revolución democrático burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga; se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de propiedad privada «con función social» se deja el asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: «El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general» (numeral 8, art. 58). Con todos sus defectos, la de 1945, es la Constitución más democrática que ha regido en el país.

El Gobierno intenta aplacar la alarma de la burguesía y de las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desata a raíz del triunfo del movimiento revolucionario de 1944, con leyes como el Decreto 64 —indudablemente inconstitucional— que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorios; así como la Ley Provisional de Sindicalización (Decreto 223 del 26 de marzo de 1946).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores.

El 10. de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947), que, aunque avanzado para su época —desde luego para un país casi virgen en legislación laboral—, en materia de sindicatos contiene restricciones, fundamentalmente para la organización de los campesinos.

Este código regula el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la procesal.

Por el Decreto 256 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

...Pero tan importante como la promulgación de estas leyes, resulta el echarlas a caminar por los organismos encargados de aplicarlas. Así nacen la Inspección General de Trabajo (IGT), el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (judicatura privativa e independiente a la jurisdicción común), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias...y el Departamento Agrario Nacional...

Hostilidad de patronos y propietarios, inexperiencia y otros tropiezos se van venciendo, y por primera vez los trabajadores de la ciudad y del campo guatemaltecos cuentan con organismos y una burocracia que tratan de aplicar las leyes sociales con criterio social."⁵⁹ (los resultados son nuestros)

Es importante anotar que el 23 de marzo de 1945 se abolió el trabajo forzado de los indios, mediante un Decreto que suprimió definitivamente los envíos de indios forzados con pretexto de vagancia, terminando así, en cierta medida, con una manifestación de la explotación más cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales.

1954 hasta 1992:

Sabido es que con la complicidad de varios gobiernos del continente americano y bajo la orquestada campaña de desprestigio y preparatoria de la intervención por parte del imperialismo norteamericano, el tres de julio de 1954,

⁵⁹ Mario López Larrave. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO. Págs. 42, 43 y 44.

cae el gobierno democrático popular del Presidente Jacobo Arbenz, en manos de la oligarquía aliada con la potencia del norte, comanda por el Coronel Carlos Castillo Armas.

Lo primero que hizo Castillo Armas, el 15 de julio de 1954, fue emitir el Dto. Ley Número 21, a través del cual le vedó el derecho de libre sindicalización a más de 300 mil personas, entre obreros y campesinos, al haber suprimido a los sindicatos, federaciones y confederaciones laborales más importantes del país y cualquier otra organización "...que hayan sido inspiración arévalo-arbencista o que hubiesen figurado al servicio de la causa comunista".

Los crímenes que de esa fecha hasta nuestros días se han dado, son tantos que con los móviles de ellos se podrían llenar bibliotecas enteras y, en lo que respecta a esta breve reseña, nos concretamos a indicar cómo el avance de la política del odio y de lo inhumano tuvo una fuerte repercusión en las leyes laborales de Guatemala:

Otro paso del Gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas, fue derogar las reformas más importantes que ya se habían realizado al Código de Trabajo desde su promulgación, lo cual concretó a través de los Decretos 570 y 548 -29/2/1956-, el primero que reformó sustancialmente a dicho Código, y el segundo, por el cual se crean los Estatutos de Trabajadores del Estado. De tales modificaciones se destaca lo siguiente:

- a) Se incrementan las causales para efectuar despidos "justificadamente";
- b) Se suprimió el derecho de reinstalación, con lo cual se afectó seriamente la estabilidad laboral y, por lo mismo, al derecho de libre sindicalización;
- c) Se desmejoró el promedio para el cálculo de la indemnización que se paga por causa de despido injustificado;
- d) Se discrimina a los sindicatos de trabajadores campesinos y se suprimió el fuero de inamovilidad de los Comités Agrarios;
- e) Se suprimieron los motivos sociales como causa para

- ir a una huelga, dejando únicamente las reivindicaciones económicas;
- 2) Se limitó y tergiversó el derecho de huelga;
 - 3) Los servidores públicos fueron marginados de la legislación laboral mediante el Dto. 548 del 29 de febrero de 1956; y,
 - 4) Se introdujeron reformas a la parte procesal del Código, con el evidente propósito de favorecer a los patronos, por ejemplo, ampliando recursos que hoy por hoy, sumados a la práctica corrupta de los Juzgados, sirven a la parte patronal para dilatar los procedimientos, en perjuicio de los trabajadores.

Muchas de aquellas reformas estaban interrelacionadas con las nuevas disposiciones constitucionales.

El 16 de agosto de 1961, entro en vigor el Decreto Número 1441 del Congreso de la República —durante la administración del general Ydígoras Fuentes— que contiene como nuevo Código de Trabajo, una serie de reformas al anterior. "En relación con el Dto. 570 de Castillo Armas, mejora un tanto la situación de los trabajadores, pero sin introducir cambios sustanciales. Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la prohibición para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias, el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio..."⁶⁰

Luego el 29 de marzo de 1963, después de derrocado Ydígoras Fuentes, el Coronel que lo depuso, Enrique Peralta Azurdía, deroga la Constitución de 1956, dictando a la vez la Carta Guatemalteca del Trabajo en la que únicamente reproduce las garantías sociales que contenía

⁶⁰ Mario López Larrave. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO. obra Citada. Págs. 55 y 56.

dicha Constitución y se mantiene la discriminación para los servidores públicos, pues mediante el Decreto-Ley 37 se les prohíbe ir a la huelga y al arbitraje obligado quedando como potestativo de las autoridades o cuerpos directivos --instituciones centralizadas y descentralizadas-- aceptar o rechazar los pliegos de peticiones.

La Constitución de la República que entró en vigor el 5 de mayo de 1966 —promulgada el 15 de septiembre de 1965— en el fondo persiguió resguardar los intereses de los poderosos; no obstante, lo que se supone por demagogia, en lo que respecta al capítulo del trabajo mejora un tanto la situación al ordenar programáticamente que el régimen laboral del país deba organizarse conforme a principios de justicia social y, aunque no lo diga por omisión de la prohibición, se podría decir también que se mejora la situación de los servidores públicos al serles permitida la libre sindicalización y hasta la participación en política partidista. Ahora bien, en lo tocante a los entes públicos que por su actividad económica sean similares a las empresas privadas, a los mismos sería permitido aplicarles supletoriamente el Código de Trabajo.

De acuerdo con la Constitución de 1965, al Presidente de la República le fue dado el nombramiento, entre otros, de funcionarios de entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas, lo que modificó el nombramiento del Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, importantísima institución de los trabajadores, dando lugar a que dicha entidad se convirtiera en un botín político, al extremo que se han hecho malos manejos de sus fondos, cuestionando de esa manera seriamente su funcionamiento, y dando lugar a que empresarios y políticos persigan apropiarse de esa Institución recurriendo al expediente de "buscar un mejor sistema de seguridad social para los trabajadores", ora como entidad privada, ya como ente bipartito, lo cual además de inmoral es inconstitucional, porque atenta contra la función

social que al Estado le corresponde garantizar, es decir, el goce de la salud y la seguridad social como función pública, nacional, unitaria y obligatoria.

El 4 de noviembre de 1965, durante el gobierno defacto de Enrique Peralta Azurdia se emitió el Decreto Ley Número 389, por medio del cual se acordó dar un **AGUINALDO** a los trabajadores en general por un monto equivalente al 50% del salario ordinario mensual; sin embargo, con una discriminación para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas, cuyos patronos mediante ardid administrativo podrían ser dispensados de hacer efectivo dicho aguinaldo, porque sólo tendrían que avisarles a las autoridades políticas que no tenían capacidad de pagarlo y punto.

El 10 de diciembre de 1966, fueron publicados los Decretos 1663 y 1664 del Congreso de la República —Julio César Méndez Montenegro— que contienen las leyes de Aguinaldo para Trabajadores del Estado y Ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo —para trabajadores del sector privado—, respectivamente. En principio las dos leyes respondían a un seguimiento de la ley anterior, sin embargo, la primera, la de los Trabajadores del Estado, no indica el monto de dicho aguinaldo, sino que sólo habla de un procedimiento por el cual se entiende que corresponde a un mes de salario por cada año de servicios o la parte proporcional, aspecto que fue corregido hasta el año 1978 con la emisión del Decreto 76-78 en tiempos de Romeo Lucas García, en donde ya se habla del 50% en la primera quincena en el mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero; en tanto que para el sector privado la ley es bien clara en cuando a que sólo se les pagaría el equivalente al cincuenta por ciento del salario ordinario mensual. Además, en el sector privado se mantenía la discriminación de dispensar, sólo que ahora de manera genérica, a aquellos patronos que "no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo a sus trabajadores". De cualquier forma, los decretos de aguinaldo revestían de inconstitucionalidad, toda vez que en los mismos se

estipulaba el cincuenta por ciento de los salarios ordinarios, en tanto que la respectiva norma constitucional (114 numeral 18) especificaba que era un aguinaldo que se computaría con el equivalente al sueldo mensual, y no ordinario como indicaban dichos decretos.

El uno de enero de 1969, se concreta otra discriminación hacia los trabajadores del Estado, con la emisión de la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República que, aunque con algunos aspectos favorables, constituye una reducción extrema del Código de Trabajo, en donde se deja en desigualdad a los servidores públicos en relación al sector privado, esencialmente por constituir un fuero especial bajo el régimen administrativo con competencia, a lo que se deben sumar el abuso de poder, prepotencia e impunidad con que los gobernantes de turno han actuado a lo largo de nuestra historia.

Mediante el Decreto 62-73 del Congreso de la República, el uno de enero de 1974 se emitió la Ley de Servicio Municipal, instrumento con el cual, de la misma manera que se hizo para los demás entes del sector público, se discrimina a los trabajadores municipales, porque contiene iguales limitaciones, deficiencias de la Ley de Servicio Civil.

El 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto Número 82-74, autorizando al Organismo Ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos una Bonificación de Emergencia a los servidores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, con el supuesto propósito de atacar las causas que generan la inflación; esta práctica posteriormente se generalizaría hasta fecha muy reciente, no obstante que el sistema de bonificaciones por el cual se persigue escamotear el salario de los trabajadores, entra en franca contradicción con preceptos constitucionales y convenios internacionales de los que Guatemala es signataria. Como mencionaremos más adelante, la creación de "bonificaciones" fue trasladada ya hacia los trabajadores del sector privado, con todo y su secuela

perjudicial sobre las prestaciones económicas y sociales de los asalariados.

Se publica el 30 de noviembre de 1978, el Decreto 76-78 que contiene a la LEY REGULADORA DE LA PRESTACION DEL AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO, que, como ya indicamos anteriormente, es también contraria al precepto constitucional vigente de su época; sin embargo, en la parte considerativa del referido decreto se cometió la desfachatez de indicar: "Que el inciso 18 del artículo 114 de la Constitución establece que, los patronos están obligados a otorgar un aguinaldo anual no menor del cincuenta por ciento del sueldo ordinario mensual que devenguen sus respectivos trabajadores". Lo que es falso, una vez que el precepto constitucional contenido en el artículo 114 numeral 18 sólo nos habla de sueldo mensual, lo que obviamente abarca salario ordinario y extraordinario o que por cualquier concepto perciba el trabajador. Lo que si se hizo con la emisión de esta nueva ley, fue reconocérsele a los trabajadores de este sector, el cien por ciento del salario "ordinario" mensual en concepto de aguinaldo, significando ello una mejora de la prestación. Empero se mantuvo la excepción de pago para los patronos "que no estén en posibilidad económica de otorgar aguinaldo". De cualquier forma, a la luz tanto de la Constitución de 1965 como de la actual, el Decreto mencionado adolece de inconstitucionalidad parcial, al mencionar salario ordinario y mantener una dispensa por "imposibilidad económica", y con ello limita en la práctica la prestación, en contra del tenor de la Carta Magna.

Durante el gobierno defacto del General José Efraín Ríos Montt, se reformó la Ley de Servicio Municipal, a través del Decreto Número 44-83.

Con la emisión del Decreto Ley Número 55-83 el indicado general Ríos Montt, pone en marcha la mediatización, socabamiento y destrucción del Movimiento Sindical, al reformar las literales c) del artículo 211 y a) del artículo 222 del Código de Trabajo vigente. Por un

lado persiguiendo propiciar la coexistencia de dos o más sindicatos dentro de un mismo centro de trabajo —lo que de por sí limita extremadamente la posibilidad de la negociación colectiva y de la huelga legal— y por el otro, da paso a la reelección sin limitaciones para los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la **CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA**, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Podría decirse que la nueva Carta Fundamental, en lo atinente a trabajo, trae consigo algunos avances, no obstante que también en la misma se mantiene la intención de parlamentarismo conservador por lograr establecer la ansiada "indemnización universal", la cual vienen propugnando desde hace más de dos décadas el sector privado.⁶¹ Entre los avances de orden laboral contenidos en la nueva Constitución, destacan los siguientes:

- a) Mejora el concepto de jornada de trabajo, en relación a la anterior constitución y al Código de Trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) Supera para la mayor parte de trabajadores por rama de producción el procedimiento de cómputo de los días de vacaciones, en comparación con el tenor de artículo 130 del Código de Trabajo, mismo que ya fue reformado, por Dto. 64-92;
- c) Mejora el concepto de aguinaldo, eliminando las excepciones de la anterior Constitución y por lo tanto subrogando parcialmente los aspectos negativos de la ley respectiva;
- d) También, en la letra, se mejora el derecho de libre sindicalización, una vez que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participa

⁶¹ Vale aclarar que nuestra oposición no es a la Indemnización Universal tal como se planteó en el anteproyecto del CACIF, sino a la intención de implantarla en la forma desventajosa que figuraba en el anteproyecto del CACIF.

- en la formación de un sindicato;
- e) Se establece el pago de daños y perjuicios, para el caso de despidos injustificados que se tengan que ventilar en los tribunales de trabajo;
 - f) Constitucionalmente el Estado se obliga a participar en los convenios y tratados internacionales que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones;
 - g) Se programa la supresión de los trabajadores por planilla dentro de los laborantes del Estado, para equipararlos con los demás servidores, es decir presupuestándolos, lo que significa un importante avance en el tenor literal de la ley, para con este sector de la clase trabajadora;
 - h) Se mejora la indemnización que por despido injustificado tienen los trabajadores del Estado, en comparación como estaba regulado en la anterior Carta Magna y en la Ley de Servicio Civil, puesto que antes se les reconocían sólo cinco salarios de indemnización a razón de un salario por cada año de servicios hasta un máximo de cinco años, en tanto que ahora se les reconoce hasta diez. No obstante, existe un límite que hace discriminatoria la disposición, en relación con el trabajador del sector privado, por cuanto que en éste último sector no hay límite de salarios, es decir, todo año de servicio debe ser remunerado con el equivalente al salario de un mes de servicios, cuando se compruebe el despido injustificado;
 - i) Se plasma el asidero para que periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos del sector público sean objeto de revisión, obviamente para mejorarlas;
 - j) Se reconoce constitucionalmente que las personas que gocen de jubilación, pensiones o montepíos del Estado tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

- k) Se les restituye a los trabajadores del Estado los derechos de libre sindicalización y huelga, este último que, aunque restringido, junto con el otro constituyen importantes derechos para el mejoramiento de las condiciones económico-sociales de los laborantes del sector público.

Como antecedente de esta Constitución, están después de sendos Golpes de Estado, las presiones internacionales para que el país retomara el sendero de la democracia representativa, así como la incansable lucha del pueblo guatemalteco para lograr un Estado de justicia social. Podría decirse asimismo que dicha Carta Magna fue redactada sin una genuina representación popular, particularmente por la situación política de represión que desde la contrarrevolución del cincuenta y cuatro se instauró en Guatemala, vedándose por todos los medios la participación de los sectores democráticos y progresistas de la sociedad.

Con fecha 11 de diciembre de 1986, se emite el pequeño Decreto Número 71-86 por parte del Congreso, que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, la que prácticamente nos remite al Código de Trabajo en materia del derecho colectivo, pero que a su vez denota ciertas "trampas" o remoras que limitan esos derechos: verbigracia, la obligatoriedad de agotar la vía directa para realizar un emplazamiento, con lo que sin duda alguna se pone en serio peligro la estabilidad de los trabajadores.⁶²

Con el Decreto Número 1-87 que contiene la Ley de Servicio Municipal, se reforman las disposiciones

⁶² Con la mayor politización de los órganos jurisdiccionales, a partir de asumir el poder el Partido de Avanzada Nacional (PAN), ahora esta excepción es una regla de hecho para todos los trabajadores del país. Esa quizachada se ha convertido en "doctrina" de la Corte de Constitucionalidad.

anteriores sobre la materia, significando esta nueva ley en cierta medida un avance para la legislación del trabajo de los laborantes edilicios, particularmente porque recoge principios importantes; respeta condiciones de trabajo y porque para la resolución de conflictos individuales o colectivos nos remite al Código de Trabajo. Lo deseable fuera que no existiera una legislación laboral tan dispersa, separatista o discriminatoria, pero el hecho de que se le trate de homogenizar la misma, como acontece con la ley comentada, de por sí, constituye un avance.

La Bonificación Incentivo contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República y que entró en vigor el 1 de enero de 1990, tiene su antecedente en un documento que el CACIF hizo llegar el 21 de mayo de 1986 al entonces presidente de la República, Marco Vinicio Cerezo Arévalo, en el cual se indicaba que "...el sector privado somete a su consideración dos anteproyectos de Ley, que tienden a beneficiar al sector laboral, siendo estos los siguientes: Ley de Bonificación de emergencia para los trabajadores de la empresa privada...". El referido proyecto, con algunas modificaciones, fue presentado para su aprobación por parte del Ejecutivo al Organismo Legislativo. Como se sabe dicha ley además de ser inconstitucional es totalmente contraria a los intereses de los trabajadores, situación que en su oportunidad los sindicatos se lo hicieron ver a los diputados; pero sin embargo no quisieron hacerle las enmiendas del caso, sino que con la clásica demagogia prefirieron seguir medrando con el hambre y expectativas de una clase trabajadora —extenuada por la represión y agobiada por los bajos salarios— emitiendo una ley defectuosa, al extremo que un diputado manifestó, que la misma tenía cola de ratón, orejas de conejo y cuerpo de chuchito.

Dentro del espectro de la legislación laboral, podemos destacar de las bonificaciones, a manera de síntesis, las siguientes conclusiones: "Las bonificaciones creadas por el Decreto 82-75 y 78-89 del Congreso de la República, dirigidas en su origen a los

laborantes del sector público y privado, tienen como denominador común que surgen a la vida jurídica explotando la necesidad del asalariado por la pérdida del poder adquisitivo de su salario; son consecuencia de la irresponsabilidad de los gobiernos de turno que han sido incapaces de diseñar una política laboral protectora del trabajador de acuerdo con el lineamiento constitucional y se han impuesto al sector laboral aprovechando su debilidad organizativa estructural, propiciada en mayor medida por el marco de represión política generada por el Estado guatemalteco para asegurar la reproducción de un modelo capitalista excluyente, inhumano e insensible... La figura de la bonificación como se ha legislado en Guatemala, es inconstitucional por los siguientes motivos:

a) Crea una voz artificial en cuanto adolece de respaldo constitucional, con la cual se pretende sustituir al salario, denominación —aquella— que afecta sensiblemente al trabajador al privarlo de prestaciones que por su propia naturaleza y de acuerdo con la Constitución integran el salario o son resultado de su efectivo cobro: el aguinaldo, las horas extraordinarias, los incrementos por ascenso, el cálculo de las vacaciones, las indemnizaciones, compensaciones por tiempo de servicio y riesgos cubiertos por el Seguro Social, etc."⁶³

Al respecto se debe indicar que el proyecto de Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, fue llevado de manera subrepticia al Congreso —como ha ocurrido con la mayoría de anteproyectos sobre la materia— habiendo sido aprobado de esa misma manera y, aunque la dirigencia sindical de cuatro importantes centrales del país (CUSG, CGTG, FESEBES y UNSITRAGUA) al tener conocimiento que el proyecto se encontraba en la fase final de aprobación en el Congreso de la República hizo llegar una contrapropuesta de los trabajadores, ésta

⁶³ Axel Hernán Mérida Serrano. LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA BONIFICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL GUATEMALTECO. Tesis. Págs. 55 y 56.

no fue atendida por los políticos.

Mediante el Decreto Número 57-90 del Congreso de la República, entró en vigor a partir del 23 de noviembre de 1990 la **Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio**, la que constituyó una auténtica conquista de la clase trabajadora, en materia de legislación laboral. Como se sabe, junto con el de la Bonificación Incentivo para Trabajadores del Sector Privado, el sector patronal aglutinado en el CACIF presentó al Ejecutivo un proyecto que contenía la "indemnización universal", con el avieso propósito de destruir la precaria estabilidad de los trabajadores guatemaltecos. Sin embargo, la oportuna intervención del Movimiento Sindical —UNSI TRAGUA, FESEBS, CGTG y CUSG— ante el Congreso de la República, dio como resultado el logro de una importante prestación de carácter económico y de previsión social, conjurándose de esa manera la aprobación de la "indeminización universal". No obstante, la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio fue derogada y en la actualidad se encuentra pendiente una denuncia en la OEA: "DENUNCIA POR VIOLACION A DERECHOS HUMANOS ECONOMICOS Y SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA", en donde se le hace ver a ese alto organismo, la monstruosidad jurídica incurrida por el Congreso de la República y la Corte de Constitucionalidad, a la hora de "derogar" y avalar la derogatoria dedicha prestación.⁶⁴

Cabe anotar que con ocasión de diversos proyectos

⁶⁴ Para una mayor ilustración acerca de este litigio, puede consultarse la tesis presentada a la Honorable Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por la Licenciada Marta Aida Navarro Duarte, denominada **INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO**. Febrero de 1994.

patrono - gubernamentales, presentados al Congreso para reformar el Código de Trabajo, el movimiento sindical ha hecho oposición a tales proyectos, a la vez que ha presentado otros consensuados por los trabajadores, pero que no han sido tomados en cuenta por los diputados del Congreso. Entre tales proyectos destacan uno de CUSG y otro de UNSITRAGUA presentados en mil novecientos ochenta y seis; y uno auspiciado por el INIAP que tomó como punto de partida los dos anteriores y los resultados obtenidos en talleres de trabajo sindical, en mil novecientos noventa y uno.

4.2. CONTEXTO SOCIO-POLITICO EN QUE SE PROMULGO EL DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA:

Desde el año de mil novecientos noventa y uno, por iniciativa del socialdemócrata Ministro de Trabajo, Mario Solorzano Martínez, y a instancias del sector empresarial, el Gobierno convocó a las más importantes centrales sindicales a fin de logra un "Pacto Social" y dentro de él ver la manera de "negociar" la derogatoria de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

Los esfuerzos del Ministro de Trabajo fueron infructuosos, en razón de que las organizaciones sindicales lejos de estar en la posición de negociar esa prestación, exigían el cumplimiento de la misma, de conformidad con la ley. En esos días, los empresarios siempre alegaron que la citada prestación estaba vigente pero que no era una ley positiva, además de quejarse de efectos nocivos para la producción; puntos de vista que la dirigencia sindical puso en tela de duda, entre otras razones, porque los argumentos jurídicos y económicos patrono- gubernamentales no tenían consistencia lógica en el sentido Constitucional y económico que ellos esgrimían, además porque en la práctica algunas empresas estaban cumpliendo con la ley y porque a la par de tal polémica los trabajadores que concluían su relación de trabajo

acudían a los juicios ordinarios de trabajo para reclamar su respectiva Compensación Económica por Tiempo de Servicio. En todo caso, dicha prestación legal constituía un verdadero escoyo, ya en el posterior gobierno, para la retórica demagógica del Presidente Serrano Elías, en el sentido de que "haría cumplir la Magestad de la Ley".

Por otro lado, durante el primer semestre de mil novecientos noventa y dos, el Gobierno central estuvo promocionando el nefasto programa de "Modernización Tributaria", el cual fue seriamente cuestionado por la dirigencia sindical, sectores de la iglesia y otras fuerzas democráticas del país, haciendo ver que el paquete tributario traería efectos negativos sobre la mayoría de la población. Sin embargo la actitud del Gobierno de Serrano Elías fue poco receptiva y lo mismo puede decirse de los diputados al Congreso de la República, quienes acostumbrados a la dadiba, la corrupción y el soborno no dudaron en tomar la recompensa a cambio de aprobar las nuevas leyes fiscales que empesaron a regir desde principios de julio de mil novecientos noventa y dos. De aquellas medidas neoliberales y de ajuste estructural tomaron conciencia amplios sectores de la "clase media", puesto que sobre el bolsillo de ella recaería la readecuación tributaria o costo de la reforma, en virtud de que con las nuevas leyes se premió a los grupos minoritarios que detentan el poder económico y político — acostumbrados a la evasión y elusión fiscales—, trasladando de esa manera la factura fiscal y el peso del "ajuste" sobre el de por si ya castigado salario de la clase trabajadora. En consecuencia, fue el gremio de los profesionales del sector público, quien demandó del Ejecutivo un incremento o reajuste salarial en el orden de un quinientos por ciento aproximadamente, no cabe duda que como una medida previsor de supervivencia, por los efectos en cascada que traería consigo dichas medidas de carácter fiscal.

El movimiento reivindicativo de los profesionales obligó al Gobierno a efectuar de manera publicitada una

oferta de incremento de Q.900.00 mensuales per capita par dicho sector, lo que visto desde el grueso de los demás trabajadores del Sector Público resultó no sólo atraktiv sino un detonante para que se reaccionara en cadena d demandas de incremento salarial dentro de ese sector. L lucha pues, estaba entablada y el Ejecutivo maniobró d tal manera —recurriendo al viejo expediente: divide vencerás— que logró ponerse de acuerdo con lo profesionales, pero a la par de ello como una (hábil bochornosa maniobra diversionista, en el momento má algido del movimiento reivindicativo que amenazaba e convetirse en una huelga de incalculabes consecuencia para el sistema económico del país, emitió el Decreto 42 92 a través del Congreso de la República, por medio de cual creó la LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORE DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO, prestación hoy conocida com "BONO 14", logrando de esa manera objetivos nefastos par los trabajadores: a) Dividió a los trabajadores, bajándol perfil a la reivindicación de reajuste salarial; b) A legislar el derecho a un catorceavo salario anual creó l expectativa de aliviar la precaria situación de lo trabajadores, pero arrebatando a la vez una de las má importantes prestaciones logradas por la clase trabajador durante la historia reivindicativa de los mismos; c) L cumplió al Sector Privado con la exigencia de derogar l Compensación Económica por Tiempo de Servicio, a manera d "flexibilizar aún más las relaciones laborales" y con ell haciendo nugatorio el principio constitucional qu prescribe que "el régimen laboral del país deb organizarse conforme a principios de justicia social (Art. 101).

Para profundizar la maniobra, el Gobierno con e objeto de que los trabajadores perdieran el interés po rescatar la ley de Compensación Económica por Tiempo d Servicio —litigio que se estava ventilando en la Corte d Constitucionalidad— y para contrapesar en la reci polémica que se había desatado, ante la posibilidad qu Guatemala fuera eliminado de los beneficios del Sistem

eneral de Preferencias (SGP) estadounidense, el Gobierno convocó a algunas centrales sindicales con el objeto de reformar el Código de Trabajo.

Nuevamente entonces, la acción de los trabajadores— esta vez del sector público y privado— estaba dividida, por cuanto que por una parte la dirigencia no logró en una reunión sostenida el 25 de noviembre de 1992, en la sede de la FESEB, ponerse de acuerdo sobre las prioridades en la política a seguir en "unidad de acción".

En efecto, aunque se había sugerido una agenda abierta, el punto central de aquella reunión —a la que asistieron más de siete centrales sindicales— era redefinir la estrategia en torno a la defensa de la Ley de Compensación Económica, sin embargo el abanico se amplió a los siguientes puntos: a) La libertad sindical, cuyo tema surgía en ese momento por la intención gubernativa de militarizar la Dirección General de Migración, en donde el sindicato venía haciendo una importante lucha reivindicativa; b) Convenios Internacionales en materia laboral, con el objeto de darle una respuesta coordinada a la consulta que en ese momento estaba haciendo el Ministerio de Trabajo, en relación al Convenio Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva; c) Continuar en la defensa de la Ley de Compensación, en momentos en que estaba por resolverse la acción de inconstitucionalidad planteada por los sindicatos, en contra de la derogatoria de la referida ley; d) El SGP, aprovechar la revisión que se estaba haciendo sobre el respeto a los derechos laborales dentro del Sistema General de Preferencias, promovido por el Gobierno de los Estados Unidos, con el fin de incidir y lograr resultados favorables para los trabajadores; e) Retomar y dar seguimiento a los proyectos de leyes laborales que se encontraban engavetados dentro del Congreso de la República, particularmente los relativos al IGSS y al Banco de los Trabajadores; f) Estructurar la Unidad de Acción de manera orgánica, que fue propuesta por escrito en esa reunión por el "Frente Sindical de la Costa Sur"; g) La elaboración de una

plataforma mínima de lucha, como primer objetivo, a cargo de una comisión encargada de elaborar un plan de trabajo, cuyos resultados se presentarían en proxima reunión; h) Se propuso hacer una evaluación de la posible participación en la discusión de la Reformas al Código de Trabajo que en ese momento se estaba impulsando en el Congreso de la República, un dirigente sindical y Diputado; i) Evaluación de Problemas Sociales: transporte, vivienda, salud, reclutamiento forzoso, etc. Esas eran las propuestas de los diversos representantes, pero hubo dificultad en ponerse de acuerdo en el orden de prelación, ya que unos insistían que lo primero era la Ley de Compensación, en tanto que otros hacer una evaluación de la propuesta de Reformas al Código de Trabajo, y para otros elaborar la plataforma mínima. Finalmente, frente a la posición de que no era conveniente avalar las acciones del Ejecutivo que conjuntamente con el Legislativo recientemente habían arrebatado la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio, sentándose en ese momento con ellos a discutir Reformas al Código de Trabajo, hubieron quienes asumieron la posición de que ellos se reservaban el derecho de participar en los foros que estimaran convenientes independientemente de su participación en la Unidad de Acción que se estaba programando. Luego entonces el Plan de Acción inmediato que se acordó fue entrarle a las prioridades: A) Defensa de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio; B) Rechazo al Acuerdo Gubernativo por medio del cual se la vedaba el derecho a los trabajadores de la Dirección General de Migración a la libertad de organización sindical.

Sin embargo, en la práctica la reserva sobre la participación libre en los foros fue la que tubo mejor acogida, toda vez la mayoría de organizaciones —FENASTEG, FESEBS, FENATRAM, CUSG, CGTG, FENASEP, CTC y FRENTE SINDICAL DE LA COSTA SUR— optaron por sentarse a la mesa a negociar con el CACIF y el Gobierno el proyecto de reformas al Código de Trabajo, dejando por un lado la defensa de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio

ue se devatía en la Corte de Constitucionalidad, con el lógico resultado que por todos es conocido: la supresión de esa importante conquista de los trabajadores y la misión de reformas al Código de Trabajo.

Por su parte, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala, UNSITRAGUA, una de las centrales sindicales más importantes en el país, a través de la prensa nacional sostuvo:

...A través de los medios informativos, la población trabajadora ha conocido de algunas gestiones que dirigentes sindicales de diversas Centrales vienen realizando en torno a las publicitadas reformas al Código de Trabajo originadas dentro del Congreso; incluso se ha dicho que lo que se viene generando es una negociación con empresarios y diputados del Congreso de la República. UNSITRAGUA no ha participado debido a que desde un inicio tiene reservas sobre la forma y el momento en que el Congreso subrepticamente realizó la convocatoria. Las razones que fundamentan nuestra posición al respecto, han sido plenamente conocidas por la dirigencia sindical de las demás organizaciones hermanas; sin embargo, la posición de UNSITRAGUA en principio respeta los criterios y posiciones que cada organización pueda asumir. Con la presente publicación no pretendemos abandonar la crítica constructiva ni mucho menos suavizar criterios de lo que algunos han dado en denominar posiciones dogmáticas o intransigentes,⁶⁵ sino dejar clara nuestra posición que parte de los principios de clase que sustentamos y que con fundamentos cuestiona objetivamente la realidad del país, particularmente los desmanes de las instituciones del Estado y de agrupaciones político-partidistas. VACIO DE REPRESENTACION DE LOS SECTORES POPULARES DENTRO DEL CONGRESO; Desde el anterior período legislativo, en el

⁶⁵ Ello, sin duda, en alusión a un señalamiento que en ese sentido había realizado a través de la Prensa, el diputado Juan Francisco Alfaro Mijangos.

Congreso de la República existen alrededor de seis proyectos de REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO: la mitad por lo menos de origen patrono-gubernamental; uno planteado por UNSITRAGUA y otro de la CUSG, así como otro más elaborado por diversas Organizaciones Sindicales bajo los auspicios de INIAP, este último para el cual se tomaron como base los dos proyectos sindicales citados con anterioridad. No obstante de que las Centrales Sindicales hemos atendido en reiteradas oportunidades y en buena medida el tema de eventuales reformas a la legislación del trabajo, haciendo las aportaciones concretas, también se ha reflexionado sobre la conveniencia de promover tales cambios, cuándo y cómo. Invariablemente, hemos llegado a la conclusión de que en los actuales momentos al interior del Congreso de la República existe un vacío de representación de los sectores populares, a lo que lamentablemente se vienen a sumar los indecibles niveles de corrupción, ilegalidad y escándalos que en ese organismo del Estado prevalecen. De la misma manera hemos coincidido con otras instancias sindicales de que el problema principal en cuanto a la aplicación de la legislación laboral son: los altos niveles de corrupción, prepotencia e impunidad con que actúan patronos y Gobierno. Concretamente entonces, somos de la opinión de que si bien se hacen necesarias algunas reformas a la legislación del trabajo, fundamentalmente encaminadas a la consecución de la justicia social que nos señala la Constitución Política de la República, a mejorar o restituirle las normas procedimentales que permitir hacer realidad el principio de justicia pronta y cumplida, mediante el establecimiento de normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos; no es menos cierto que encontramos como problema más grave la falta de voluntad política de la autoridades gubernativas por erradicar la impunidad patronal prevaleciente. Claramente evidencia de la falta de voluntad política por erradicar el irrespeto de la ley, la ineficacia en la administración de la legalidad, la corrupción y la impunidad, es la NULA ATENCION DE LA PRESIDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

a las peticiones y sugerencias enmarcadas en ley, que en el mes de marzo de este año siete centrales sindicales le hicimos llegar a dicho organismo. Lejos de ello, la preocupación ha sido de ampliar presupuestos y en la actualidad se discute la realización de obras faraónicas y clubes de recreo para los altos funcionarios, mientras las deficiencias y corruptelas en los juzgados se afianzan, amplian y profundizan, con la salvedad de honrosas excepciones. LAS VERDADERAS INTENCIONES DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA: El Organismo Legislativo atraviesa una de sus peores crisis de desprestigio y credibilidad frente a la población. Ello explica la necesidad urgente de dicha institución de hacerse de una imagen distinta. Pero esto se pretende hacer a costa de los trabajadores que recientemente fuimos burlados, cuando a espaldas del Pueblo e inconstitucionalmente, los diputados pretendieron derogar la mayor conquista que en materia laboral se ha logrado en los últimos cuarenta años, conocida con el nombre de COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO. En relación a dicha prestación... (se dice que esperan la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, misma que finalmente fue desfavorable para los trabajadores) Es sintomático que en la actual coyuntura política del país, el Congreso pretenda dar muestras de disposición para corregir las graves violaciones a los derechos laborales y sindicales, frente a la actual REVISION de que es objeto el caso del Estado guatemalteco, en relación a si debe recibir los beneficios del Sistema Generalizado de Preferencias, por parte del gobierno estadounidense. Por lo que vale insistir en que el problema fundamental no son las leyes existentes, aunque sean necesarias algunas reformas, sino toda una arraigada tradición patrono-gubernamental de irrespeto a las leyes laborales y la falta de voluntad política para

corregir ese fenómeno en la práctica..."⁶⁶ ;Cuanta verdad encerraba el análisis de los sindicalistas en su denuncia! Luego que ese sistema político, años después, se convertiría en un estercolero social, presedido de un Golpe de Estado, un Contra Golpe de Estado, los diputados fueron expulsados del Congreso; surgieron impopulares Reformas Constitucionales de Conveniencia; persiste la negación sistemática de los de los órganos jurisdiccionales y de las cortes de país a observar la legislación laboral; las Reformas al Código de Trabajo no se cumplen y la voluntad política esperada aún no principia a configurarse... Lo anterior sin perjuicio de los logros alcanzados a través del paquete de reformas que consensuaron con el CACIF los dirigentes sindicales que negociaron la oferta gubernativa.

4.3. ANALISIS CRITICO DEL DECRETO 64-92 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA:

A continuación se transcriben la parte considerativa del Decreto objeto de análisis, las norma que fueron objeto de reforma en el orden con que aparecen el respectivo decreto, la reforma y luego un comentario a cada una de ellas:

"DECRETO NUMERO 64-92

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que el derecho de trabajo debe constituir un conjunto de normas sencillas, dinámicas, claras y desprovistas de formalismos que permitan administrar

⁶⁶ Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala UNSITRAGUA. Campo Pagado. Diario la Hora 30-Setp.-1992. Pág. 15.

justicia en forma pronta y cumplida;

CONSIDERANDO:

Que se debe dotar al Código de Trabajo de normas que permitan que los juicios de Trabajo y Previsión Social se tramiten en el menor tiempo posible, con el objeto de que las contiendas que se planteen ante los tribunales se resuelvan con la celeridad que el caso demanda, por lo que se hace necesario introducir las reformas que la práctica aconseja para tal fin;

CONSIDERANDO:

Que el régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social dentro de los cuales está el relativo a que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado y el referente a la fijación y revisión periódica de los salarios y condiciones de trabajo, a través de los mecanismos legales correspondientes;

CONSIDERANDO:

Que en concordancia con tales principios, es necesario introducir al Código de Trabajo, las modificaciones que faciliten la fijación y revisión periódica de los salarios mínimos, así como ajustar los salarios de los trabajadores al servicio de la iniciativa privada.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

LAS SIGUIENTES REFORMAS AL CODIGO DE
TRABAJO, DECRETO NUMERO 1441 DEL
CONGRESO DE LA REPUBLICA

COMENTARIO A LOS CONSIDERANDOS:

Principiaremos indicando, como fácil es advertir, que la parte considerativa en donde en buena medida habría de encontrarse el aspecto esencial por el cual se promovieron las reformas, la misma se encuentra en un tanto alejada del contenido de las reformas realizadas, como más adelante se verá, lo cual evidencia ignorancia o malicia. falta de seriedad y de técnica legislativa por parte de los diputados, quienes por la importante labor que realizan, están llamados a actuar con responsabilidad. Verbigracia, en la parte considerativa se alude a la institución del *salario mínimo* y de un ajuste de salario de los trabajadores de la iniciativa privada, sin que precepto alguno de los reformados se relacione con el salario mínimo ni reajustes salariales.

PRIMER ARTICULO REFORMADO:*Obligaciones de los patronos*

ARTICULO 61

"Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos: ...
ñ. Conceder licencia a los miembros del Comité Ejecutivo del sindicato, que así lo soliciten, para cumplir comisiones sindicales debidamente comprobadas; si embargo, el patrono queda obligado a pagar solamente los salarios de dos de dichos miembros y la licencia que éstos se conceda, no excederá de cuatro días en un mismo mes calendario..."

REFORMA:

ARTICULO 1.- Se reforma el inciso ñ) del Artículo

61, el cual queda así:

"ñ. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo."

ANÁLISIS DE LA PRIMERA REFORMA:

Se reformó el inciso ñ) del Artículo 61 del Código de Trabajo, relativo a las Obligaciones que tienen los trabajadores y licencias sindicales. La casi totalidad de numerales contemplados en este inciso están bien concebidos porque favorecen a los trabajadores en general; y, el más importante es el que se refiere a los permisos regulados en el numeral seis.

En lo que se refiere al numeral 5 de la referida literal ñ) atinente al permiso para asistir a citaciones

judiciales existe una limitación que, en todo caso, está mejor regulado para la asistencia de testigos a juicio en el artículo 350 del Código de Trabajo. Es decir, lo ideal hubiera sido que el permiso a concederse para citaciones judiciales, fuera por el tiempo estrictamente necesario.

El numeral 4 es intracendente, porque se trata de permisos que están sujetos a la voluntad del patrono, siendo difícil que éste los otorgue con goce de salario.

Todos los demás permisos contemplados en los numerales 1, 2, 3, 6 y 7 están bien concebidos porque favorecen a los trabajadores de manera general, no obstante que los sindicatos a través de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo mucho de lo ahora regulado lo han superado. Pero el más importante de dichos permisos es el que se contempla en el numeral 6, por cuanto que supera sustancialmente los permisos que el Código tenía estipulados para los directivos del Comité Ejecutivo: antes de la reforma y de acuerdo con el mismo artículo se contaba con un máximo de ocho días de permisos al mes, distribuidos entre dos directivos, indistintamente que dicho Comité estuviera integrado por tres o nueve directivos. Ahora, con la reforma, cuentan con un mínimo —si se trata de tres directivos— de dieciocho días (18) y un máximo —si esta conformado por nueve— de cincuenta y cuatro días (54) al mes, con goce de salario; o sea que todos los directivos del Comité Ejecutivo tienen seis permisos al mes cada uno, para hacer una mejor labor de estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes (Véase Artículo 206 del Código de Trabajo).

SEGUNDO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 78

La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte

efectos desde que el patrono la comunique al trabajador y éste cese efectivamente sus labores, pero 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 le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según este Código le pueden corresponder; y
- b. A título de daños y perjuicios, un mes de salarios si el juicio respectivo se ventila en una instancia, y dos meses de salarios, en caso de apelación de la sentencia.

REFORMA:

Artículo 2.- Se reforma el Artículo 78, el cual queda así:

"Artículo 78.- La terminación del contacto de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero 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 en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios

que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales."

ANÁLISIS DE LA SEGUNDA REFORMA:

Se reformó al artículo 78 del Código de Trabajo, relativo a la terminación de contratos de trabajo, particularmente cuando el patrono no prueba la causa del despido.

Cabe advertir que, originalmente, la propuesta planteaba la posibilidad de restituirle a la legislación del trabajo, el Derecho de Reinstalación.

No obstante que el derecho de reinstalación fue descartado, la reforma tiene aspectos importantes:

a) Ahora se contempla o habla del contrato de trabajo en este artículo;

b) El despido surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador;

c) El patrono tiene que indicar la causa del despido.

En cuanto al inciso b. de este artículo hubo una importante reforma, porque se aumentó el plazo para computar daños y perjuicios, de cinco meses que contempla la Constitución —Artículo 102 literal s.— a doce meses y, además, se crea dentro del derecho laboral la figura sancionatoria de las *costas judiciales* como una carga para el patrono, lo que indudablemente crea condiciones más favorables a los trabajadores para darle seguimiento a los juicios ordinarios en reclamo por despido injustificado, y también obliga a que los patronos sea vean compelidos a pagar como corresponde, antes que dilatar innecesariamente los juicios. Hubo en síntesis mejoras que inciden en el procedimiento, con un alcance económico en favor de los trabajadores, pero que bajo ningún punto de vista superar la institución de la reinstalación como estaba proyectado legislar, porque esta última implica tanto estabilidad económica, como social y moral para los trabajadores. Si alguna reforma hubiese en el fondo contribuido a prevenir costosos litigios que perjudican a las dos partes de la

relación de trabajo; la objetividad del proceso colectivo en la resolución de conflictos y por ende de la negociación colectiva en la vía jurisdiccional, era precisamente la norma de estabilidad laboral que figuraba en el acuerdo suscrito entre sindicalistas-Gobierno-iniciativa privada. Sin embargo, prevaleció la cultura de la confrontación en la mente de los diputados que, en el pleno, suprimieron la inclusión del derecho de reinstalación.

TERCER ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 89

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

REFORMA:

Artículo 3.- Se reforma el artículo 89, el cual queda así:

"Artículo 89.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe

comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor."

ANALISIS A LA REFORMA TERCERA:

Se reformó el artículo 89 del C.T., mismo que tiene relación con la forma en que se fija el importe del salario.

La reforma introducida a este artículo resulta un tanto "elitista" y ajena a la realidad del nivel de preparación y capacitación con que cuentan los trabajadores guatemaltecos.

Por otro lado, la parte que se refiere a una supuesta reivindicación del trabajo femenino, constituye ni más ni menos una discriminación que en la práctica va a seguir perjudicando a las mujeres trabajadoras. Se les abre las puertas a los patronos para que "demuestren" que el salario que debe pagárseles a las mujeres es por un trabajo de "inferior calidad y valor". Con lo cual se viene a acentuar más la actual discriminación. Además, tal y como está redactado el último párrafo del artículo que se critica, se contravino el CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO NUMERO 100 (Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor), particularmente el artículo 3 de dicho Convenio que en su parte conducente dice: "Artículo 3: 1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe... 2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración... 3. La diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias

que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajadores que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor." Se deduce de lo anterior que una función que le corresponde definir a una autoridad competente, la estaría "demostrando" un patrono, amén de lo que apuntara un analista proclibe a estos últimos, cuando sostiene que "Para alivio de los señores patronos, esta disposición no deja de ser demagógica, toda vez que no precisa si hay sanción en caso no se demuestre la inferioridad en el valor y calidad del trabajo de la mujer; tampoco dice si la demandante, en ese caso, goza del derecho de reinstalación o de inamovilidad. De todas maneras es bueno saberlo y tenerlo en mente."⁸⁷

CUARTO ARTICULO REFORMADO:

CAPITULO CUARTO

Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales

ARTICULO 126

Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo indeterminado y cuyo salario le sea cubierto por unidad de tiempo o de obra, tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c. y d. del artículo 82.

⁸⁷ Orozco V. Alfonso. LAS MODIFICACIONES AL CODIGO DE TRABAJO. III Parte. Suplemento Económico Financiero. Prensa Libre 17/2/1993 Pág. 2.

REFORMA:

Artículo 4.- Se reforma el Artículo 126 el cual queda así:

"Artículo 126.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo.

A quienes laboran por unidad de obra o por comisión se les adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.

Para establecer el número de días laborados de quienes laboran por unidad de tiempo, serán aplicadas las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82."

ANALISIS DE LA CUARTA REFORMA:

Por esta se reformó el artículo 126 del C.T., la cual guarda relación con el día de descanso o Séptimo Día.

Esta reforma más que benéfica es contraria a los trabajadores, ya que viene a formalizar la práctica patronal de incumplir lo establecido tanto en propio artículo 126 como lo regulado en el 129 del Código de Trabajo. Por qué? Porque al hablar de una sexta parte puede entenderse que el trabajador no tiene derecho al pago de su día séptimo completo, lo cual entra en contradicción con lo estipulado en los artículos 82 literales c y d y 129 del Código de Trabajo.

QUINTO ARTICULO REFORMADO:**ARTICULO 127**

Son días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: el 1º de enero; el jueves

viernes y sábado santos; el 10 de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 10 de noviembre, el 24 de diciembre, mediodía, a partir de las 12 horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, mediodía, a partir de las 12 horas y el día de la festividad de la localidad.

El patrono no está obligado a pagar el día de descanso semanal después de dos días de asueto pagado en una misma semana, ni cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

REFORMA:

ARTICULO 5. Se reforma el último párrafo del Artículo 127, el cual queda así:

"El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincida uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal".

ANALISIS DE LA QUINTA REFORMA:

Que reformó al artículo 127 del C.T. También esta reforma esta ligada a los asuetos y el descanso semanal y con la misma se favorece a todos los trabajadores.

La reforma está bien concebida, porque favorece a todos los trabajadores, en especial a los que no tienen superadas las condiciones laborales por la vía de los Pactos o Convenios Colectivos:

a) Pues aunque al trabajador le corresponda un feriado o más en una misma semana, el patrono tiene que pagar el séptimo día completo;

b) El patrono está obligado a pagar el día de asueto y el día séptimo o descanso semanal cuando el feriado y el descanso semanal se den en la misma fecha.

SEXTO ARTICULO REFORMADO:**ARTICULO 130**

Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima debe fijarse así:

- a. Quince días hábiles, si se trata de empresas comerciales;
- b. Diez días hábiles, si se trata de empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente quinientos o más trabajadores; y
- c. Seis días hábiles en los casos no comprendidos por los incisos anteriores.

Es entendido que durante el período de vacaciones, los trabajadores mantienen su derecho a todas las prestaciones que pudieren corresponderles, compatibles con este beneficio.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c. y d. del artículo 82.

REFORMA:

ARTICULO 6. Se reforma el Artículo 130, el cual queda así:

"Artículo 130. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 132.

ANALISIS DE LA SEXTA REFORMA:

Sobre el Artículo 130 que se refiere al Derecho de vacaciones.

Por esta reforma se generaliza para todos los trabajadores, sin excepción, el disfrute de quince días de vacaciones, con lo que prácticamente se está superando el Código de Trabajo y los derechos mínimos contenidos en la Constitución Política de la República (Artículo 102 literal i). Indudablemente esta reforma constituye un logro por el cual se revierte la histórica discriminación hacia el trabajador del campo en lo referente al disfrute de las vacaciones, al menos este aspecto, el terreno formal.

SEPTIMO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 131

Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de 150 días trabajador en el año.

REFORMA:

ARTICULO 7. Se reforma el Artículo 131, el cual queda así:

"Artículo 131. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150)

días trabajador en el año. Se computarán como trabajado los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo."

ANALISIS DE LA SEPTIMA REFORMA:

Realizada sobre el artículo 131 del C.T., el cual se refiere al mínimo de jornadas que se requieren para tener Derecho a Vacaciones.

Con esta reforma se mantiene literalmente en una parte lo mismo que estaba regulado en la norma modificada pero con el agregado de un segundo párrafo que se incorporó superando el concepto de los ciento cincuenta días mínimos requeridos en el año para tener derecho a vacaciones, toda vez que ahora se contabilizan las licencias retribuidas como días laborados para los efectos del cómputo.

OCTAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 136

Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Las vacaciones no son acumulables de año en año, con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se le hayan omitido, correspondientes a los dos últimos años.

REFORMA:

ARTICULO 8. Se reforma el último párrafo del Artículo 136, el cual queda así:

"Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondientes a los cinco (5) últimos años."

ANALISIS DE LA OCTAVA REFORMA:

Se reformó el artículo 136 del C.T. el cual contempla la manera o forma en que se deben disfrutar las vacaciones. Quizás hubo una buena intención a la hora de realizar esta reforma; pero desafortunadamente no hubo técnica o rigor lógico, lo que dio como resultado que el segundo párrafo entre en contradicción con el primero. En efecto, en el segundo párrafo, que es el reformado, se le agregó un primera oración : "Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones...". O sea, que este agregado dice lo contrario del primer párrafo del mismo artículo, ya que en aquél quedó estipulado también que los trabajadores sólo están obligados a dividir las vacaciones en dos períodos. Por otro lado, en la parte final, se aumentó el derecho de reclamar de dos —que estaban contemplados— a cinco años los períodos de vacaciones no disfrutadas para ser compensadas en efectivo, cuando termine la relación de trabajo.

Ojalá los actuales jueces de trabajo aplicaran los principios que informan a la legislación del trabajo, porque de esa manera estaría resuelto el primero de los problemas planteados, en favor de los trabajadores. Lamentablemente la realidad es muy distinta. Ahora bien, en cuanto al hecho de haberse ampliado el número de períodos vacacionales no disfrutados por el trabajador

cuyo importe se pueden reclamar en dinero, salvando mejor criterio, contrariamente a lo que podría pensarse de cara a la impunidad reinante en Guatemala, con tal disposición sólo se reafirma la tolerancia para que los patronos sigan incumpliendo con la obligación de otorgar vacaciones y, por lo mismo, se desnaturaliza esta importantísima institución de trabajo y previsión social.

REFORMA NOVENA POR ADICION DE NUEVO ARTICULO:

REFORMA POR ADICION:

ARTICULO 9. Se adiciona un artículo nuevo 137 Bis, el cual queda así:

"Artículo 137 Bis. Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña."

ANALISIS DE LA NOVENA REFORMA:

Podríamos decir que el artículo 137 BIS no es en sí una reforma, sino que un artículo nuevo. El mismo es lírico, con redacción confusa y se infiere que su intención se encamina a evitar discriminaciones.

Parece que la intención era la de evitar la discriminación que en la práctica hace los patronos sobre los trabajadores, por pertenecer estos últimos o ser estudiantes de determinados centros educativos. Sin embargo, lo que quedó normado dice algo distinto, al grado

Se que lo que se está regulando es una discriminación que se realiza fuera de los centros de trabajo, o sea la que se estaría practicando por quien dirige un centro educativo, sobre la base de lo que devenga el trabajador por el puesto que ocupa en una empresa. Entonces, el primer párrafo de este artículo es claro, en tanto que el segundo está mal redactado quizás porque sólo se copió la intención del artículo 14 BIS del mismo Código de Trabajo, pero no se supo concretizar la idea a la hora de redactar.

DECIMO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 148.

Se prohíbe:

- a. El trabajo de mujeres y menores de dieciséis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de una y otras debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

Dicho reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ayendo de previo a patronos y trabajadores y tomando en cuenta las disposiciones del artículo 201 y que las labores agrícolas o ganaderas sólo en casos de excepción pueden calificarse como insalubres o peligrosos;

- b. El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determine el reglamento, o en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido

por el mismo conducto anterior y ayendo de previo a patronos y trabajadores, con el exclusivo fin de que puedan precisarse los alcances protectores de la mencionada prohibición, sin lesionar el desarrollo armónico de la economía nacional;

- c. El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d. El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e. El trabajo de los menores de catorce años.

REFORMA:

ARTICULO 10. Se reforma el Artículo 148 en sus incisos a) y b) para que quede así:

- "a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo".

Se suprime el inciso b).

ANALISIS DE LA DECIMA REFORMA:

El Artículo 148 que se reformó, corresponde a la parte substantiva del Código de Trabajo relativa a Regímenes Especiales de Trabajo de Mujeres y Niños. Concretamente se reformó el inciso a.) prohibiendo totalmente el trabajo en lugares insalubres o peligrosos. Por otro lado, el Reglamento a emitirse por parte de la Inspección General de Trabajo, para acatar tal disposición, se concretará a indicar cuales son esos lugares, aunque se omitió especificar cuándo y cómo se emitirá dicho reglamento.

Asimismo, por esta reforma se suprimió la literal b.), es decir se desreguló el trabajo nocturno de las mujeres,

una vez que anteriormente estaba prohibido el trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determinara un reglamento. Esta situación podría tornarse negativa, por el hecho de la realidad laboral guatemalteca; por ejemplo: en el caso de que por tal disposición se quiera obligar en las fábricas maquiladoras —lo que de hecho hacen— a que las mujeres trabajen en horarios nocturnos, sin brindarles seguridad a la hora de abandonar el centro de trabajo, según los horarios que se establezcan, el cuidado de los niños que dependan directamente de la madre, etc. El problema es que ahora ya no hay prohibición, en tanto que con anterioridad si existía y a la vez también estaba la posibilidad de reglamentar algunas excepciones, o sea con intermediación tutelar de una autoridad gubernativa de trabajo.

Compartimos el criterio de que muchos de los regímenes especiales, como el de la mujer, dentro de la legislación del trabajo tienden a la discriminación. Sin embargo, dada nuestra realidad social, lo mejor hubiera sido dejar la posibilidad del trabajo nocturno, tal y como estaba regulado, pero dando garantías y quedando claro la opción y no obligatoriedad del mismo.

De cualquier manera la reforma por supresión prácticamente es inconstitucional y por lo mismo nula ipso jure, toda vez que implica renuncia a un derecho reconocido a favor de los trabajadores guatemaltecos en el CONVENIO 89 relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria, particularmente el artículo 3 que reza: Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Por otra parte puede apreciarse en la reforma al artículo que se comenta, que la misma recayó en el TITULO CUARTO (Trabajo sujeto a regímenes especiales) CAPITULO SEGUNDO, referido al Trabajo de mujeres y menores de edad,

lo que nos deja apreciar con claridad lo poco meditadas, la falta de seriedad y de criterio técnico con que se hicieron las reformas, una vez que al generalizar se tocó "los regímenes no especiales", prohibiendo de una vez por todas y para todos el trabajo en lugares insalubres, lo que involucra a varones. Se hace esta acotación indistintamente de la conveniencia de lo normado.

ONCEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 151

Se prohíbe:

- a. Hacer diferencias entre casadas y solteras por el de su estado civil y para los efectos del trabajo;
- b. Despedir a las trabajadoras por el solo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo; y
- c. Exigir a las mujéres embarzadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

REFORMA:

ARTICULO 11. Se reforma el Artículo 151, el cual queda así:

"Artículo 151. Se prohíbe a los patronos:

- a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y

estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, este requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

- b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo sin laborar.
- d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.



- e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres (3) meses anteriores al alumbramiento".

ANALISIS DE LA REFORMA DECIMO PRIMERA:

Por ésta se transforma el artículo 151 del C.T., el cual también está comprendido dentro del régimen especial del trabajo de mujeres y niños y que específicamente nos habla de prohibiciones.

Desde la literal a. de este artículo nuevamente se advierte una generalidad —lo que reitera lo anárquico de ciertas reformas— con una prohibición lírica e intrascendente, una vez que los criterios discriminatorios en el reclutamiento de personal, en última instancia quedan bajo el exclusivo control patronal, sin que ello pueda evitarse.

La prohibición que estaba en la literal a. pasó a conformar la literal b. y aquella en la c. Esta última que fue modificada haciendo una importante reforma, porque agrega además de la prohibición de despedir a las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, **EL DERECHO DE INAMOVILIDAD**, con una excepción. Luego se legisló con error, al citar la norma para despedir (177). Otras dos figuras importantes de la legislación laboral que se incorporaron para la mujer a través de esta reforma es el espíritu del pago de **SALARIOS CAIDOS** y el **Derecho de REINSTALACION**.

Se agregó la literal d. con la cual se puede ocasionar problemas, porque en esta se indica que para gozar de la protección anteriormente relacionada, debe darse aviso del estado de embarazo al patrono, para poder desde ese momento gozar provisionalmente de protección; y para poder tener protección definitiva debe aportar certificación médica de su estado de embarazo. El problema surgiría en el momento en que si por "y" o "x" circunstancia la trabajadora no dio el aviso y no aporta la certificación médica dentro de los dos meses de que nos habla la

reforma, podría interpretarse que pierde su protección o derecho y, en el peor de los casos, el patrono aprovecharía para despedir a la trabajadora cuando la información del embarazo de la trabajadora le llegara por otros medios. Entonces se puede decir que esta parte de la Reforma no tiene nada que ver con el principio de realismo y objetividad que inspira a la legislación laboral. En otras palabras ahora hay una carga de la prueba que a la larga puede resultar adversa para las madres trabajadoras.

Finalmente la prohibición contenida en literal e. de este artículo reformado, estaba contemplada en la literal c.

DOCEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 152

Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los treinta días anteriores y los cuarenta y cinco días posteriores al parto. Dicho descanso se rige por estas reglas:

- a. La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones queda obligado a expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono debe dar un acuse de recibo para los efectos de los incisos b. y c. del presente artículo;
- b. La mujere a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los

- beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia;
- c. Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a. de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva su derecho a las prestaciones que determina el inciso b. anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;
- d. Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b. que precede; y
- e. El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de

Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

REFORMA:

ARTICULO 12. Se reforma el Artículo 152, el cual queda así:

Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período:

- a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco (5) semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones; queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.
- b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que

este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

- c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.
- d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.
- e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de

Trabajo, a solicitud del patrono, compureba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

- f) La trabajadora que adopte a una menor de edad, tendrá derecho a la licencia post-parto para que ambos gocen de un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará al partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de este derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción.

ANALISIS DE LA REFORMA DECIMO SEGUNDA:

Que se hizo sobre el artículo 152 del C.T., también de régimen especial de trabajo de mujeres. La reforma a este artículo está en la introducción y que consiste en adaptar el período pre y postnatal que estaba ya establecido en un Convenio Internacional de la OIT (103) a ochenta y cuatro días.

Todo lo demás establecido en los incisos del a.) al e.) quedaron exactamente iguales; pero no se tuvo la visión de adaptar el referido periodo en la literal c.), es decir, haciendo una prolongación proporcional

También se agregó una literal f. donde se estable el derecho de una licencia postparto, para adoptante y adoptado, a disfrutarse en un periodo de adaptación. Derecho este último que esta muy lejos de aplicarse sobre todo tomándose en cuenta nuestra realidad social, pues si la mayoría de trabajadoras guatemaltecas apenas si sobreviven con su salario, remotamente estarían adoptando a un niño.

TRECEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 153



Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores o, si lo prefiere, de un intervalo de quince minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo.

Dichos descansos son remunerados.

REFORMA:

ARTICULO 13. Se reforma el artículo 153 el cual queda así:

"Artículo 153. Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse."

ANALISIS DE LA REFORMA DECIMO TERCERA:

Con la cual se transformó también al régimen especial de la mujeres, artículo 153, en el sentido de suprimir lo relativo a que las madres tenían la facultad de disfrutar su lactancia en períodos de quince minutos con intervalos de tres horas, dejando la disposición del disfrute en dos medias horas al día. Se agregó una nueva fórmula, que consiste en que se puedan acumular esas dos medias horas, para entrar o salir una hora antes de su trabajo, esto último que es nuevo y beneficioso para las señoras madres,

según su conveniencia.

Se está agregando en el último párrafo, cuándo inicia y cuándo termina la época de lactancia; que se establece en diez meses a partir del primer día en que la madre retorna a su trabajo después del periodo postnatal.

Asimismo, se aumentó el período de lactancia en cincuenta y cuatro días, en vista de que el Reglamento establecía que el período de lactancia era de diez meses, a partir del primer día de retorno a labores después del período postnatal, lo que también es importante y de beneficio para la madre trabajadora.

CATORCEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 207

Los sindicatos y sus directivos como tales, no podrán intervenir en política.

Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no se practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes, que sean compatibles con los principios democráticos.

REFORMA:

ARTICULO 14. Se reforma el artículo 207, el cual queda así:

"Artículo 207. Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupare algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia."

ANÁLISIS DE LA REFORMA DECIMO CUARTA:

Esta reforma se hizo sobre el artículo 207 del C.T. relativo a disposiciones generales para los Sindicatos. Con ella se suprime el principio de apoliticidad sindical que caracterizó a la legislación laboral desde la contrarrevolución del 54. Antes se prohibía al Directivo Sindical hacer política partidista y ahora, desde la promulgación de la Constitución de la República en el mes de mayo de 1985 —que entró en vigor el 14 de enero de 1986— ya no existe esa limitante, es decir, con la reforma se adaptó este aspecto al espíritu de la Constitución. Además se aplica la regla de suspensión de la relación laboral para los casos en que se ejercitan cargos públicos, producto de elección.

QUINCEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 209

Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos; pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos.

Es nula *ipso jure* cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato.

REFORMA:

ARTICULO 15. Se reforma el artículo 209, el cual queda así:

"Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que se den aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un Sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta (69) días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro (24) horas y el responsable será sancionado con multa de Un mil Quetzales (Q.1,000.00); debiendo además, pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados.

En el caso relacionado con este artículo, si algún trabajador incurriera en causal del despido de acuerdo al Artículo 77 de este Código, el patrono iniciará incidente de cancelación de Contrato de Trabajo para el solo efecto de que le autoricen el despido."

ANALISIS DE LA REFORMA DECIMO QUINTA:

Por esta se reformó el artículo 209 del C.T., también ubicado dentro de disposiciones generales de los Sindicatos.

- a) Aquí hubo prácticamente una reforma por sustitución que consideramos apresurada, porque se eliminó la prohibición de coaccionar a las personas para que se sindicalicen o para que se retiren del sindicato. Es decir, se abren las puertas a la cláusula de exclusión en forma positiva o negativa.
- b) En el primer párrafo de esta reforma se toma el espíritu de la libertad sindical contenido en la Constitución Política de la República, incorporándose la figura de la inamovilidad lo que, aunque parezca positivo por razones de carácter histórico lleva paradójicamente en su germen un error implícito a saber: Si bien es cierto se goza de inamovilidad como un derecho o protección por el hecho de estar formando un sindicato y este derecho se mantiene hasta sesenta días después de la publicación de los Estatutos, prácticamente el simple transcurso de esos sesenta días se convierte en la antítesis del Derecho de Libertad Sindical, porque no es lógico que después de corridos los sesenta días ya no se goce del mismo derecho.
- c) Por otro lado, el hecho de que se haya incluido en este artículo una sanción y el derecho de reinstalación —en 24 horas— mejora el procedimiento y le da posibilidades a la aplicación del artículo 10 del C. T.
- d) De acuerdo a esta reforma, la vía para despedir al trabajador por causa justificada, es decir, por las causas previstas en el artículo 77 del Código de Trabajo, es la incidental, lo cual se estima desfavorable para los trabajadores, toda vez que en este procedimiento prácticamente no hay oralidad ni inmediación procesal del juez de trabajo, a lo que se debe sumar que frecuentemente por lo limitado del

período de prueba, difícilmente pueda hacerse una defensa adecuada al trabajador. Ahora que también fue reformado el régimen de prueba de los incidentes, el problema se complica ya que por lo general, los jueces no admiten la confesión judicial, tampoco la inspección ocular, argumentando no haber tiempo para diligenciar la prueba; ya no se diga una diligencia para mejor proveer.

DECISEISAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 210

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes muebles y, en cuanto a inmuebles, sólo los que estén destinados inmediata y directamente al servicio de sus oficinas o de sus centros sociales o educacionales.

REFORMA:

ARTICULO 16. Se reforma el último párrafo y se adiciona un párrafo final, al artículo 210, el cual queda así:

"Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para

cumplir sus fines de mejorar la condición económica social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo los trabajadores o las personas individuales o jurídica podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país".

ANÁLISIS DE LA REFORMA DECIMO SEXTA:

Reforma que se hizo sobre el artículo 210 también de disposiciones generales para los Sindicatos. Con el cambio operado en este artículo en el último párrafo se mejora la situación desde el punto de vista fiscal para quienes se enmarcan en los rangos de renta imponible que contempla la Ley del ISR. No obstante en la práctica, hay renuencia de Ministerio de Finanzas a inscribir a los sindicatos como personas exentas en sus registros; en las reformas posteriores que se le han hecho a las leyes fiscales como el IVA y el ISR han eliminado de las exenciones a los sindicatos, en tanto que han incluido a las Asociaciones Solidaristas como beneficiarias de las exenciones.

DIECISIETEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 217

No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Organismo Ejecutivo, la cual se debe otorgar, siempre que se procedente, junto con la respectiva personalidad jurídica mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También en dicho acuerdo se debe ordenar la inscripción correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, no son actividades de los sindicatos:

- a. La celebración de sesiones con el objeto de elegir su Comité ejecutivo y su Consejo consultivo provisionales y para discutir y aprobar sus estatutos; y
- b. La realización de todas las gestiones encaminadas a obtener su inscripción y su personalidad jurídica. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe resolver, otorgando o negando, la autorización y personalidad jurídica correspondiente, dentro del plazo de sesenta días contados a partir de la recepción del expediente en la forma que prevé el artículo que precede.

REFORMA:

ARTICULO 17. Se reforma el artículo 217, el cual queda así:

Artículo 217. Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordenen la inscripción correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, no son actividades de los sindicatos:

- a) La celebración de sesiones con el objeto de elegir su comité ejecutivo y su consejo consultivo provisionales y para discutir y aprobar sus estatutos.
- b) La realización de todas las gestiones encaminadas a obtener su inscripción y su

personalidad jurídica. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe resolver, otorgando o negando la autorización y personalidad jurídica correspondiente dentro del plazo de veinte días contados a partir de la recepción del expediente en la forma que prevé el artículo que precede."

REFORMA DECIMO SEPTIMA:

Se trata de reforma al artículo 217 que se refiere a las actividades que pueden desarrollar los sindicatos antes de ser autorizados. El fondo de esta reforma está en que se señala que ahora es el Ministerio de Trabajo el que ordenará la inscripción de los sindicatos. Sin embargo, no queda claro si lo que otorgará el Ministerio es un reconocimiento, una autorización o una personería; si lo que hay que "llenar" son requisitos o trámites; y, si tendrán o ya no personalidad jurídica los sindicatos. Con esta reforma ahora ya no se habla de la publicación del Acuerdo, sino de una "resolución", de manera que hay un evidente incumplimiento de lo que contempla una convención internacional de la cual el Estado de Guatemala es signatario, particularmente los artículos 3 segundo párrafo y 7 del CONVENIO 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, porque hay una clara intervención encaminada a condicionar el otorgamiento de la personalidad jurídica. Sobre la posible invabilidad de esta reforma conviene recordar los nefastos precedentes que ha sentado la complaciente Corte de Constitucionalidad, en abierta violación a los preceptos de derechos humanos que contempla la Constitución, cuando le restó validez al Reglamento de la Ley de Compensación Económica Por Tiempo de Servicio, por el hecho de haber sido sólo refrendado por el Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Aunque no es objeto del presente trabajo, vale anotar que mediante el artículo 3 del Decreto 35-98 del Congreso de la República, el artículo 217 del Código de

trabajo fue nuevamente reformado, ampliando las condiciones para reconocer al sindicato y delegando tal reconocimiento en el titular de la Dirección General de Trabajo, supuestamente para agilizar el trámite de la inscripción de los sindicatos.

DIECIOCHOAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 214

Son actividades de los sindicatos:

- a. Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato;
- b. Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- c. Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- d. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión; y
- e. En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

REFORMA:

ARTICULO 18. Se reforman los incisos a) y d) de Artículo 214, los cuales quedan así:

"a. Celebrar contratos colectivos de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. La celebración de dichas actividades correspondientes con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el Artículo 274 de este Código.

d. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical."

ANALISIS DE LA REFORMA DECIMO OCTAVA:

Realizada sobre los incisos a. y d. del artículo 214 del C. T., el que especifica cuales son las actividades de los sindicatos.

En la literal a. se agregó un párrafo que está mal redactado, mencionando un artículo que nada tiene que ver con el asunto (274) evidenciando así no sólo la mala redacción sino que la irresponsabilidad de los legisladores.

En la literal b. se amplían las facultades de los sindicatos para incursionar en actividades mercantiles. Cabe anotar entonces que se introdujo una nueva concepción del quehacer sindical con la que eventualmente se podría combatir o competir contra el solidarismo. No obstante, la

reforma no parece compaginar con la realidad sindical guatemalteca, en lo que se refiere a la capacidad económica de nuestros sindicatos. Además, es evidente la contradicción incurrida cuando se afirma que el sindicato se dedicará a actividades comerciales "sin ánimo de lucro".

DIECINUEVEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 218

Con el fin de obtener autorización para iniciar sus actividades, su personería jurídica y su inscripción, los sindicatos deben formular una solicitud escrita a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de las autoridades de Trabajo locales, en la cual deben señalar la dirección exacta de una casa o lugar para recibir notificaciones.

Junto con dicha solicitud deben acompañar dos copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. Estos documentos deben ir escritos en papel de tamaño oficio y a renglón separado, firmados en cada uno de sus folios por el presidente o secretario general del sindicato y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité ejecutivo. También debe incluirse prueba de los extremos a que alude el artículo 233, inciso b).

El Director General de Trabajo debe examinar, bajo su responsabilidad, dentro de los veinte días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos legales en su forma y en su fondo. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita, dentro del término improrrogable de veinte días, el acuerdo que corresponda y ordene la inscripción del sindicato en el

registro respectivo. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

Unicamente la comprobación de errores o defectos pueden determinar informe desfavorable del Director General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados por medio de nota certificada, para el efecto de que acaten las indicaciones de aquél o bien recurran ante el mencionado Ministerio dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se hizo la notificación. Transcurrido este término sin que se interponga el recurso, deben formular nueva solicitud si desean llenar los fines que indica el párrafo primero. Si se presente el recurso, el Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda dentro de los veinte días posteriores a la interposición del mismo.

Las reformas de los estatutos deben sujetarse a los mismos trámites anteriores, pero en lugar de copias del acta constitutiva del sindicato deben acompañarse dos copias auténticas del acta de la Asamblea general que así lo acordó.

REFORMA:

ARTICULO 19. Se reforma el artículo 218 el cual queda así:

"ARTICULO 218. Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir de la fecha en

que se acordó la constitución de la organización.

- a) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General de la Organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos previstos en el Artículo 220, para desempeñar los cargos.
- b) Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes.
- c) Para los efectos de la autorización definitiva, la Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en este artículo y en el 220 de este Código. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los tres (3) días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto.
- e) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte

(20) días constados a partir de la recepción de expediente, la resolución que corresponda y orden la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el diario oficial de los estatutos de sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

- f) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso debe acompañarse original y una copia del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió."

ANÁLISIS DE LA REFORMA DECIMO NOVENA:

Con la que se transformó el artículo 218 del C. T. referido a los requisitos y trámite que debe seguirse para obtener su reconocimiento legal un sindicato. El artículo fue fragmentado en distintas literales:

Literal a. Aquí se amplía en cinco días el plazo para hacer la solicitud al Ministerio de T. Se suprimió la obligación de señalar para recibir notificaciones, omisión que trastoca una etapa necesaria del procedimiento administrativo.

Literal b. Cambió en el sentido de que ahora de papelería, con la solicitud sólo se acompaña original y una copia del Acta Constitutiva y de los Estatutos; pero se mantiene que los miembros del Comité Ejecutivo deben llenar ciertos requisitos, con la carga de la prueba para los trabajadores, lo que está lejos de constituir un adelanto en la legislación laboral; más bien se convierte en un mayor tropiezo a la posibilidad de formar un sindicato. Además ahora se nos remite ya no al artículo 233 -siendo el correcto el 223- sino que al 220, de manera aún más desfavorable para los trabajadores.

En la literal c. Se regula un paso o etapa nueva, creando un registro o inscripción "provisional" de sindicatos, con el grave inconveniente de que se hará tal inscripción "provisional" si se acompaña la documentación completa, en caso contrario se rechazará la solicitud, con lo cual se aumentan las trabas y se complica con más severidad la tramitación de los asuntos, contraviniendo de tal manera el **Convenio Internacional de Trabajo Número 87**.

En la literal d. se observa que los requisitos que deben cumplirse son los que se contemplan en los artículos 218 y 220 del Código de Trabajo. En conclusión, se limitaron 15 días que habían para impugnar; ahora se indica concretamente el recurso que hay que interponer —revocatoria dentro de 48 horas—; se tiene la disposición de comunicar a los interesados los errores o defectos, quitando pasos necesarios que podrían afectar tanto a los interesados como a los trabajadores del Ministerio; y, finalmente, hay algo nuevo, que consiste en que si no se impugna se debe cumplir con lo resuelto.

En la literal e. Aquí se reafirma que el Ministerio como tal tiene 20 días para resolver en definitiva la solicitud a partir de su presentación. En cuanto a que la publicación en el Diario Oficial sea gratuita, es correcta la reforma —aunque quede duda si efectivamente se cumplirá.

Debe tenerse presente que con esta reforma ahora se emite una resolución, sin embargo se omitió hablar de la emisión de un Acuerdo, como estaba contemplado en el artículo reformado, situación que crea confusión y puede perjudicar gravemente a los trabajadores que estén organizando un sindicato. Por otra parte, consideramos que la sustitución de la palabra "acuerdo" por la de "resolución" no sólo constituye un problema de semántica, sino de tipo legal, porque si bien al Ministerio de T. corresponde dirigir, tramitar, resolver e inspeccionar todos los negocios relacionados con su cartera, en lo tocante a decretos, reglamentos y acuerdos relacionados con el despacho, su atribución únicamente es la de refrendar dichos instrumentos legales.

En la literal f. Esta parte de la reforma quedó igual a lo contenido en el último párrafo del artículo que se comenta.

Como se hizo ver con anterioridad, aunque no es objeto de este estudio, la norma comentada también fue reformada por el artículo 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República, habiendo simplificado la tramitación de inscripción de sindicatos, aprobación de estatutos y reconocimiento de personería jurídicas, pues se adecuó al trámite en el sentido de que ahora no es el Ministerio sino la Dirección General de Trabajo del mismo la que emite la resolución de aprobación. Asimismo se omitió lo atinente a una inscripción provisional que nunca operó en la práctica.

VEINTEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 220

El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- a. Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- b. Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo;
- c. Autorización a los miembros del Comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para relizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y
- d. Cualesquiera otros que los interesados juzguen necesarios.

REFORMA:

ARTICULO 20. Se modifica el inciso d, del Artículo 220 el cual queda así:

- 'd) Declaración jurada de los interesados en donde se haga constar que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional del Sindicato son guatemaltecos de origen, que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa o independientes, así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMA:

Realizada el inciso d. del artículo 220 del C.T. el cual se refiere a los requisitos que debe contener el Acta Constitutiva de un sindicato y fue reformado de manera nefasta desde cualquier punto de vista, ya que el artículo 218 literal b del Código de Trabajo, nos dice que con la solicitud debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos establecidos en el precepto que se comenta y que son prácticamente seis requisitos, por lo menos, tres de los cuales le correspondía establecer el Ministerio. En otras palabras, se le ha impuesto una carga de la prueba agravada a los trabajadores que quieren formar un sindicato, violándose de esa manera varios preceptos legales de carácter constitucional e internacional. En síntesis, se aumentaron los requisitos que debe llevar el Acta Constitutiva de un Sindicato, poniendo en riesgo con tales obstáculos la estabilidad de quienes intenten la formación de un sindicato. (Por ejemplo, el Depto. Nac. de Protección de Trabajadores, emitió un instructivo, conforme a las reformas, que contiene los requisitos mínimos para solicitar reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos).

VEINTIUNAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 223

El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

- a. Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- b. Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 69 de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de trabajo o de previsión social.

La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo en el caso de que la designación haya sido hecha;

- c. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- d. Hasta cinco de sus miembros si se trata de sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente en juicio ordinario sobre rescisión del contrato, que hay justa causa para su terminación. Al efecto, lo

Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité ejecutivo que gocen de ella, están en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta seis después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, previo estudio debe determinar concretamente cuáles de los miembros del Comité ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos miembros desempeña.

El beneficio que se establece en este inciso, corresponde igualmente a todos los miembros del Comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización, siempre que su número no exceda de nueve y para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

La Inspección General de Trabajo al recibir la solicitud para calificar la inamovilidad de los miembros de un Comité ejecutivo, o al aviso de la constitución de un Comité ejecutivo provisional, debe notificarlo al patrono para los efectos respectivos. En la misma forma debe proceder al calificar dicha inamovilidad;

- e. El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de

las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité ejecutivo y por el Director General de Trabajo, o en su defecto por un inspector de Trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, en terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

- f. Las obligaciones civiles contraídas por el Comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g. Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que algunos de ellos, en el caso de que se trate, emitieron su voto en contrario;
- h. Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- i. Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa

y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento de la resolución que dicte de la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

REFORMA:

ARTICULO 21. Se reforman los incisos b) y d) del Artículo 223, los cuales quedan así:

- "b) Sus miembros deben ser guatemalteco de origen, ciudadanos en ejercicio, trabajadores activos en el momento de la elección, y cuando menos tres de ellos, deben saber leer y escribir. La falta de alguno de los requisitos anteriores implica la inmediata cesación en el cargo.

- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de

su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMA PRIMERA:

Sobre las literales b y d del Artículo 223 del C. T. Por la reforma al inciso b. se suprimieron requisitos para ser directivo tanto del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, permitiendo que con tres de los miembros de dichos órganos que sepan leer y escribir, basta para que funcione un sindicato. Pero debe observarse que si bien fueron suprimidos algunos requisitos de este inciso, fueron contemplados otros (art.220) de donde se concluye una mayor restricción al derecho de ser miembro del Comité Ejecutivo. Prueba de lo poco meditadas o malintencionadas que son algunas reformas, es el hecho de que se duplicó el requisito de ser trabajador activo para los directivos, porque tal requisito aparece tanto en el inciso b. del art. 223, así como en el b del 220 del C. T.

Literal d. Esta reforma se considera importante, porque se implico la INAMOVILIDAD, ya que de los cinco miembros que como máximo contemplaba este articulo, ahora son todos los miembros del Comité Ejecutivo los que gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren en sus cargos; otro beneficio, consiste en que los seis meses que se contemplaba duraría la inamovilidad después de haber cesado en el cargo de directivo se aumentó a un año. Pero este mismo inciso tiene dos aspectos negativos: se suprimió el principio de celeridad y el deber de la Inspección General de Trabajo de notificar al patrono la inamovilidad.

VEINTIDOSAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 226

A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

- a. Que intervienen en asuntos de política electoral o de partido, que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;
- b. Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan indirectamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o
- c. Que usan la violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo, o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades, o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se aplique a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

REFORMA:

ARTICULO 22. Se reforma el inciso a) del artículo 226, el cual queda así:

- "a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMA SEGUNDA:

Reforma al inciso a. del artículo 226 del C.T. Esta reforma fue de supresión, porque se le quitó al precepto el párrafo que indica que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a instancias del Ministerio del Ramo, deben declarar disueltos los sindicatos a quienes se les prueba ciertas faltas. Quizás la reforma hubiera sido mejor con la supresión total de este inciso. Sin embargo, consideramos que la reforma obedece a ciertos intereses, observación que es válida para lo dicho acerca del artículo 214 literal b. ya analizado. Esto es, el interés de ciertos dirigentes sindicales de participar en política a través de los partidos políticos.

VEINTITRESAVO ARTICULO REFORMADO:**ARTICULO 241**

Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a. Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- b. Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c. Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción.

REFORMA:

ARTICULO 23. Se reforma el inciso c) del Artículo 241, el cual queda así:

- "c. Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMA TERCERA:

Que reforma el inciso c. del artículo 241 del C. T., relativo al Derecho de Huelga. A través de esta se le incorporó un párrafo a la parte final del inciso c. lo cual resulta favorable a los trabajadores, ya que se determina que para la declaración de huelga legal los trabajadores deben constituir por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto. Se dice que la reforma es favorable porque muchas veces, cuando se ha tenido que efectuar un recuento de los trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, el patrono contrata nuevos trabajadores, entre comillas, para hacer fracasar el movimiento. Claro está que lo mejor y más democrático hubiera sido dejar abierto lo del número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, por cuanto que si se analiza detenidamente las primeras líneas

del artículo 293 ahí encontramos el espíritu de quienes pueden acordar una huelga: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores...". (el resaltado es mío).

VEINTICUATROAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 272

Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes puedan imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar únicamente así:

- a. Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre cien y mil quetzales;
- b. Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta y quinientos quetzales;
- c. Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre veinticinco y doscientos cincuenta quetzales;
- d. Toda violación a una disposición preceptiva del título séptimo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco a cien quetzales, si se trata de trabajadores y de cincuenta o doscientos cincuenta quetzales, si se trata de patronos;
- e. Toda violación a las disposiciones que imponen

- los artículos 61 inciso a., 87 y 225 da lugar a una multa de diez a cincuenta quetzales; y
- f. Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa de uno a diez quetzales, si se trata de trabajadores, y de cinco a veinticinco quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sufrido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda.

REFORMA:

ARTICULO 24. Se modifica el Artículo 272, el cual queda así:

"Artículo 272. Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o previsión social se debe sancionar únicamente así:

- a) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre quinientos (Q1,500.00) y cinco mil (Q5,000.00) quetzales.
- b) Toda violación a una disposición preceptiva del artículo tercero, u otra referente a salarios,

jornadas o descansoso que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre quinientos (Q500.00) y dos mil quinientos (Q2,500.00) quetzales.

- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre doscientos cincuenta (Q.250.00) y mil doscientos cincuenta (Q.1,250.00) quetzales.
- d) Toda violación a una disposición preceptiva del título séptimo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta (Q.50.00) y quinientos (Q.500.00) quetzales, si se trata de trabajadores y de cuatrocientos a mil doscientos cincuenta quetzales si se trata de patronos.
- e) Toda violación a las disposiciones que imponen los artículos 61 inciso a, 87 y 225 da lugar a una multa de doscientos (Q200.00) a quinientos (Q500.00), quetzales.
- f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa de veinte (Q.20.00) a cien (Q.100.00) quetzales si se trata de trabajadores, y de cincuenta (Q.50.00) a doscientos cincuenta (Q.250.00) quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesarios que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quién ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sufrido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha

Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda cuando haya lugar."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMA CUARTA:

Se refiere al artículo 272 del C.T., contemplado en el Capítulo Segundo, relativo a sanciones que en algunos de sus incisos sanciona a patronos o a trabajadores por faltas, por acción y omisión, a las leyes de trabajo y previsión social. Al respecto se puede indicar que se aumentaron los montos de las multas, tanto para patronos como para trabajadores, además que se cometieron algunos errores —entre las cantidades anotadas con letras y números— como en los incisos a y b con la evidente intención de favorecer a los patronos. Conviene apuntar que esta normatividad es letra muerta para los inspectores de trabajo y los juzgados del ramo. Hubiera sido más edificante adicionar al incremento de las multas, sanciones severamente a los funcionarios administrativos y judiciales por la inobservancia de estos preceptos.

VEINTICINCOAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 291

Los juzgados conocen en única instancia de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Contra las resoluciones que se dicten en estos conflictos no caben recursos que los de aclaración y ampliación.

REFORMA:

ARTICULO 25. Se reforma el artículo 291, el cual queda así:

"Artículo 291. Los Juzgados de Paz conocen de todo aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil (Q.3,000.00) quetzales. Todos los Jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicte caben los recursos que establece la presente ley."

ANALISIS DE REFORMA VIGESIMA QUINTA:

Reforma al artículo 291 del C. T. que tiene un carácter procesal, pero de manera que lo desnaturaliza y transforma en ilegal. A este artículo con la reforma operada se le quitó el espíritu de ser una norma preceptiva de la Única Instancia para conflictos de menor cuantía. Cabe anotar que estamos de acuerdo con el hecho de que se elevara la cuantía que contemplaba este artículo (de 100 a 3,000.) pero lamentablemente lo que se hizo fue eliminar la Única Instancia, al permitirse toda clase de recursos en este tipo de juicios; y por si ello fuera poco, se reguló una prórroga de la competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social -que Constitucionalmente tiene jurisdicción privativa- hacia juzgados de paz que prácticamente hacen de este artículo una norma contraria al Código de Trabajo y a la propia Constitución Política de la República.

VEINTISEISAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 294

Estos tribunales se organizarán en cada caso en que sea necesario. Para el efecto la Corte Suprema de Justicia formará cada año en el mes de junio una lista de los representantes de los sindicatos o asociaciones de patronos y otra de los representantes de los sindicatos de trabajadores, a propuesta de ambas organizaciones en cada zona. Cada lista tendrá un número de quince candidatos

propietarios y diez suplentes por cada parte, los cuales serán llamados en su orden, a integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el mismo orden en caso de excusa o prohibición de ley. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia.

REFORMA:

ARTICULO 26. Se reforma el Artículo 294, el cual queda así:

"Artículo 294. Los tribunales de conciliación y arbitraje estarán organizados en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo.

Se integrarán con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores. Su duración será de un año de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y de patronos, sus integrantes tendrán la misma remuneración que el Juez respectivo. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMO SEXTA:

Esta reforma operó sobre el artículo 294 del C. T., que se refiere a la forma en que están organizados los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Sobre la modificación operada en este artículo cabe decir que la transformación fue de fondo, puesto que estos Tribunales no eran permanentes, pero ahora con la nueva disposición si lo son. También se cambió la manera en que estarán integrados y que, para el caso de los trabajadores, se le quitó el carácter exclusivo que tenían los sindicatos de trabajadores para hacer la propuesta de sus delegados. Esto es sumamente delicado, particularmente en una

coyuntura como la actual, en que el gobierno de turno es extremadamente antipopular, prepotente y represivo, puesto que sin ningún miramiento se están atacando a las instituciones democráticas con que cuenta nuestra sociedad, lo que es avalado desde la misma Corte de Constitucionalidad con sentencias políticas. Recordemos para sólo mencionar algunos ejemplos, la sentencia recaída en el asunto del solidarismo —que favoreció a este modelo patronal antisindical—; la dictada sobre la inconstitucionalidad en la derogatoria de la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio —que puso fin a esta importante prestación de previsión social—; la sentencia dictada en el caso de la inconstitucionalidad planteada contra la reforma a la Ley Reguladora de la Huelga de los Trabajadores del Estado —por la cual prácticamente se vedó el derecho a la huelga de dicho sector. En conclusión con esta reforma se ve seriamente amenazada la institución de la Negociación Colectiva y, porque no decirlo, la estabilidad de los trabajadores que pretenden organizarse.

Cabe apuntar al igual como se hizo con otra normas, que aunque no es el objeto principal de nuestro estudio, que los tres primeros artículos del Capítulo Tercero relativo a Tribunales de Conciliación y Arbitraje, fueron reformados por los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Número 19-97 del Congreso de la República. La reforma al artículo 293 del Código de Trabajo no hace más que predicar lo que estaba estipulado el artículo 294; pero con dos inconfundibles propósitos que inspiran la reformada norma: lo inicuo, en detrimento de la carrera judicial de los representantes de las partes —esencialmente de la laboral. Esto cuando "aclara" que el cargo de Presidente es permanente, lo que implica que los representantes obrero-patronales no lo serán, situación que resulta contradictoria con el carácter permanente del Tribunal. Ahora bien en relación a la reforma directa que se le hizo al artículo 294, se puede apreciar que:

1) Bajo la misma lógica de la norma 293 reformada, se

establece la segunda inequidad, cual es la de dejar al arbitrio de una Corte Suprema de Justicia que en la práctica ha sido contraria a las necesidades de la clase trabajadora, la designación de los juzgados en donde se establezcan los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. En efecto, desde que se emitió el Dto. 64-92 fue concebido la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje en forma permanente en cada tribunal de trabajo y previsión social o tribunal que conozca en materia de trabajo, lo que hasta la fecha de emitir la nueva reforma no había cumplido la Corte Suprema de Justicia. Muy por el contrario, lo que hizo fue atomizar en tan sólo dos juzgados ubicados en el área metropolitana de la ciudad de Guatemala, dos tribunales precariamente instalados que ilegalmente conocieron de todos los conflictos colectivos de carácter económico social de la República, hecho constitutivo no sólo de ilegalidad sino que también de grave injusticia, por lo oneroso que resultó a los trabajadores de los demás municipios y departamentos de la nación el tener acceso a los órganos jurisdiccionales de la materia. De modo que dejar al arbitrio de la Corte Suprema de Justicia la designación de los juzgados en donde operarán los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, no da certeza jurídica a los trabajadores de los demás departamentos o municipios de la república;

- 2) El primer párrafo de esta nueva reforma es contradictorio porque nos habla —o trata de engañar— acerca de la naturaleza o carácter permanente de dichos tribunales, y por el otro de que en el caso de los representantes laborales y patronales, ellos serán convocados "cuando sea necesario integrar dicho tribunal...";
- 3) Bajo la misma premisa de la no permanencia de los delegados de las partes (obrero-patronal), en el segundo párrafo de este nuevo artículo, en contra de

la forma en que estaba previsto (sus integrantes tendrán la misma remuneración que el Juez respectivo) se habla de remuneración por el sistema de dietas, lo que para el representante laboral es incierto, creyendo condiciones de falta de estabilidad económica y por ende afectó la carrera judicial de tales representantes, y por la misma razón creyendo condiciones de vulnerabilidad material, con lo que eventualmente se puede trastocar la función de equilibrio que deben propiciar estos órganos jurisdiccionales.

Sobre esta última reforma podemos concluir, luego de haber analizado la exposición de motivos de los diputados ponentes, que las razones por las cuales se dijo que era necesario modificar los artículos 293, 294 y 295 no eran válidas ni de peso para armonizar los intereses del capital y el trabajo sino más bien, respondieron a una adecuación que los diputados ponentes hicieron de la ley, en concordancia con la irresponsable administración de justicia que sobre materia laboral ha caracterizado a las tres últimas Cortes Supremas de Justicia. Pues, por un lado se "resolvió" el malestar que acusaban los jueces de derecho ante la igualdad de salario con los jueces legos (representante patronal y laboral); se trató de readecuar el funcionamiento ante la alegada falta de recursos para sostener tribunales permanentes en cada tribunal de trabajo; la vez que se creó una situación de desventaja material en los representantes de la parte débil de la relación económica de trabajo, con lo cual se alejó más el régimen laboral del país, de los principios de justicia social y en ningún momento se resolvió el problema de la inobservancia del proceso de conciliación en los plazos previstos, ni de la viabilidad de la huelga legal que, por ejemplo, en casos de violaciones a los Pactos Colectivos es inoperante por el rechazo de los emplazamientos que

vienen dándose en los tribunales, sin ningún fundamento.

VEINTISIETEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 328

Se notificarán personalmente:

- a. La demanda, la reconvencción y la primera resolución que se dicte al iniciarse cualquier asunto;
- b. Las resoluciones en que se mande hacer saber a las partes qué juez o tribunal es hábil para seguir conociendo en virtud de inhibitoria, excusa o recusación acordada;
- c. Las resoluciones en que se requiera la presencia de alguna persona para un acto o para la práctica de una diligencia;
- d. Las que fijan término para que una persona, haga, deje de hacer, entregue, firme o manifieste su conformidad o inconformidad con cualquier cosa;
- e. Las resoluciones en que se acuerde hacer un apercibimiento y las en que se haga efectivo éste;
- f. Las que contengan el día para la vista;
- g. Los autos y sentencias;
- h. Los autos para mejor proveer; e
- i. Las resoluciones en que se otorgue o deniegue un recurso.

Estas notificaciones no pueden ser renunciadas.

Al hacer cualquiera de las notificaciones a que se refiere el artículo anterior se entregará la copia de la solicitud con la transcripción de la resolución en ella dictada, o sólo la resolución cuando no haya recaído en una solicitud, identificando en todo caso, el expediente respectivo.

Toda notificación personal se practicará a más

tardar dentro del término de seis días hábiles, contados a partir del día siguiente de dictada la resolución de que se trate. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a que el juez sancione al notificador con multa de diez quetzales, la primera vez; de veinticinco quetzales, la segunda; y con destitución la tercera. Se hará constar el mismo día en que se haga y expresará la fecha, la hora, el lugar en que fue hecha e irá firmada por el notificador, pero si éste se negare a suscribirla, el notificador dará fe de ello y la notificación será válida.

Para hacer las notificaciones personales, el notificador o un notario designado por el juez a costa del solicitante y cuyo nombramiento recaerá preferentemente en el propuesto por el interesado, irá a la casa que haya indicado éste y en su defecto, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no hallare a la persona que deba ser notificada, hará la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquier otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará al pie de la cédula, la fecha y hora de entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma. También podrán hacerse estas notificaciones entregándose en las propias manos del destinatario dondequiera que se le encuentre dentro de la jurisdicción del tribunal, la copia de la solicitud y su resolución o sólo copia de ésta.

Quando la notificación se haga por notario, el juez entregará a éste original y copia de la solicitud o memorial y de la resolución correspondiente, debiendo el notario firmar en el libro la constancia de darse por recibido. Los notarios asentarán la notificación a continuación de la providencia o resolución correspondiente. Los abogados de los litigantes no podrán actuar como notarios notificadores en el juicio de que se trate.

La cédula debe contener: nombre y apellidos de la persona a quien se notifica, lugar, fecha y hora en que se

Se hace la notificación, nombres y apellidos de la persona a quien se entregue la copia de la resolución y la del escrito en su caso, la advertencia de haberse entregado o colgado en la puerta, firma del notificador y sello del tribunal.

Los litigantes tienen la obligación de señalar casa o lugar para recibir notificaciones y allí se les harán saber que proceda, aunque cambien habitación, mientras no expresen otro lugar donde deba hacerse. No se dará curso a las primeras solicitudes donde no se fije por el interesado lugar para recibir notificaciones. El demandado y las otras personas a las que la resolución se refiera, serán notificados la primera vez en el lugar que se indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar en la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, se le seguirán haciendo por los estrados del tribunal.

Quando haya de notificarse o citarse a una persona residente fuera del lugar del juicio, se hará la notificación o citación por medio de exhorto dirigido al juez de Primera Instancia, si la persona residiere en la abecera departamental o de despacho dirigido al juez menor correspondiente, si residiere en un municipio. El juez comisionado para el efecto está obligado a comunicar al juez comitente, sin demora de tiempo y por la vía telegráfica, el haber practicado la notificación respectiva, indicando el lugar, día y hora en que tuvo efecto.

El incumplimiento de esta disposición se sancionará con multa de veinticinco quetzales que impondrá la Corte Suprema de Justicia al juez responsable.

Quando el notificador sepa, por constarle personalmente o por informes que le den en la casa de la persona que debe ser notificada, que ésta se halla ausente de la República, se abstendrá de entregar o de fijar cédula y pondrá razón en autos, haciendo constar cómo lo supo y quiénes le dieron la información, para que el tribunal disponga lo que deba hacerse.

REFORMA:

ARTICULO 27. Se reforma el párrafo octavo de Artículo 328, el cual queda así:

"Las partes tienen la obligación de señalar lugar par recibir notificaciones en el mismo lugar en donde s encuentra asentado el tribunal que conoce del caso. No s dará curso a la primera solicitud si el interesado n señala lugar para recibir notificaciones. El demandado las otras personas a la que la resolución se refiere serán notificadas la primera vez en el lugar que s indique por el demandante. Al que no cumpla con señalar e la forma prevista el lugar para recibir notificaciones, s le seguirán haciendo por los estrados del tribunal."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMO SEPTIMA:

Por esta reforma se transforma parcialmente el extens artículo 328 que se refiere a la Notificacions Personales, concretamente el párrafo octavo. Al respet vale decir que es una reforma abiertamente antilaboral contraria al los principios de tutelaridad, realism objetividad y de conjunto de normas sencillas desprovista de mayores formalismos, que informan a la legislación d trabajo. Lo que se crea es una condición para abatir, po falta de capacidad material de poder litigar, a lo trabajadores.

VEINTIOCHOAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 336

Unicamente será admisible la excusa de la parte qu no pueda comparecer, si ha sido presentada y justificad antes de la hora señalada para la iniciación de l audiencia o diligencia de que se trate, salvo motivo d fuerza mayor o caso fortuito que impidan su representacio

en la forma indicada, lo que también deberá justificarse a satisfacción del tribunal, en cuyo supuesto la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para la iniciación de la audiencia o diligencia respectiva.

Si la parte se excusare antes de la iniciación de la primera audiencia y no acompañare contestación de demanda por escrito, la audiencia no se celebrará y el tribunal señalará nuevo día y hora para que tenga verificativo. Esta disposición es aplicable en el caso de contestación de reconvencción.

Las diligencias señaladas para la audiencia correspondiente se practicarán, aun cuando una de las partes se excusare, si la presencia de dicha parte no fuere indispensable para la realización y las pruebas recibidas tendrán todo su valor. Pero la parte que justifique su incomparencia tiene derecho a que en audiencia inmediata que se señale para recepción de otras pruebas del juicio se reciban las que hubiere ofrecido en forma legal.

Una misma parte sólo podrá excusarse hasta dos veces en un mismo juicio y si persistiere la imposibilidad de asistir, está obligada a designar mandatario para que comparezca en su representación, pero si el mandatario no pudiere prestar confesión judicial por haberse solicitado la evacuación de esta prueba en forma personal de la parte que no pueda comparecer, ésta debe hacer saber al tribunal, con la anticipación debida, el lugar en que se encuentra para que allí se traslade el juez y se practique la diligencia. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a la declaratoria de confeso.

Las excusas se resolverán de plano, sin formar artículo. Sin embargo, el juez a petición de parte, podrá constatar por los medios pertinentes y en el acto de ser requerido, si la causal de excusa alegada es cierta, de todo lo cual dejará constancia en autos.

REFORMA:

ARTICULO 28. Se reforma el Artículo 336, el cual queda así:

"Artículo 336. Las partes podrán excusarse únicamente por enfermedad y el juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa el juez señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

En caso persista la causa de la excusa las partes deben designar un mandatario para que los represente, otorgándoles facultades suficientes, incluso para prestar confesión judicial, cuando ésta se hubiese pedido prestar en forma personal; en este caso, si el mandatario no está suficientemente enterado de los hechos se le declarará confeso."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMO OCTAVA:

Por esta reforma se le restó capacidad a la inveterada maniobra procesal que la parte patronal desarrolla mediante el procedimiento de excusa contemplado en el artículo 336 del Código de Trabajo. Se restó capacidad, porque en caso de ser aceptada la excusa, la nueva audiencia deberá realizarse dentro de las setenta y horas. No obstante, habría que ver cual será el comportamiento de los Tribunales, en relación a lo que establece el artículo

337 que, en todo caso y en consonancia con el artículo que se comenta, debió de ser reformado.

VEINTINUEVEAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 379

Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes puede tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a quinientos quetzales y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

REFORMA:

ARTICULO 29. Se reforma el Artículo 379, el cual queda así:

"Artículo 379. Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes puede tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de mil (Q.1,000.00) a cinco mil (Q.5,000.00) quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir."

ANALISIS DE LA REFORMA VIGESIMO NOVENA:

Con esta reforma se aumentaron las sanciones contenidas en el artículo 379 del Código de T., para que incumpla con las prevenciones decretadas dentro de respectivo planteamiento de Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, con incremento de multa de 10 y 500 a 1,000 y 5,000 quetzales, entre mínimo y máximo asimismo, el arresto de 1 a 10 días se incremento de 15 treinta días. No obstante ser un precepto que afecta ambas partes de la relación laboral, se estima importante la reforma, toda vez que es el patrono quien usualmente recurre a las represalias.

TREINTAAVO ARTICULO REFORMADO:**ARTICULO 380**

A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo juez de Trabajo Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente; y sin que la resolución definitiva que se dicta prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

REFORMA:

ARTICULO 30. Se adiciona un párrafo final a Artículo 380, en la forma siguiente:

"Si se produce terminación de contratos de trabajo si haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente se reintalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción. Si aún así persistiere la desobediencia, ordenar la detención del responsable para que se cumpla con e

arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Para estos casos el juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal."

ANALISIS DE LA REFORMA TRIGESIMA:

A través de esta reforma se adicionaron dos párrafos importantes al Artículo 380 del Código de Trabajo. En cierta forma, con esta adición se regula expresamente el derecho de reinstalación dentro de los Conflictos Colectivos que consuetudinariamente, y como forma de reparar el daño causado, venia operando en los juzgados de trabajo. Lo importante es que el derecho ahora es expreso. En el segundo párrafo de las dos adiciones que se comentan, se concretiza aún con mayor propiedad este precepto tutelar de la estabilidad laboral y de la negociación colectiva, puesto que se regula que de oficio o por denuncia el juez ordenará la reinstalación, en el último caso, dentro de las veinticuatro horas de conocida la denuncia. Como se puede apreciar, la reforma constituye un importante instrumento para proteger el derecho de organización de los trabajadores.

Desafortunadamente, de los casos que se encuadran dentro de esta normativa, hemos podido constatar personalmente que algunas denuncias tardan hasta cuatro años en resolverse, merced a la mala práctica tribunalicia, conjugada con la acciones dilatorias impunes de los patronos.⁶⁸ A lo anterior se ha sumado la nueva

⁶⁸ Sobre el particular, se pueden documentar cientos de denuncias en las que el juez se ha dilatado más de cuatro años para ordenar una reinstalación que debió resolver en 24 horas.

modalidad urdida por los Jueces y Magistrados del ramo laboral que, contra la disposición expresa de la norma, en el sentido que a partir del momento en que se entrega el pliego de posiciones: "toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el respectivo juez de Trabajo..."; ahora se han inventado, por no decir otra cosa, la modalidad de que el emplazamiento sólo protege a los trabajadores que aparecen firmando el mismo, incluso cuando se trata de emplazamientos formulados por comités ejecutivos de sindicatos ¡que actúan por mandato de sus afiliados! Esa interpretación y aplicación de la norma por los jueces tiene incluso el respaldo de la Corte de Constitucionalidad, institución que paulatinamente se ha ido apartando de la función esencial para la cual fue concebida, sentado funestos precedentes en contra del derecho obrero y menospreciando abiertamente sus principios. Incluso faltando a la más elemental lógica formal. Aunque cabe anotar que en tales interpretaciones, no se verifica ya la exégesis del derecho laboral, sino que una política de la oligarquía nacional embragada por el poder y cegada por las consignas ideológicas del neoliberalismo. En otras palabras, las más altas autoridades judiciales dictan sentencias con abuso de poder, sólo justificadas por el poder, más no por el derecho.

TREINTAIUNAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 381

El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la

fecha.

La solicitud debe contener: el juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás generales de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme las reglas de los artículos que preceden.

REFORMA:

ARTICULO 31. Se adiciona al Artículo 381 el siguiente párrafo final, así:

"Si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal, de oficio, la corregirá mediante acta. Inmediatamente, dará trámite a la solicitud."

ANALISIS DE LA REFORMA TRIGESIMO PRIMERA:

Con esta reforma se le adicionó un párrafo al artículo 381 del Código de Trabajo, relativo a los requisitos que debe contener tanto el Pliego de Peticiones, ahora si aplicando principios de la legislación laboral, particularmente el de sencillez y no formalismo de la cuestión procesal, por cuanto que si la solicitud para que se tenga por presentado el Conflicto Colectivo no llena los requisitos legales, el tribunal de oficio, la corregirá mediante acta, dando inmediatamente trámite a la solicitud. Al igual que el comentario hecho a la norma que precede, conviene apuntar que en contra de una practica tribunalicia comúnmente adversa a los trabajadores, estas normas procesales son un asidero legal que ejercitado y defendido por la clase trabajadora puede dar importantes frutos.

No obstante, es necesario dejar anotado que nos consta que en decenas de emplazamientos, ningún juez de

trabajo ha hecho uso de esta norma, y muy por el contrario el derecho de negociación colectiva por la vía jurisdiccional, así como el ejercicio de la huelga legal están anulados, en razón de la estrategia adoptada por el organismo judicial, poco después de emitidas las reformas que se comentan. Ahora el problema ya no es el retraso malicioso en la integración del Tribunal de Conciliación para que se ventile la contienda entre las partes; sino la imposición de una serie de requisitos previos infundados que, precisamente, anulan en forma descarada esta importante reforma.

TREINTAIDOSAVO ARTICULO REFORMADO:

ARTICULO 430

La Corte Suprema de Justicia debe proceder por denuncia o acusación recibida a investigar y a examinar por medio de uno de sus miembros o por un magistrado comisionado de la Corte de Apelaciones de Trabajo, el caso respectivo, ayendo al juez o magistrado de que se trate si encuentra fundada la acusación o denuncia del imponible al funcionario responsable, alguna de las sanciones siguientes:

- a. Amonestación privada;
- b. Amonestación pública;
- c. Multa de cinco a cien quetzales, a título de corrección disciplinaria; y
- d. En casos graves, la Corte Suprema de Justicia debe resolver acerca de la destitución o remoción del juez responsable o pedir al Congreso de la República lo pertinente, si se tratare de magistrados.

Contra la resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, cabe el recurso de responsabilidad ante la propia Corte Suprema de

Justicia, la que sin trámite alguno resolverá de plano dentro del término de diez días.

REFORMA:

ARTICULO 32. Se reforma el Artículo 430, suprimiendo los inciso a) y d), quedando el inciso c) en la forma siguiente:

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

ANALISIS DE LA REFORMA TRIGESIMO SEGUNDA:

Por esta reforma se transformó el artículo 430, suprimiendo los incisos a y d, modificando el c., en el sentido de aumentar la multa de los 5.00 - 100.00 a 1,500.00 - 2,500.00 quetzales, a título de corrección disciplinaria. La reforma no apunta tanto a una *flexibilización* del derecho, como a la consolidación de la impunidad, pues en lo que respecta a la supresión de la literal d, prácticamente con dicha reforma se asume una posición que favorece a la corrupción y a las parcialidades con que se viene resolviendo en materia laboral.

TREINTAITRESAVO ARTICULO REFORMADO:

REFORMA:

ARTICULO 33. Transitorio. Dentro de los treinta (30) días siguientes de la publicación de esta reformas el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- adecuará sus reglamentos conforme el artículo 12. de este decreto y el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo; sin perjuicio de ello, mientras se emite tales adecuaciones, queda obligado a pagar las prestaciones

dinerarias que corresponda por los períodos completos de descanso que se establecen en las normas antes citadas."

REFORMA TREIGESIMO TERCERA:

Este es un artículo 33 transitorio por el cual se le ordena al IGSS a que readecúe el reglamento respectivo, en relación a período pre y postnatal y al Convenio Internacional 103 de la OIT.

TREINTAICUATROAVO ARTICULO DE LA REFORMA:

ARTICULO 34. El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario focial.
Fue publicado el 2 de Diciembre de 1,992.

CONCLUSIONES:**Sobre la Globalización, sus expresiones y efectos:**

- 1.- La Globalización es el resultado de la reorientación del capitalismo, que ha dado lugar a la transnacionalización de los procesos de acumulación de capital y de producción de bienes y servicios, bajo la dirección de las condicionalidades *fondomonetariastas* de contenido neoliberal. Este proceso se ha visto favorecido a partir de 1989 al entrar en crisis el socialismo histórico en la Europa del Este, cuya fuerza expansiva de los mercados ha favorecido a los capitalistas más fuertes, con altos costos sobre los pueblos menos desarrollados. Entre otros, los instrumentos neoliberales de la globalización han consistido en la apertura de economías al capital transnacional, la reconversión industrial, el fomento a las exportaciones, retraimiento del Estado y privatizaciones (desafectando bienes públicos y practicando despidos masivos), desregulaciones legales, contenciones salariales.
- 2.- El fin de la Guerra Fría dio mayor auge a la competencia egemónica que se venía configurando entre las metrópolis capitalistas, particularmente en el campo económico; a la vez que propicia una reestructuración ideológica y política en el marco de la contradicción del capital y el trabajo, donde los trabajadores de los países menos desarrollados, somos los más afectados en ese nuevo escenario;
- 3.- Frente al proceso de globalización económica mundial, la nación guatemalteca tiene como mejor alternativa de desarrollo el crecimiento económico y la modernización, priorizando: la superación del desempleo, la pobreza, el hambre y el atraso; el uso

racional de los recursos del país; la protección de la naturaleza y el ambiente, la defensa de la cultura; la promoción de la justicia, libertad y respeto a la personalidad y dignidad de cada uno; la solidaridad social, comprensión, protección y apoyo de los más necesitados, dentro y fuera de sus fronteras.

- 4.- Actualmente el neoliberalismo como ideología para la acción, constituye un conjunto de principios y postulados de carácter económico y político a través de los cuales el pensamiento y la práctica individual promovidos por reducidas élites de poder, reacomoda las formas de acumulación de capital, combatiendo para ello las ideas y las instituciones sociales, buscando cercenar y disminuir los beneficios del trabajador y de la justicia social.
- 5.- El Ajuste Estructural está constituido por políticas de alcance macroeconómico y sectorial que imponen a los países organismos financieros internacionales a los países cuya dependencia y deudas financieras externas los obliga a cumplir con esas exigencias.
- 6.- El costo social de los planes de ajuste del modelo neoliberal es alto, en los países menos desarrollados, y se expresa en desempleo, cierre de fuentes de trabajo, deterioro en el campo de la salud, la seguridad social, de las condiciones de trabajo, problemas de tipo psicológico, contrariamente a lo practicado en los países industrializados de Europa, donde la democracia juega un papel regulador del Estado en una economía social de mercado que propicia buenos salarios, seguridad social, buenas condiciones de vida y participación en el modelaje de esas sociedades.

- 7.- Podemos definir a la flexibilización o desregulación laboral, como aquel proceso de desarticulación del régimen normativo protector o tutelar de los trabajadores y de la misma sociedad, en atención a postulados ideológicos neoliberales, encaminados a operar sobre el proceso productivo, del trabajo, del mercado, del salario, de las jornadas de labores, etcétera, en detrimento del bienestar de la mayor parte de la población.
- 8.- El flexibilizar los derechos laborales, tiene como objeto reducir costos en los países donde se aplica tales medidas; pretendiendo habilitar más fuerza de trabajo y aumentar la tasa de ganancia de las grandes corporaciones locales y transnacionales.
- 9.- Los países más desarrollados económicamente, debido a las crisis económicas del sistema capitalista, en la búsqueda de recuperación económica o de niveles de ganancias, a través de empresas transnacionales recurrieron a una estrategia basada en la subcontratación internacional, instalando plantas de producción en países subdesarrollados, dando origen y auge a las fábricas maquiladoras, en condiciones de sobreexplotación de la mano de obra.
10. Las políticas de ayudas, como los beneficios arancelarios, no responden a criterios comerciales sino políticos, en donde no están en juego los intereses nacionales, sino de los países más desarrollados y de las empresas o capital transnacional.
11. En el proceso de integración que provoca un tratado de libre comercio, hay pérdidas de empleo o desplazamiento en los países de mayor capacidad económica y disminución de salarios; mayor explotación para los trabajadores de países menos

desarrollados.

12. En el modelo económico orientado a las exportaciones, donde se aplican a la vez programas de ajuste estructural, y en donde se ha incentivado la entrada de las maquiladoras, los resultados han sido: baja de los salarios reales hasta en un 50%; el empleo en las maquilas aumenta; se pierden puestos de trabajo estable; hay quiebra de industrias locales frente a la fuerza de las transnacionales; y, los derechos de los trabajadores se ven drásticamente disminuidos.
13. De acuerdo al gobierno estadounidense la Iniciativa para la Cuenca del Caribe, que otorga privilegios de orden fiscal al permitir el ingreso de productos a los EUA sin pagar aranceles, es un amplio programa para promover el crecimiento económico a través de iniciativas en el sector privado de los países centroamericanos y del área del Caribe; acrecentar la inversión en los sectores no tradicionales; diversificar las economías de los países de la región y aumentar las exportaciones.
14. Los países beneficiarios de las exenciones arancelarias tanto de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, como del Sistema General de Preferencias, entre otras medidas que protegen intereses políticos y económicos de la nación norteamericana, para mantener ese privilegio, deben tomar medidas para acordar los derechos reconocidos internacionalmente a los trabajadores.

Sobre Antecedentes y Desarrollo del derecho del Trabajo:

15. Durante el período colonial —determinado por la invasión española— no existió propiamente un

derecho laboral en Guatemala, sino un proceso productivo basado en formas esclavistas y semifeudal. Tampoco la Reforma Liberal de 1821 y hasta el Gobierno Ubiquista existió una libre contratación y derechos laborales, pues durante este otro período lo que se perfeccionó fueron los mecanismos de explotación colonial.

16. El proceso político de la Revolución del 20 de Octubre de 1944 trajo consigo el inicio del derecho del trabajo guatemalteco, cuya legislación social y tutelar se fue desarrollando hasta adquirir una importante fisonomía de instituciones laborales, de las cuales muchas de ellas subsisten hasta nuestros días. Entre tales institutos cabe mencionar el derecho individual y colectivo de trabajo; el derecho de sindicalización, de negociación colectiva y el de huelga. La creación del Ministerio de Trabajo y del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

17. El proceso contrarrevolucionario iniciado en 1954, significó un retroceso mayúsculo del derecho laboral, al haberse abolido o desvirtuado fundamentales derechos que se habían establecido durante los dos gobiernos democráticos que le antecedieron. Luego se establecieron algunos derechos con limitaciones, tergiverzaciones y ambigüedades con intenciones diversionistas o populistas que en cierta forma contravinieron los principios que informan el derecho laboral guatemalteco. Verbigracia.: Se eliminó la estabilidad laboral, se suprimió para un amplio contingente el derecho de huelga y negociación colectiva, se decretaron fueros especiales de carácter laboral como el Servicio Civil; se crearon aguinaldos y bonificaciones que contravinieron el carácter universal del salario en detrimento de

prestaciones y de la seguridad social; se mediatizó el régimen de Seguridad Social, al cercenársele su autonomía; y, se auspició la división formal de los sindicatos.

18. El proceso político iniciado con la promulgación de la Constitución Política de la República del 30 de mayo de 1985, trajo consigo algunos avances en materia laboral, aunque se mantuvieron ciertas remoras del pasado. Hubo otorgamiento de algunos derechos, con evidentes inconstitucionalidades que las noveles instituciones encargadas del nuevo sistema constitucional se encargaron de empañar como es el caso de la Bonificación Incentivo Por Productividad que contraviene el Convenio 95 de la OIT; la forma en que fue suprimida la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio; y el espaldarazo que a las organizaciones antisindicales de orientación patronal denominadas asociaciones solidaristas, obtuvieron del Ejecutivo, con el aval de la Corte de Constitucionalidad.
19. Según la Constitución Política de la República de Guatemala, el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Entendiéndose por Justicia Social, aquella aspiración de amplios grupos sociales, cuyos postulados esenciales se encaminan a la defensa de la vida, el acceso al trabajo equitativamente remunerado, la salud, la educación, la vivienda, la cultura y el sano esparcimiento.
20. La función esencial de los principios de nuestra legislación laboral, es la de inspirar al legislador sobre los fundamentos en que debe descansar dicho ordenamiento jurídico; como fuente supletoria para integrar el derecho, en silencio de la ley; y para que el juez o el interprete puedan orientarse a

hora de aplicar o escudriñar la norma en un caso concreto.

21. Entendemos que los derechos mínimos laborales consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, son aquellos preceptos que el legislador dejó garantizados a nivel constitucional, enunciando derechos que no pueden disminuirse, limitarse o tergiversarse, sino que sólo pueden ser objeto de superación mediante la negociación colectiva o por los mecanismos de formación y sanción establecidos en la misma Carta Magna;

Sobre las Reformas a la Legislación del Trabajo y el Contexto en que se emitieron:

22. Conforme a nuestro sistema jurídico laboral, reformar una ley es un acto por el cual ésta se modifica o enmienda, pero no se puede disminuirla, limitarla o tergiversarla, cuando los derechos preestablecidos son más favorables a los trabajadores.
23. Lo que motivó la emisión del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, que contiene treinta y tres reformas al Código de Trabajo, fue la presión ejercida sobre el Gobierno guatemalteco, por parte de grupos humanitarios y de sindicalistas, nacionales y estadounidenses, a través de diversas denuncias ante el Departamento de Comercio de los Estados Unidos, por el irrespeto a las leyes laborales de parte del gobierno y empresarios guatemaltecos, particularmente en las fábricas maquiladoras.
24. El Congreso de la República de Guatemala, mediante el Decreto 64-92 no realizó una reforma integral y

sistemática del Código de Trabajo, que respondiera a la necesidad de todos los trabajadores del país.

25. Al interior del Congreso de la República de Guatemala, previo a la emisión del Decreto 64-92 de dicho organismo, existían propuestas más integrales de reformas al Código de Trabajo, presentadas por organizaciones sindicales, particularmente una de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala "CUSG"; una de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala "UNSI TRAGUA"; y, otra del Instituto Nacional de Autoformación Política "INIAP" que fue elaborada tomando como base las dos anteriores, con el concurso de varios sindicatos y de asesores laborales.
26. Algunas de las reformas introducidas al Código de Trabajo a través del Decreto 64-92 del legislativo, adolecen de una adecuada técnica normativa, ya sea por falta de lógica, por citas imprecisas o por crear ambigüedades. Ejemplo de ello lo encontramos en los artículos:
- Falta de Lógica:**
 Artículos 8, 9, 12 y 18; que reformaron a los 136, 137 Bis, 152 y 214 del Código de Trabajo;
- Que contienen citas imprecisas:**
 Artículos 11, 18 y 24; que reformaron a los artículos 151, 214 y 272 del Código de Trabajo;
- Que contienen ambigüedades:**
 Artículos 8, 10 y 11; que reformaron los artículos 136, 148 y 151 del Código de Trabajo.
27. Algunas de las reformas implican disminución y limitación a los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en el Código de Trabajo y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala:
- Disminuyen:**

Artículos 3, 10, 15, 25, 26, 32; que reformaron los artículos 89, 148, 209 literal a, 291, 294 y 430 del Código de Trabajo;

Limitan:

Los Artículos 4, 11, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27 y 32; que reformaron los artículos 126, 151, 209, 217, 218, 220, 223, 241, 291, 294, 328 y 430 del Código de Trabajo.

28. Algunas de las reformas introducidas al Código de Trabajo por el Congreso de la República, a través del Decreto 64-92, representaron importantes avances en la letra de la legislación laboral guatemalteca: Artículos 1, 2, 5, 6, 7, 11, 12, 13, 15, 16, 21, 23, 28, 29, 30 y 31; que reformaron los artículos 61 literal ñ, 78, 127, 130, 131, 151, 152, 153, 209 literal c, 210, 223 literal d, 241, 336, 379, 380, 381 del Código de Trabajo.
29. El hecho de que la reforma introducidas al Código de Trabajo por el Decreto 64-92, contenga errores, avances y retroceso denota que la presión ejercida a través de las denuncias ante el Departamento de Comercio de los Estados Unidos, no dio como resultado un cuerpo coherente de normas encaminadas a fomentar los derechos laborales reconocidos a nivel nacional e internacional, para los trabajadores guatemaltecos. Sobre todo, porque en la práctica hemos corroborado, a seis años de su puesta en vigencia, la negación sistemática del acceso a la justicia con todas sus garantías, en contra de dichos trabajadores.
30. La falta de objetividad de las reformas contenidas en el Dereto 64-92 y la intención política de afectar los intereses de los trabajadores, especialmente de los organizados en sindicatos, se deduce de ulteriores reformas introducidas al Código

de Trabajo, mediante Decreto Legislativo 19-97, que modifico lo relativo a la integración y forma de operar de los Tribunales de Conciliación Arbitraje, sin haberse puesto en práctica las modificaciones que en el mismo sentido se hicieron por el primero de los Decretos mencionados.

31. El accionar de las organizaciones laborales humanitarias estadounidenses, en el caso de denuncias para la revisión del ingreso privilegiado de mercancías fabricadas en nuestro país hacia el mercado de Estados Unidos, responde, según nuestro estudio —y a la lógica de ese proceso— a una parte del esfuerzo solidario de la clase trabajadora de ese país con la nuestra, y en contra de los efectos negativos de la Globalización Económica que atentan contra la estabilidad laboral y condiciones de trabajo ya alcanzadas por los obreros en una economía más desarrollada; y a la filantrópica labor de quienes pretenden compartir los mejores valores de la democracia.
32. Con la no suspensión de los beneficios arancelarios del SGP y de la Iniciativa de la Cuenta del Caribe los trabajadores guatemaltecos perdieron la oportunidad de mejorar el acceso a la justicia y se premió a una oligarquía que se resiste a la observancia de un Estado de Derecho.

RECOMENDACIONES:-

- 1.- Para el Movimiento Sindical: el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Lo que implica educar permanentemente nuevos cuadros y dar un salto de calidad en cuanto a la concepción de la unidad que necesita la clase trabajadora para la defensa de esos intereses.
- 2.- Para sindicalistas y estudiosos del derecho, consultar la historia completa de nuestro derecho laboral y revisar la pertinencia de los instrumentos indispensables para la defensa del derecho obrero. Sobre todo, haciendo un esfuerzo porque la legislación laboral, en la norma y en su aplicación esté informada por sus principios.
- 3.- Para la dirigencia del movimiento sindical, redefinir su vinculación con las organizaciones de la *sociedad civil*, particularmente con los partidos políticos, en función de que sus reivindicaciones más sentidas estén contempladas a todo nivel en los planes, programas o plataformas de trabajo de esos organismos.

BIBLIOGRAFIA:

1. AGENCY FOR INTERNATIONAL DEVELOPMENT. Guía del Exportador de la Cuenca del Caribe. U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE/ Internacional Trade Administration. Junio 1992.
2. ALAI. "AJUSTE ESTRUCTURAL E INTEGRACION CENTROAMERICANA". Documento Especial. Coordinadora Centroamericana de Trabajadores COCENTRA. Tomado de Revista ALAI No. 142. Inforpress Centroamericana No. 954 3 octubre 1991.
3. Barrios P. Luis E. "LEYES LABORALES DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA". UN COMPLEMENTO DEL CODIGO DE TRABAJO. Colección Legal Comercio e Indusatria, Guatemala, marzo 1,975.
4. Cabanellas, Guillermo. "DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL". Tomos del I al VI Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1979.
5. Calero, Fernando. "NUEVOS RETOS DEL SINDICALISMO". Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. NUEVA SOCIEDAD, Venezuela, 1988.
6. CIEN. RECOMENDACION DE MODERNIZAR LEYES LABORALES. Suplento Noticias Económicas. Prensa Libre. Guatemala 1996.
7. CLAT. "COMUNIDAD LATINOAMERICANA O INCIATIVA PARA LAS AMERICAS ¿ALTERNATIVA O DESTINO? Colección. Fondo Latinoamericano de Ediciones Sociales FLATES, Caracas, 1992.
8. Coast, Sthepen. (comunicados) U.S./GUATEMALA LABOR EDUCATION PROJET. Septiembre 1991, agosto 1992.

9. CUSG. "PROYECTO DE REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO". Confederación de Unidad Sindical de Guatemala. Guatemala 1986.
10. De la Cueva Mario. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DE TRABAJO". Tomos I y II. Edigorial Porrúa. México 1988.
11. "DESARROLLO, DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y CLAUSULA SOCIAL". CGT- FSM, Brasil, Junio 1997.
12. Diario Oficial de Centro América. "PATRONOS Y TRABAJADORES RESOLVERAN SUS PROBLEMAS". Guatemala, 11 marzo 1993.
13. FUNDACION ANDINA. "PROYECTO PROPIO FRENTE AL PROYECTO AJENO". Conslusiones y Acuerdos del Seminario Taller: "Integración y Desarrollo Alternativo en América Latina. FUNDACION ANDINA. Perú, 1992.
14. Gilly, Adolfo y Abraham Lowenthal. "Coloquio de Invierno LAS AMERICAS EN EL HORIZONTE DEL CAMBIO. AMERICA LATINA, ABAJO Y AFUERA". Suplemento Perfil de la Jornada. Periódico Mexicano. 19 febrero 1992.
15. Informes Sobre los Derechos Humanos. Sección Sobre Guatemala 1991 - 1992. DEPARTAMENTO DE ESTADO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. Traducción Extra-Oficial. Embajada de los Estados Unidos en Guatemala. 1992 - 1993.
16. INIAP. "NATURALEZA Y CARACTGERISTICAS DEL AJUSTE ESTRUCTURAL Y SUS POSIBLES CONSECUENCIAS SOCIECOMICAS EN GUATEMALA". Area Temática: CONDICIONES ECONOMICAS Y SOCIALES DE LOS SECTORES POPULARES. Instituto de Investigaciones y

Autoformación Política. Informe de Investigación
Jorge González del Valle y Arnoldo Calderón C
Noviembre de 1991.

17. INIAP. "PROYECTO DE REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO Sinteseis de Propuesta Sindical de 1986. Elaborad en Talleres de Análisis de Legislación Laboral Guatemala. 1991.
18. Lanzaro, Jorge Luis. "SINDICALISMO AL FIN DE SIGLO" Ensayo. Sección Política. Periódico El Nacional México, 13 febrero 1992.
19. López Aguilar, Santiago. INTRODUCCION AL ESTUDIO DE DERECHO. Tomos I y II. Colección Textos Jurídicos USAC Guatemala, agosto 1984.
20. López Larrave, Mario. "BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO". Editorial Universitaria Guatemala 1976.
21. López Larrave, Mario. "INTRODUCCION AL ESTUDIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO GUATEMALTECO". Tesis reproducida por A.E.D. 1980.
22. López Larrave, Mario. 3 "LA LIBERTAD SINDICAL Y SU GARANTIAS". Edición del Depto. de Reproducciones Facultad C.C. Jurídicas y Soc. USAC. Guatemala junio 1980.
23. López Maldonado, Luis y compañeros diputados ANTEPROYECTO DE REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO. Exp Reg. 786. Congreso de la República de Guatemala Guatemala 1991.
24. Lucena, Héctor. "LA FLEXIBILIZACION NEOLIBERAL EN VENEZUELA". Sindicalismo de Fin de Siglo. NUEVA SOCIEDAD, Nov.-Dic. 1990.

25. Martínez Pelaez, Severo. "ALGO SOBRE REPARTIMIENTOS". Cuadernos de Estudios. USAC. 1980.
26. Mérida Serrano, Axel Hernán. "LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA BONIFICACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO LABORAL GUATEMALTECO". Tesis. USAC. Guatemala 1992.
27. Molina Calderón, José. "EL PLAN LABORAL QUE NO FUE". Suplemento Económico Financiero. Diario Prensa Libre, Nov. 1992.
28. Navarro Duarte, Marta Aida. "INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 6 Y 9 DE LA LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO". USAC, Tesis. Guatemala, febrero 1994.
29. Orozco V. Alfonso. "LAS MODIFICACIONES AL CODIGO DE TRABAJO". Suplemento Económico Financiero. Prensa Libre. Guatemala, 12 de mayo, 1993.
30. "POLITICAS DE AJUSTE Y CRISIS ECONOMICA EN GUATEMALA". (Revisión de 10 años). Movimiento Cooperativista Guatemalteco. Guatemala, febrero 1991.
31. "POLITICAS DE AJUSTE Y MERCADO DE TRABAJO EN CENTROAMERICA". Talleres OIT - Organizaciones Sindicales de Centroamerica. Compilador Miguel del Cid. Panamá, septiembre 1992.
32. Plá Rodríguez, Américo. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO". Edición Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1978.
33. Puig Peña, Federico. "COMPENDIO DE DERECHO CIVIL ESPAÑOL". Tomo I. Edición Pirámide, S.A. Madrid 1976.

34. Rivera, Miguel Eduardo y Ernesto Ramírez. "LA ESTRATEGIA DEL SINDICALISMO EN LOS 90". Suplemento Laboral de la Jornada, periódico Mexicano 27 febrero 1992.
35. Steven, Nutter. "ILGWU" USGLEP. (comunicado) MAYO 1992.
36. Suplemento Economía, Diario Siblo XXI. Guatemala, septiembre 1993.
37. THE PRO-CANADA DOSSIER. "EL NEOLIBERALISMO Y LA INTEGRACION CONTINENTAL". Artículos traducidos. Contiene 12 Ensayos que analizan el problema de la integración y sus repercusiones en el trabajo; asimismo, seis tesis sobre la macro-economía actual en América Latina y varias propuestas de Libre Comercio. Material base utilizado en el "*Encuentro Canadá México Sobre Libre Comercio*", con participación de 30 representantes de organizaciones populares de Canadá y 70 de México. Encuentro auspiciado por Fronteras Comunes Un Proyecto Binacional Canadá-México. México 1990.
38. Toledo Ordóñez, José. Director OPI. "LA MAQUILA Y EL SGP". Suplemento Económico Financiero. Prensa Libre, Guatemala, Octubre 1992.
39. TRILCE. "DESPUES DE LA GUERRA FRIA". Cuadernos de Actualidad Internacional. Selección de artículos publicados por la documentation francaise. Revista Semestral. Ediciones TRILCE, Montevideo, Uruguay. 1er. Semestre, 1991.
40. UNCTAD. "MANUEL SOBRE LAS PRINCIPALES LEYES DE COMERCIO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA". Sistema Generalizado de Preferencias. 1990.

41. UNSITRAGUA. "PROYECTO DE REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO". Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. Guatemala 1986.
42. UNSITRAGUA. "REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO; UNA MANIOBRA MAS". Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala. Diario La Hora, Guatemala 30 septiembre de 1992.
43. Walker, Eugene. "ESTADOS UNIDOS: TRABAJADORES DE CARA A LA CRISIS". Suplemento Laboral de la Jornada. Periódico Mexicano. 27 febrero 1992.

LEYES:

- * Constitución Política de la República del 15 de Septiembre de 1965.
- * Decreto 330 del Congreso de la República "CODIGO DE TRABAJO" del 31 de mayo de 1947.
- * Decretos 526, 326, 570 y 548 que contienen reformas al Código de Trabajo de 1947.
- * Decreto 1441 Código de Trabajo del 29 de abril de 1961.
- * Decreto-Ley 389 "AGUINALDO" del 4 de noviembre de 1965.
- * Decreto 1633 "LEY DE AGUINALDO PARA TRABAJADORES DEL ESTADO" del 9 de diciembre de 1966.
- * Decreto 1634 "LEY REGULADORA DE LA PRESTACION DE AGUINALDO" del 9 de diciembre de 1966.
- * Decreto 1748 "LEY DE SERVICIO CIVIL" del 1 de enero de 1969.
- * Decreto 62-73 "LEY DE SERVICIO MUNICIPAL" DEL 1 DE ENERO DE 1974.
- * Decreto 76-78 "LEY REGULADORA DE LA PRESTACION DEL AGUINALDO PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO"

- del 28 de noviembre de 1978.
- * Decretos-Leyes 48-83 y 55-83 que reformaron la Ley de Servicio Municipal y al Código de Trabajo, respectivamente.
 - * Decreto 71-86 "LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO" del 11 de diciembre de 1986.
 - * Decreto 1-87 "LEY DE SERVICIO MUNICIPAL". del 8 de enero de 1987.
 - * Decreto 78-89 "LEY DE BONIFICACION INCENTIVO SECTOR PRIVADO" del 7 de diciembre de 1989.
 - * Decreto 57-89 "LEY DE COMPENSACION ECONOMICA POR TIEMPO DE SERVICIO" del 2 de octubre de 1990.
 - * Decreto 32-92 "LEY DE BONIFICACION ANUAL PARA TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO" del 2 de julio de 1992.
 - * Decreto 64-92 que contiene reformas al Código de Trabajo, del 10 de noviembre de 1992.

PERSONAS ENTREVISTADAS:

- JORGE ESTRADA Y ESTRADA.
- HUGO RENE MORALES DIAS.

Señores Diputados
Junta Directiva,
Comisión de Trabajo y
Jefes de Bancadas del
Congreso de la República
Presente.

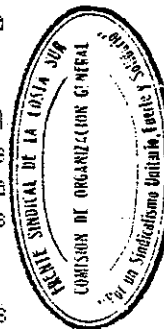
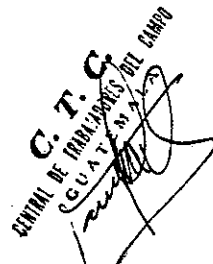
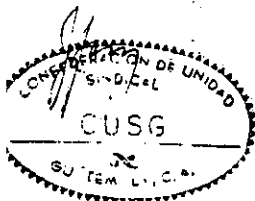
Señores Diputados:

Las entidades sindicales que suscribimos el presente documento, por este medio hacemos llegar a ese organismo de Estado nuestra propuesta de reformas al Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso, que luego de enterados sobre el debate que se ha abierto en dicho Congreso sobre la necesidad de introducirle reformas a nuestra legislación laboral vigente.

No obstante, la precaria credibilidad que goza el Congreso de la República ante la clase trabajadora y el pueblo en general, creemos necesario no quedarnos al margen de la discusión sobre tan importante tema que atañe a la clase trabajadora, concientes desde luego que la problemática de fondo de los trabajadores no es únicamente la AUSENCIA DE LEYES sino fundamentalmente la falta de voluntad política de los organismos de Estado en la aplicación de las mismas, en el marco de una IMPUNIDAD prevalecte en nuestro país.

Dejamos constancia que la presente propuesta de reformas al Código de Trabajo fué elaborado conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Y que se trató de elaborar una propuesta conjunta con el Sector Empresarial Guatemalteco representados a través del CACIF, pero los mismos optaron por abandonar la mesa de discusión.

Reiteramos a los señores diputados que el documento que estamos presentando conlleva el sentir de la clase trabajadora, en consecuencia, les PEDIMOS: aprobar las reformas que por este medio presentamos.



DECRETO NUMERO

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO

Que el Derecho de Trabajo debe constituir un conjunto de normas sencillas, dinámicas, claras y desprovistas de formalismos en concordancia con los principios que inspiran este derecho, que permitan la administración de justicia en forma pronta y cumplida, es necesario introducir al Código de Trabajo las modificaciones que se estimen convenientes que garanticen la tutela de los trabajadores y su derecho a la libertad de organización sindical.

POR TANTO:

En ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 171 inciso (a) de la Constitución Política de la República de Guatemala

DECRETA:

Las siguientes reformas al Código de Trabajo, contenido en el Decreto No. 1441 de Congreso de la República.

Artículo 1o. Se modifica el inciso ñ del artículo 61, el cual queda así:

ñ Conceder licencia con goce de salario a los trabajadores, en el siguiente caso:

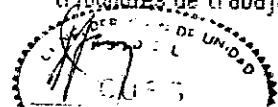
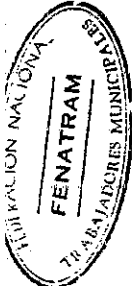
Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días hábiles laborables para el directivo en el mismo mes calendario para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

Artículo 2o. Se reforma el artículo 76, el cual queda así:

ARTICULO 76. La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono le comunique al trabajador y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de demandar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social con el objeto de que le pruebe la



C. T. C. CENTRAL DE TRABAJADORES DEL CARPO GUATEMALA



justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, tendrá la obligación de reinstalar al trabajador, pagándole los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación y en caso de que éste no acepte la reinstalación, entonces el patrono debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según éste Código le pueda corresponder, y;
- b. A título de daños y perjuicios, un mes de salarios, si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salarios en caso de apelaciones de sentencia o si el proceso durare en sus trámites más de dos meses, debe pagar el 50% de los salarios del trabajador, por cada mes que exceda de ese plazo, hasta un máximo de seis meses.

Artículo 3o. Se reforma el último párrafo del artículo 127, el cuál queda así:

El patrono está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coinciden uno o más días de asueto, y así mismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

Artículo 4o. Se reforma el artículo 130, el cuál queda así:

ARTICULO 130. Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones renumeradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c y d del artículo 82.

Artículo 5o. Se reforma el artículo 131, el cuál queda así:

ARTICULO 131. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por éste código o pacto colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

Artículo 6o. Se reforma el primer párrafo del artículo 152 y se adiciona un párrafo final, el cuál queda así:

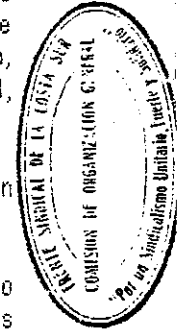
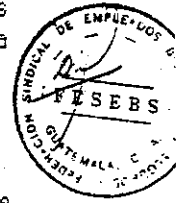
Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso renumerado durante los treinta días anteriores y los 54 días posteriores al parto. Los días no gozados de descanso prenatal se adicionarán al período de descanso postnatal.

MUNICIPAL

MUNICIPAL

MUNICIPAL

MUNICIPAL



A partir de la publicación de estas reformas el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS- queda obligado a adecuar sus reglamentos conforme lo preceptuado en este artículo y el convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. -OIT-.



Artículo 7o. Se suprime el primer párrafo del artículo 207.

Artículo 8o. Adicionar al artículo 209, los siguientes párrafos:

Se prohíbe al patrono despedir a un trabajador por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho desde el momento en que de aviso a la Inspección General de Trabajo.

Todos los trabajadores que comparezcan en el acta constitutiva del sindicato en formación y los que en el futuro se adicionaren gozarán de inamovilidad por todo el tiempo que duren los trámites de constitución del sindicato y hasta seis meses después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial.

Los trabajadores indicados en el párrafo anterior, no podrán ser despedidos a menos que incurran en causa justa de despido, previamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente. Si se produce un despido sin cumplir con el procedimiento establecido, el trabajador será reinstalado inmediatamente, sin perjuicio del pago de sus salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación y demás sanciones.

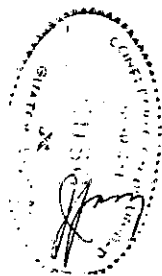
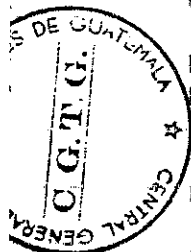
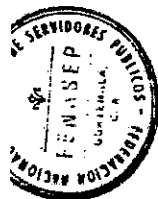
Artículo 9o. Se reforma el último párrafo del artículo 210 y se adiciona dos párrafos finales, el cuál queda así:

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Cuarto Párrafo:

"Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización sindical y que se deducen del salario como establece el inciso i) del artículo 61 de este código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país."

C. T. C.
CENTRAL DE TRABAJADORES DEL CAMPO
GUATEMALA



Quinto Párrafo:

"Todos los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país están exentas del pago del servicio postal y telegráficos. Para lo cual cada organización sindical de las ya indicadas, deberá acreditar su personalidad jurídica en la Dirección General de Correos y esta última entregará la respectiva autorización a cada solicitante en un máximo de 15 días hábiles."

MUNICIPAL

Artículo 10o. Se modifica el primer párrafo del artículo 217 el cuál queda así:

No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente código, mediante resolución del Ministerio en donde se ordene la inscripción correspondiente. No obstante lo anterior, una vez inscritos provisionalmente, pueden iniciar la negociación de Pactos Colectivos.

Artículo 11o. Se reforma el inciso d del artículo 214, el cual queda así:

d. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo, que funcionarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.

SERVICIOS

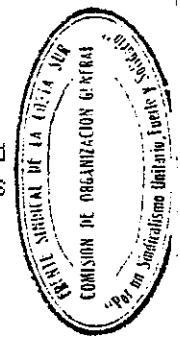
Artículo 12o. Se adiciona el inciso c del artículo 215 en la forma siguiente:

c. De industria, cuando están formados por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de una misma actividad económica.

LA
Y
CEVA

Artículo 13o. Se reforma el artículo 216, el cual queda así:

ARTICULO 216. Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:



a. Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización.



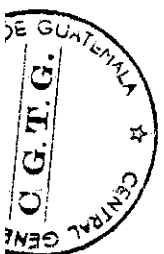
b. Con la solicitud se deben acompañar dos copias certificadas por el Comité Ejecutivo Provisional, del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo provisional llenan los requisitos previstos en el artículo 220, para desempeñar los cargos.

C. T. C.
CENTRAL DE TRABAJADORES DEL MUNICIPIO
GUATEMALA

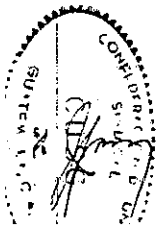
c. Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción provisional de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes.



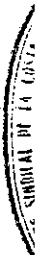
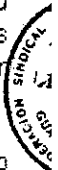
d. Para los efectos de la autorización definitiva, la Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en este artículo y el 220 de este código. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite a que se refiere este inciso no puede exceder de veinte días, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los tres días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto.



e. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así mismo la publicación gratuita en el diario oficial de los estatutos del sindicato. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.



f. Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse dos copias certificadas del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió.



Artículo 14o. Se modifica el inciso d, del artículo 220 el cual queda así:

- a.
- b.
- c.

d. Declaración jurada de los interesados en donde se haga constar que los miembros del Comité Ejecutivo provisional del Sindicato son guatemaltecos por nacimiento, que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa o independientes, así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.

Artículo 15o. Se reforman los incisos b y d del artículo 223, los cuales quedan así:

a.

b. Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen, ciudadanos en ejercicio, trabajadores activos en el momento de la elección y cuando menos tres de ellos, deben saber leer y escribir. La falta de alguno de los requisitos anteriores implica la inmediata cesación en el cargo.

c.

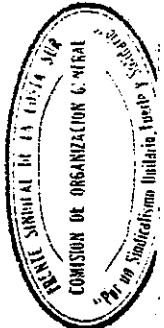
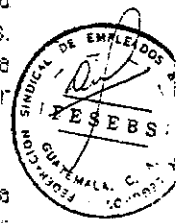
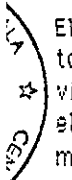
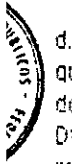
d. Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inmovilidad en el trabajo que desempeñan durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso d, corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

Artículo 16o. Se reforma el inciso c. del artículo 241, el cual queda así:

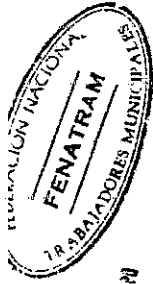
- a.
- b.

c. Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico.



Artículo 170. Se reforma el artículo 272, el cual queda así:

ARTICULO 272. Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas; las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar únicamente así:



C. T. C.
GENERAL DE TRABAJADORES DEL CAMPO
GUATEMALA

a. Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre cinco mil a diez mil quetzales;

b. Toda violación a una disposición preceptiva del artículo tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre tres mil a cinco mil quetzales;

c. Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de multa entre mil a tres mil quetzales;

d. Toda violación a una disposición preceptiva del título séptimo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre veinticinco a cincuenta quetzales, si se trata de trabajadores; y de doscientos a mil doscientos cincuenta quetzales si se trata de patronos.

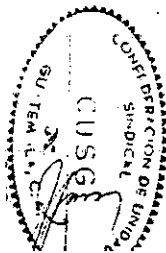


e. Toda violación a las disposiciones que imponen los artículos 61 inciso a, 67 y 225 da lugar a una multa entre cien a quinientos quetzales y;

f. Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa entre diez a cien quetzales si se trata de trabajadores, y de veinticinco a doscientos cincuenta quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quién ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha sufrido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que este aplique la sanción que corresponda.



Artículo 160. Se ediciona el Artículo 274, un párrafo que se intercalará entre los dos vigentes y que reza de la siguiente manera:



Para los efectos del párrafo anterior, tanto el Ministro como los Viceministros de Trabajo y Previsión Social, el Inspector General de Trabajo y los directores generales de Trabajo y Previsión Social, están

facultados para convocar a patronos y trabajadores a las audiencias que juzguen convenientes. Se prohíbe a trabajadores y patronos dejar de asistir a las citaciones y audiencias que dichos funcionarios dispusieren en el ejercicio de sus cargos, bajo pena de ser sancionados en la forma prevista por el inciso "a" del Artículo 272 de este Código.

Artículo 190. Se reforma el artículo 291, el cual queda así:

ARTICULO 291. Los Juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de dos mil quetzales, en donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social y, contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que la ley establece.

Artículo 200. Modificación por sustitución total del artículo 294, el cual queda así:

Estos tribunales se organizarán en cada caso en que sea necesario. Para el efecto la Corte Suprema de Justicia formará cada año en el mes de febrero una lista de sindicatos o de asociaciones de patronos y otra de Sindicatos o Federaciones y Confederaciones de Trabajadores, en cada zona. Cuando sea necesario integrar los tribunales de conciliación y arbitraje, el juez de trabajo ordenará a las asociaciones o sindicatos de patronos y a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores, según el orden de la lista, que en un plazo no mayor de cinco días a partir de la recepción de la orden deben nombrar para la integración de los tribunales a un titular y a un suplente que cumpla con lo indicado en el artículo 296 de este código. En caso de que las organizaciones de patronos y trabajadores no nombren a sus representantes, el juez de trabajo y previsión social debe integrar el respectivo tribunal, con los oficiales de su juzgado dentro de un improrrogable plazo de cinco días. En materia de arbitraje, estos tribunales conocen en primera instancia.

La Corte Suprema de Justicia publicará en el diario oficial y dos diarios privados de mayor circulación las listas de los sindicatos de trabajadores y de asociaciones de patronos que conformaran los tribunales del presente artículo.

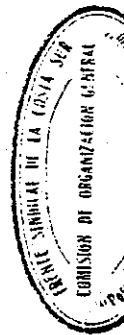
Artículo 210. El Artículo 295 se reforma y queda así:

Estas listas deben remitirse a cada tribunal de trabajo y previsión social y darles la debida publicidad y en la secretaria del tribunal mantener una copia a la vista del público.

El cargo de conciliador o de arbitro es un cargo público obligatorio, son renumerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el juez de trabajo y previsión social y proporcionales a los días de trabajo.



GUATEMALA



Artículo 22o. Suprimir el párrafo del artículo 296 que dice:

"Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo".

Artículo 23o. Se reforma el artículo 336 el cual queda así:

ARTICULO 336. Las partes podrán excusarse únicamente por fuerza mayor o caso fortuito y el Juez aceptará la excusa, una sola vez, siempre que haya sido presentada y justificada documentalmente antes de la hora señalada para el inicio de la audiencia.

Si por los motivos expresados anteriormente no fuere posible su presentación en la forma indicada, la excusa deberá presentarse y probarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la señalada para el inicio de la audiencia.

En caso se haya aceptado la excusa, el Juez, señalará nueva audiencia, la cual deberá realizarse dentro de las setenta y dos horas siguientes a partir de la que no se realizó.

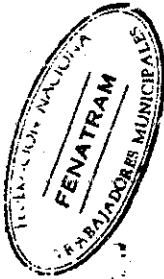
Artículo 24o. Se modifican las multas contenidas en el artículo 379 el cual queda así:

Entre cinco mil a diez mil quetzales.

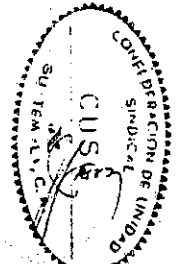
Artículo 25o. Se adiciona un párrafo al artículo 380, en la forma siguiente.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido el procedimiento establecido en este artículo, el Juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia a acatar su disposición duplicará la sanción. Si aún así, persistiere la desobediencia, ordenará la detención del responsable para que se cumpla con el arresto a que se refiere el artículo anterior, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

Por estos casos el Juez actuará inmediatamente, por constarle de oficio o por denuncia de parte interesada, en este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal.



C. T. G.
CENTRAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA



CONFEDERACION SINDICAL

Artículo 260. Se suprimen los incisos a y b, y se reforma el "c" del artículo 430 de la forma siguiente:

- a. suprimir.
- b. suprimir.
- c. Multa entre mil quinientos a dos mil quinientos quetzales a título de corrección disciplinaria.

FEDERACION SINDICAL DE EMPLEADOS BANCARIOS Y SEGUROS, -FSEBS-

CONFEDERACION DE UNIDAD SINDICAL DE GUATEMALA, -CUSG-

CENTRAL DE TRABAJADORES DEL CAMPO, -CTC-

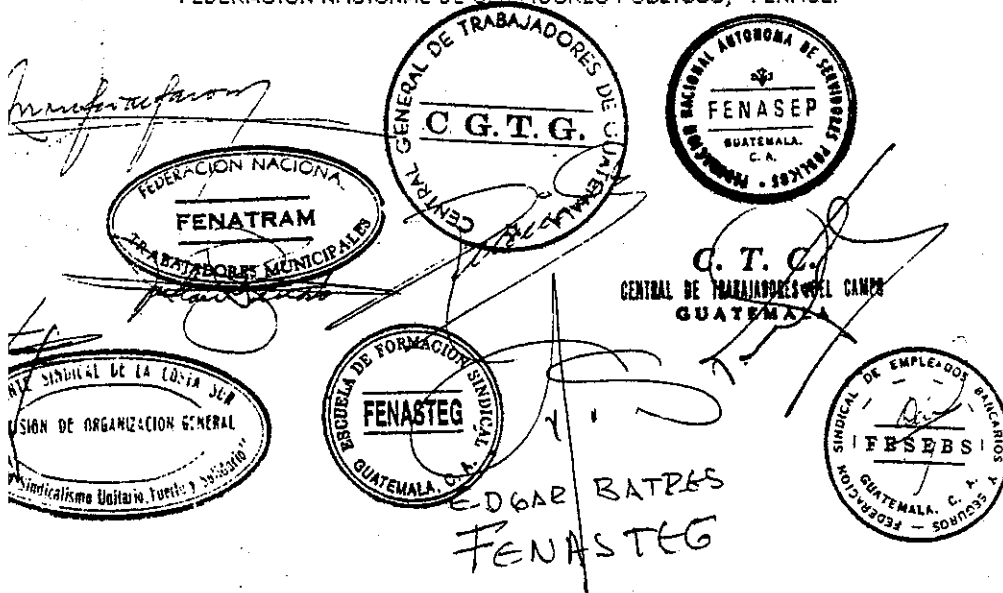
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DE GUATEMALA, -CGTG-

FRENTE SINDICAL DE LA COSTA SUR, -FSCS-

FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES, -FENATRAM-

FEDERACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO DEL
GUATEMALA, -FENASTEG-

FEDERACION NACIONAL DE SERVIDORES PUBLICOS, -FENASEP-





MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
GUATEMALA, C. A.

REF. _____
NUM. _____

Al contestar por favor mencionar el numero y referencia de esta nota.

En la ciudad de Guatemala, el dos de noviembre de mil novecientos noventa y dos, siendo las dieciseis horas con treinta minutos, en la sede del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en presencia del Inspector General de Trabajo, licenciado Francisco Espinoza Molina, para los efectos de la fe pública administrativa, constituidos en forma tripartita nos encontramos las siguientes personas: el doctor Mario Solórzano Martínez, Ministro de Trabajo y Previsión Social, el licenciado Carlos Contreras Solórzano, Viceministro de Trabajo y Previsión Social en representación del Gobierno de la República, los representantes laborales David Felipe Tzay Avila y Adolfo Laca Palomo de la Federación de Sindicatos de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS), Edgar Stuardo Batres Vides, de la Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FENASTEG), Carlos Enrique Alvarado Pacheco de la Central de Trabajadores del Campo (CTC), la señora Hortencia del Cid de Aguilar de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), Rigoberto Dueñas Morales de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), los representantes empleadores doctor Marco Augusto García Noriega, licenciado Luis Alberto Reyes Mayén y licenciado Carlos Vielman Montes del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), con el objeto de dejar constancia de los acuerdos nacionales adoptados en la presente fecha y que se refieren a continuación: PRIMERO: Las tres partes, Gobierno, trabajadores y empleadores aquí representados aceptamos el proyecto de Reformas al Código de Trabajo que se encuentra en discusión en el Congreso de la República y ha sido aprobado en tercera lectura con las modificaciones que se detallan en el siguiente apartado de la presente acta. SEGUNDO: En forma tripartita pedimos al honorable Congreso de la República que el proyecto de reformas al Código de Trabajo que se encuentra en discusión, sea aprobado con las sugerencias y modificaciones que obran en anexo de la presente acta y que se entregan en el presente acto al Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, diputado Edgar René Paiz Hernández Ramírez. TERCERO: Acordamos la constitución de una Comisión Tripartita Permanente de negociación sobre los puntos de controversia que existan y para la discusión de los distintos asuntos de interés para todas las partes. No habiendo más que hacer constar, se da por terminada la presente acta en el mismo lugar y fecha de su inicio, cuando son las diecisiete horas la que previa lectura lo ratificamos, aceptamos y firmamos. Testado. *Testado. Ramon y Anita*

Mario Solórzano Martínez
Dr. Mario Solórzano Martínez
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Francisco Espinoza Molina
Francisco Espinoza Molina
INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO

Edgar Stuardo Batres Vides
Edgar Stuardo Batres Vides

David Felipe Tzay Avila
David Felipe Tzay Avila

Adolfo Laca Palomo
Adolfo Laca Palomo

Carlos Enrique Alvarado Pacheco
Carlos Enrique Alvarado Pacheco

Hortencia del Cid de Aguilar
Hortencia del Cid de Aguilar

Rigoberto Dueñas Morales
Rigoberto Dueñas Morales

Marco Augusto García Noriega
Marco Augusto García Noriega

Luis Alberto Reyes Mayén
Luis Alberto Reyes Mayén

Carlos Vielman Montes
Carlos Vielman Montes

Edgar René Paiz Hernández Ramírez
Edgar René Paiz Hernández Ramírez





REF. _____
NUM. _____

Al contestar siempre mencionar el número y referencia de esta nota.

ANEXO

SUGERENCIA DE MODIFICACION AL PROYECTO DE REFORMAS
DEL CODIGO DE TRABAJO EN DISCUSION EN EL CONGRESO DE LA REPUBLICA
ACORDADO POR LAS PARTES

1. Enmienda por adición de un artículo nuevo que va colocado antes del artículo número uno, que reforma al artículo 14 bis. el cual queda así:

Artículo 14 bis: Se prohíbe la discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar o académica, y de cualquier otra índole para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo.

El acceso que las y/o los trabajadores puedan tener a los establecimientos a los que se refiere este artículo, no puede condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeña.

2. Se retira la enmienda por sustitución total del artículo 4o. que reforma el artículo 78 del actual Código de Trabajo.

3. Se retira la enmienda por adición del artículo nuevo que lleva el número de 17 "A" y que reforma el artículo 151 del Código de Trabajo.

4. Se acepta la enmienda por artículo nuevo por medio del cual se reforma el artículo 209 del Código de Trabajo el cual proponemos quede de la siguiente manera:

"Artículo 209. Se prohíbe al patrón despedir a un trabajador por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de ese derecho desde el momento en que se de aviso que se ha iniciado el trámite a la Inspección General de Trabajo

Todos los trabajadores que comparezcan en el acta constitutiva del sindicato en formación gozarán de inamovilidad por el tiempo que duren los trámites de constitución del sindicato y hasta sesenta (60) días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial.

Los trabajadores indicados en el párrafo anterior no podrán ser despedidos a menos que incurran en causa justa de despido. Los afectados podrán acudir a los tribunales correspondientes y si por resolución de estos no hay razón justificada para el despido deberán ser reinstalados inmediatamente sin perjuicio del pago de sus salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación y demás sanciones".

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature at the bottom left that appears to be 'Eduardo Salas']



MINISTERIO DE TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL
GUATEMALA, C. A.

REF. _____
NUM. _____

Al contestar siempre mencionar el número y
referencia de esta nota.

- 5. Se retira la enmienda por adición de artículo nuevo que sustituye el artículo 89 del Código de Trabajo.
- 6. Se suprime el artículo 12 del Proyecto de Reformas por medio del cual se reforma el artículo 126 del Código de Trabajo.
- 7. Todos los demás artículos suprimidos, enmendados, adicionados o ya aprobados los aceptamos.

[Signature]
POR EL GOBIERNO DE LA REPUBLICA

[Signature]
POR CACIF

POR ORGANIZACIONES SINDICALES
FESERB

[Signature]
CTC

[Signature]
FENASTEG
EDGAR BALLEZ

[Signature]
CGTS