

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

**“BREVE HISTORIA Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO
DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS DECRETOS 13-2001 Y 18-2001 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**

EULOGIO VICENTE BÁMACA GUZMÁN

Guatemala, junio del 2006

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

**“BREVE HISTORIA Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO
DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS DECRETOS 13-2001 Y 18-2001 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA”**

TESIS

Presentada a La Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EULOGIO VICENTE BÁMACA GUZMÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio del 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. José Luíz de León Melgar
Vocal: Lic. Luíz Alberto Zeceña López
Secretario: Lic. Héctor Efraín Trujillo Aldana

SEGUNDA FASE:

Presidente: Lic. Giovanni Orellana Dónis
Vocal: Lic. César Rolando Solares Salazar
Secretario: Lic. Roberto Paz Alvarez.

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

BUFETE PROFESIONAL

9ª. Calle "A" 12-10 Zona 11,
Colonia Roosevelt, Guatemala
Teléfono: 5709 7525



Guatemala, 25 de Julio del año 2005

Señor:

Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

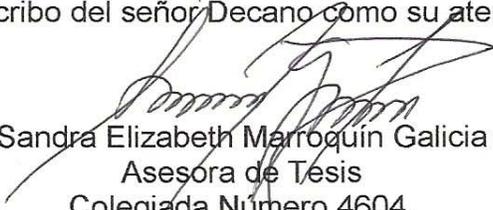
Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted para informar que cumpliendo con el mandato de fecha 3 de octubre del año dos mil tres proferida por el señor Decano Carlos Estuardo Gálvez Barrios, procedí asesorar y analizar el trabajo de Tesis presentado por el bachiller Eulogio Vicente Bámaca Guzmán, intitulado "BREVE HISTORIA Y ANALISIS COMPARATIVO DE LAS REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS DECRETOS 13-2001 Y 18-2001 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA" el que de conformidad con las exigencias de investigación y normas específicas reúnen a satisfacción los requisitos para que el autor pueda sustentar el examen público de tesis para optar al título académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Es importante señalar que el autor, con conocimiento e investigación materializa en el trabajo el origen y la historia de las normas reformadas, donde se involucra trabajadores, empleadores y gobierno. Con la historia y el estudio comparado, concluye su hipótesis, proposiciones y objetivos formulados en lo relativo a la denuncia de las organizaciones y las presiones internas y externas que se presentaron a lo largo del proceso, así como el poco tecnicismo del Congreso y las contradicciones que existe entre algunas reformas, la normativa constitucional y los principios de la legislación laboral, lo que obligó a incorporar aspectos importantes de la resolución de la Corte de Constitucionalidad relacionadas con acciones inconstitucionales de reformas contenidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

En ese contexto y por la importancia del tema, es un honor para mí emitir opinión favorable del presente trabajo dándole el reconocimiento que se merece.

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano como su atenta y segura servidora.


Sandra Elizabeth Marroquín Galicia
Asesora de Tesis
Colegiada Número 4604.
Licda. Sandra E. Marroquín Galicia
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



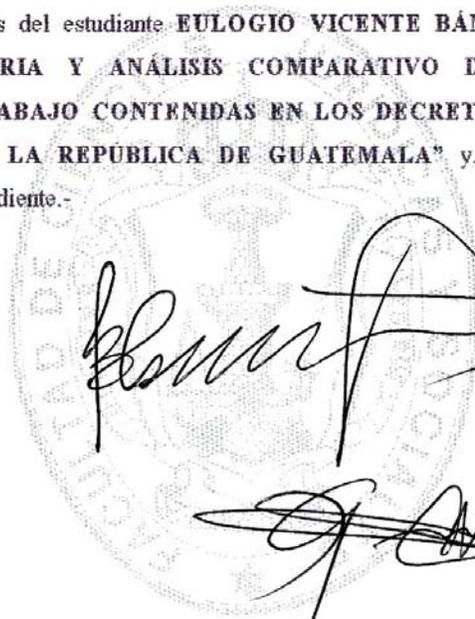
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona-12
GUATEMALA, C. A.

**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, cinco de agosto del año dos mil cinco-

Atentamente, pase al **LIC. MARIO RAÚL GARCÍA MORALES**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **EULOGIO VICENTE BÁMACA GUZMÁN**, Intitulado: **"BREVE HISTORIA Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS DECRETOS 13-2001 Y 18-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/slh~~



[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



BUFETE PROFESIONAL

13 Calle "A" 2-05 Zona 2,
Colonia el Zapote, Guatemala
Teléfono: 5525 0889



Guatemala, 17 de enero del año 2006

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

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la resolución emanada de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de Tesis del bachiller Eulogio Vicente Bámaca Guzmán, denominado "BREVE HISTORIA Y ANALISIS COMPARATIVO DE LAS REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS DECRETOS 13-2001 Y 18-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA"

En su estudio, el bachiller Bámaca Guzmán presenta los fundamentos, contexto histórico, consensos y contradicciones en que se generaron las reformas al Código de Trabajo, en el último capítulo concluye con el análisis comparativo de la normativa reformada y recomendación de expertos de OIT, incorpora aspectos importantes de la sentencia de La Corte de Constitucionalidad que dejó sin efecto parcialmente el contenido de algunas normas reformadas.

En virtud de lo anterior, informo que el trabajo de tesis reúne los aspectos técnicos y requisitos mínimos exigidos por los reglamentos universitarios, por lo que considero procedente emitir dictamen favorable para que el presente trabajo sirva de base para el examen Público de Tesis.

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read 'Mario Raúl García Morales'.

Mario Raúl García Morales
Revisor de Tesis
Colegiado Número 4786.

Mario Raúl García Morales
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintitrés de mayo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante EULOGIO VICENTE BÁMACA GUZMÁN, titulado BREVE HISTORIA Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO CONTENIDAS EN LOS DECRETOS 13-2001 Y 18-2001 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~M. A. P. silh~~



DEDICATORIA:

- A DIOS:** Ser supremo que guió mi camino para alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES:** María Patrocinia Guzmán (QEPD), Toribio Bámaca (QEPD)
Por darme la vida y sus sabios consejos.
- A MI ESPOSA:** Hilda Conzuelo García Higueros.
Por su apoyo y comprensión en mi vida, para alcanzar este objetivo.
- A MIS HIJOS:** Vivia Yadira, Carlos Vicente, Gilda Victoria y Víctor Manuel
Por las limitaciones que les provocó este esfuerzo, ejemplo para su futuro.
- A MIS HERMANOS:** Augustina (QEPD), María Elena (QEPD); María, Ricardo, Alicia, Flavio, Catalina y Margarita.
- A MIS SUEGROS y CUÑADOS:** Héctor Manuel, María Elena, Elvin Giovanni, Edy Raúl y Héctor Ulises (QEPD).
- A MIS COMPAÑEROS:** De trabajo y de estudio, especialmente con los que compartimos principios de justicia en UNSITRAGUA, particularmente, a Daniel Vásquez.
- A:** La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Templo del saber.

ÍNDICE:

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Origen de la Organización Internacional del Trabajo.....	1
1.1. La Primera Oficina Internacional del Trabajo.....	1
1.2. Estructura de La Organización Internacional del Trabajo.....	3
1.3. Conferencia General.....	3
1.4. Consejo de Administración.....	4
1.5. Oficina Internacional del Trabajo.....	6
1.6. Convenios de La Organización Internacional del Trabajo.....	7
1.7. Convenios suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.....	8
CAPÍTULO II	
2. Mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.....	11
2.1 Sumisión de las Normas Internacionales de Trabajo a las autoridades Competentes.....	11
2.2. Deber de informar sobre convenios no ratificados	11
2.3. Convenios fundamentales que indica la Declaración de la OIT	12
2.4. Aplicación y cumplimiento de los Convenios de la OIT.....	12
2.5. Presentación de memorias periódicas.....	12
2.6. Órganos de control y promoción.....	13
2.7. Procedimiento regular.....	13

2.8.	Procedimientos especial.....	14
2.9.	Reclamaciones relacionadas con la observancia de Convenios ratificados.....	16
2.10.	Quejas respecto de aplicación de Convenios ratificados.....	19
2.11.	Comisión de encuesta.....	19
2.12.	Procedimiento especial en materia de libertad sindical.....	21
2.13.	Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de libertad sindical.....	21
2.14.	Comité de Libertad Sindical (CLS.).....	22
2.15.	Solicitudes de intervención del Director General de la OIT.....	22
2.16.	Denuncia y compromiso de trabajadores, empleadores y del Gobierno.....	22
2.17.	Declaraciones del Gobierno, empleadores y de los trabajadores.....	24
2.18.	Declaración del Gobierno ante la Conferencia General de OIT.....	24
2.19.	Declaración de los trabajadores ante la Conferencia General de OIT.....	26
2.20.	Declaración de los empleadores ante la Conferencia General de OIT....	27
2.21.	Conclusión de la Comisión de Normas de la Conferencia General de OIT.....	28
2.22.	Comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT sobre los Convenios (87 y 98) Informe del año 2000.....	28
2.23.	Sistema General de Preferencias (SGP.).....	31
2.24.	Iniciativa de La Cuenca del Caribe –ICC-.....	32
2.25.	Condiciones del Sistema General de Preferencias.....	33
2.26.	Revisión del Gobierno de Estados Unidos de América sobre Guatemala.....	35

2.27. Reacción de Guatemala y Estados Unidos de América respecto al SGP.....	35
2.28. Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.....	38

CAPÍTULO III

3. Antecedentes y procedimientos del primer proyecto de ley.....	41
3.1. Antecedentes.....	41
3.2. Procedimiento de la Iniciativa de Ley.....	43
3.3. Devolución de la Iniciativa de Ley.....	45
3.4. Contradicciones entre sectores empleador, trabajador y gobierno.....	45
3.5. Publicaciones y opiniones de las reformas del Código de Trabajo.....	47
3.6. Diálogo, negociación y consenso entre empleadores y trabajadores que concluyeron con el Decreto 13-2001.....	49
3.7. Iniciativas y propuestas previo a las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 18-2001.....	53
3.8. Contradicciones del proceso de diálogo y negociación que contribuyeron a las reformas contenidas en el Decreto 18-2001.....	54
3.9. Estados Unidos de América advierte y le indica plazo a Guatemala.....	54

CAPÍTULO IV

4. Análisis de las observaciones y recomendaciones de la OIT y contenido de las reformas al Código de Trabajo.....	57
4.1. Contexto.....	57
4.2. Observaciones y recomendaciones de los expertos de la OIT.....	57
4.2.1. Observación y recomendación al Artículo 211.....	57
4.2.2. Análisis de la reforma al Artículo 211 y las recomendaciones....	58

4.2.3.	Observación y recomendación a los Artículos 220 y 223.....	59
4.2.4.	Análisis de la reforma a los Artículos 220 y 223 y las recomendaciones.....	59
4.2.5.	Observación y recomendación a los Artículos 222 y 241.....	61
4.2.6.	Análisis de las reformas a los Artículos 222 y 241 y las recomendaciones.....	61
4.2.7.	Observación y recomendación a los Artículos 243 y 249.....	63
4.2.8.	Análisis de las reformas a los Artículos 243 y 249 y las recomendaciones.....	63
4.2.9.	Observación y recomendación a los Artículos 255 y 257.....	65
4.2.10.	Análisis de las reformas a los Artículos 255 y 257 y las recomendaciones.....	65
4.2.11.	Observación y recomendación del Artículo 390 del Código Penal y Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.....	66
4.2.12.	Análisis de la reforma a los Artículos 390 párrafo 2) del Código Penal y Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.....	67
4.3.	Resumen de las observaciones de los expertos.....	67
4.4.	Análisis comparativo de las reformas al Código de Trabajo, Decretos números 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.....	68
	Primera parte.....	71
4.5.	Análisis comparativo de las reformas contenidas en el Decreto número 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.....	71

4.5.1.	Reforma al Artículo 211 del Código de Trabajo.....	71
4.5.2.	Reforma a la literal d) del Artículo 220 del Código de Trabajo..	75
4.5.3.	Reforma a la literal j) del Artículo 221 del Código de Trabajo...	78
4.5.4.	Reforma a la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo.	79
4.5.5.	Reforma a la literal b) del Artículo 223 del Código de Trabajo..	80
4.5.6.	Reforma al Artículo 234 del Código de Trabajo.....	82
4.5.7.	Reforma a la literal c) del Artículo 241 del Código de Trabajo..	82
4.5.8.	Reforma al Artículo 255 del Código de Trabajo.....	84
4.6.	Comentario de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala.....	85
	Segunda Parte.....	86
4.7.	Análisis comparativo de las reformas contenidas en el Decreto número 18-2001 del Congreso de La República de Guatemala.....	86
4.7.1	Reforma al inciso a) y al numeral 1, Inciso a) del Artículo 61 del Código de Trabajo.....	86
4.7.2.	Reforma al Artículo 81 del Código de Trabajo.....	88
4.7.3.	Reforma al Artículo 113 del Código de Trabajo.....	92
4.7.4.	Reforma al Artículo 209 del Código de Trabajo.....	93
4.7.5.	Reforma al Artículo 213 del Código de Trabajo.....	95
4.7.6.	Reforma al inciso a) del Artículo 214 del Código de Trabajo.....	97
4.7.7.	Reforma al Artículo 215 del Código de Trabajo.....	99
4.7.8.	Reforma al Artículo 216 del Código de Trabajo.....	100
4.7.9.	Reforma al Artículo 217 del Código de Trabajo.....	103
4.7.10.	Reforma a la literal d) del Artículo 218 del Código de Trabajo..	105

4.7.11.	Reforma del Artículo 231 del Código de Trabajo.....	108
4.7.12.	Reforma del Artículo 233 del Código de Trabajo.....	109
4.7.13.	Reforma al Artículo 243 del Código de Trabajo.....	111
4.7.14.	Reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo.....	116
4.7.15.	Reforma al Artículo 269 del Código de Trabajo.....	117
4.7.16.	Reforma al Artículo 271 del Código de Trabajo.....	122
4.7.17.	Reforma al Artículo 272 del Código de Trabajo.....	126
4.7.18.	Reforma al Artículo 280 del Código de Trabajo.....	130
4.7.19.	Reforma al Artículo 281 del Código de Trabajo.....	131
4.7.20.	Reforma al Artículo 323 del Código de Trabajo.....	133
4.7.21.	Reforma al Artículo 364 del Código de Trabajo.....	135
4.7.22.	Reforma al Artículo 379 del Código de Trabajo.....	138
4.7.23.	Reforma al Artículo 380 del Código de Trabajo.....	140
4.7.24.	Reforma al título décimo cuarto, capítulo único, Código de Trabajo.....	146
4.7.25.	Reforma al Artículo 415 del Código de Trabajo.....	146
4.7.26.	Reforma al Artículo 419 del Código de Trabajo.....	147
4.7.27.	Reforma al Artículo 422 del Código de Trabajo.....	148
4.8.	Derogatorias.....	149
4.8.1.	Se deroga el Artículo 257 del Código de Trabajo.....	149
4.8.2.	Se deroga el inciso e) del Artículo 292 del Código de Trabajo..	150
4.8.3.	Se derogan los Artículos 417, 418, 420 y 421 del Código de Trabajo.....	150
4.9.	Comentario de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el	

Decreto 18-2001.....	151
CONCLUSIONES.....	153
RECOMENDACIONES.....	155
ANEXO A.....	159
ANEXO B.....	167
ANEXO C.....	171
BIBLIOGRAFÍA.....	177

INTRODUCCIÓN

El Código de Trabajo ha sido objeto de diversas reformas, la mayoría de estas reformas se generaron a propuesta de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya función se fundamenta en el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que indica que se deben hacer los estudios constantes para adaptar la legislación nacional a los convenios suscritos y ratificados por los Estados. Otras reformas son iniciativas de diputados del Congreso de la República o del Presidente del Organismo Ejecutivo para cumplir con los compromisos y políticas de Estado, que se asume a nivel nacional e internacional y en los Acuerdos de Paz como lo indica el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria en Guatemala (ASESA), en su numeral 26, literal c) “Promover en el curso del año de 1996 los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las Leyes Laborales y sancionar severamente sus infracciones,...”.¹

Las reformas constantes de la legislación laboral y concretamente las del año 2001, provoca el interés de investigar su origen, conocer brevemente su historia, para dar una explicación de las causas que las originaron, asimismo, por tratarse de un tema en el que existen obligaciones del Estado ante foros internacionales, donde están presente los intereses de patronos y trabajadores en el marco de la relación de trabajo y las instituciones que las regulan.

Las normas contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República están vigentes desde el uno de julio del 2001, sin embargo, las del Decreto 18-2001 han sido objeto de impugnación por acciones de inconstitucionalidad, este problema de las impugnaciones constituyen mayores razones que justifican la investigación.

¹ Instituto de Investigaciones y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, **Acuerdos de paz**, pág. 297.

El objeto y contenido de estudio del tema, consiste en conocer su origen, su historia y hacer un estudio comparativo entre la norma actual y la norma reformada, cuya hipótesis principal es indicar si las reformas se adaptan a las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR), órgano de control de la OIT, si las normas contravienen o no principios y preceptos constitucionales y de la legislación laboral. Establecer si las reformas son el resultado de las presiones de la comunidad internacional ante el incumplimiento de los compromisos de Estado ante la OIT y ante el Gobierno de Estados Unidos de América, dentro del Sistema General de Preferencias (SGP), por el contrario, si las reformas son consecuencia de las reiteradas denuncias de los trabajadores organizados en sindicato hecha ante los foros y gobiernos internacionales, con el supuesto de que si estas reformas al Código de Trabajo, responden o no a los intereses de la clase trabajadora o de la clase patronal o simplemente para ocultar la sistemática violación de los derechos laborales y evitar una sanción moral por parte de OIT o una sanción económica del Gobierno de Estados Unidos de América que contempla el SGP.

De Acuerdo a nuestra justificación, supuestos e hipótesis y problema actual, el trabajo de tesis, en el primer capítulo contiene el origen, estructura y convenios de la OIT e indica los compromisos de los Estados ante ese foro. En el capítulo segundo se tratan los mecanismos de control que tiene la OIT, lo que es el SGP y la Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Se aborda en el capítulo tercero, los antecedentes y el proceso de discusión que generó los diversos proyectos de ley para adaptar las reformas a los compromisos de Estado en la OIT, el SGP y los Acuerdos de Paz. En el cuarto y último capítulo, se hace el análisis de las observaciones y recomendaciones de OIT y el estudio comparado de las reformas al Código de Trabajo, se analizan los artículos declarados parcialmente de inconstitucionalidad por parte de la Corte de Constitucionalidad, en la parte final del capítulo agrego como anexos del trabajo, los convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, los convenios suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala, el pronunciamiento del

Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas Comerciales Industriales y Financieras (CACIF), con ocasión del diálogo generado entre los trabajadores y patronos y la carta y el acuerdo alcanzado entre estos sectores, respecto a las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 y los artículos que quedaron pendientes, por el corto tiempo que duró el diálogo y la negociación.

Para llevar a cabo el trabajo de tesis, nuestro punto de partida se encuentra en la Teoría General del Derecho, toda vez que desde la perspectiva de los sectores populares, donde se ubica la clase trabajadora, nuestra exposición y fundamentos se enmarcan en una expresión, conveniencia y necesidad de la convivencia y progreso social. Así también el trabajo parte de la Teoría General del Estado, “cuya función propia es ofrecer el conocimiento ejercido de esa realidad política para que, en un momento ulterior, se le valore mediante los principios normativos de la Ciencia Política y, en consecuencia obren en el Estado y sobre el Estado los componentes de esa actividad humana”.²

Como el trabajo trata de reformas a la legislación laboral, el mismo se encuentra frente aspectos jurídicos con contenido económico y social, por lo que es procedente relacionarlo con teorías como la neoliberal y socialista, la primera como lo indica la Corte de Constitucionalidad cuando “se refiere como el conflicto de la determinación del “Patrón - Empresa” precisamente para evitar este conflicto, sobre todo en el caso de los grupos empresariales originales, como las tendencias administrativas modernas encaminadas, hacia un proceso de globalización económica, la segunda en la incidencia social referido a la libertad sindical y negociación colectiva y los mecanismos de control para cumplir los compromisos del Estado, como el caso del origen de la OIT, la iniciativa de ley, la justicia social, los derechos mínimos y el orden constitucional.

² Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 739.

Para la realización del trabajo de tesis como método científico empleado en correspondencia con otros procesos o fases de conocimiento, se dieron las fases de selección de información sobre el tema, la fase de sistematización de la información, la recopilación bibliográfica y demás datos. Las subsecuentes fases metodológicas se dieron en forma alterna, como es el caso de la observación de casos reales de práctica laboral, el método descriptivo como resultado de la observación, el método deductivo que parte de los procesos que se dieron a nivel nacional e internacional y su incidencia en las reformas y como base material sobre la estructura jurídica en materia laboral, el método comparativo, como método esencial para indicar las diferencias cualitativas y cuantitativas que resultan de analizar la norma reformada con la existente; todo este proceso metodológico y su aplicación alterna, nos condujo a la confirmación de nuestra hipótesis y los supuestos formulados como es el caso de que la mayoría de las reformas se adaptan a las recomendaciones de la CEAR, que existe violación a principios y normas constitucionales como lo indica la sentencia de la Corte de Constitucionalidad y que existió presión de organizaciones e instituciones nacionales e internacionales, como se infiere de todas las publicaciones de prensa y el tiempo de discusión, aprobación y vigencia de las reformas.

CAPÍTULO I

1. Origen de la Organización Internacional del Trabajo.

La competencia desleal entre las industrias a nivel nacional e internacional, la diversa legislación que tiene cada uno de los Estados en materia de condiciones y relación de trabajo, provocó la discusión para unificar esfuerzos en la constitución de un foro internacional integrado por gobiernos, patronos y trabajadores de todo el mundo, con el objeto de discutir y aprobar convenios internacionales en materia de legislación laboral a los cuales se deben adaptar todos los Estados que sean parte en el foro.

El precursor de la idea de la constitución de un foro internacional fue “Daniel Le Grand, industrial francés que entre 1840 y 1853 suplicó reiteradamente a varios gobiernos europeos que promulgaran de común acuerdo una misma legislación laboral para acabar así con las luchas despiadadas entre competidores...”.¹ Posterior a varias reuniones obreras y al término de la primera guerra mundial y en el marco del Tratado de Versalles, en 1919, se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde el año de su fundación hasta el 2001, la OIT ha discutido y aprobado 185 convenios en materia de legislación laboral, de estos convenios, Guatemala ha suscrito y ratificado 72.

1.1 La Primera Oficina Internacional del Trabajo.

La idea de una legislación internacional a través de convenios internacionales aprobados por gobiernos, empleadores y trabajadores, fue de los industriales afectados por la deslealtad mercantil, sin embargo, la iniciativa de una legislación internacional, es vista como un avance por parte de los trabajadores. En tal virtud, “En agosto de 1897, cerca de cuatrocientos delegados de organizaciones obreras cristianas de catorce países, se reunieron en Zürich para celebrar el Primer Congreso Internacional de Protección Obrera.”²

¹ Manual de Educación Obrera. **Las normas internacionales de trabajo.** Pág. 1

² **Ibid.** pág. 2.

En septiembre de 1897 se celebró otra conferencia en Bruselas para revisar las realizaciones de la conferencia de Berlín y estudiar los principios en que debía basarse la futura Oficina Internacional del Trabajo, en 1919 con la fundación de OIT, se constituye la Oficina Internacional del Trabajo.

La OIT es un órgano del sistema de Naciones Unidas, busca que los Estados se comprometan a promover, respetar y aplicar los principios de la libertad sindical, el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil y la supresión de toda discriminación en el empleo y la ocupación.

En ese contexto, durante la 86° Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la “Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento.”³ esta declaración levantó un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales, por cuyo respeto universal los países participantes en la conferencia se comprometen a garantizar su vigencia.

Entre los derechos laborales fundamentales reconocidos por la OIT a través de los diversos debates al interior de la Conferencia General, se encuentra el derecho de libertad Sindical y de negociación colectiva. Estos derechos están contenidos expresamente en los convenios números 87 y 98 de OIT.

El Estado de Guatemala participa en OIT desde 1919, durante este tiempo ha suscrito y ratificado 72 convenios entre los cuales se encuentran los convenios fundamentales 87 y 98 indicados, por su incumplimiento, Guatemala ha sido objeto de observaciones y recomendaciones por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) y de presiones por parte del gobierno de los Estados Unidos de América, observaciones, recomendaciones y presiones que

³ Organización Internacional del Trabajo. **Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** Pág. 1.

influyeron en el origen a las reformas de la legislación laboral contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República.

1.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.

Para cumplir con sus fines y objetivos, así como para responder a su naturaleza tripartita, la OIT de conformidad con las normas contenidas en su Constitución se estructura con los siguientes órganos:

- A) La Conferencia General de los representantes de los Estados;
- B) El Consejo de Administración; y
- C) La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la dirección del Consejo de Administración.

1.3 Conferencia General.

La Conferencia General de la OIT, de conformidad con su Constitución, celebra reuniones cuantas veces sea necesario y, por lo menos, una vez al año.

Se compone de cuatro representantes de cada uno de los Estados, dos de los cuales son delegados del gobierno y los otros dos están representados por los empleadores y los trabajadores de cada uno de los países participantes.

Cada delegado puede estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en la orden del día de la reunión. Cuando se discuten temas de interés para las mujeres, entre las personas delegadas como consejeros técnicos, una, por lo menos, debe ser mujer.

Los Estados se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores.

Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la OIT, por el gobierno de cada uno de los Estados.

Las reuniones de la OIT se celebran, a reserva de las decisiones que pueda tomar la propia Conferencia General en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

Corresponde a la Conferencia, la aprobación o adopción de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de carácter general, de conformidad con el procedimiento establecido en la Constitución y su Reglamento.

La Conferencia General de la OIT, constituye la máxima autoridad de este foro internacional, a ella se deben someter todos los procedimientos que tiene relación con los convenios y recomendaciones de dicha organización, para su iniciativa, prosecución de discusión y eventual aprobación para que se convierta en norma de aplicación general, previa suscripción y ratificación por cada uno de los países. Asimismo, le corresponde formular otras recomendaciones y directrices que busca que los Estados incorporen a su legislación la normativa suscrita y ratificada.

1.4 Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de conformidad con lo que establece la normativa de la Constitución de la OIT, se integra por cincuenta y seis personas de la siguiente manera:

- 1) “Veintiocho representantes de los gobiernos;
- 2) Catorce representantes de los empleadores, y
- 3) Catorce representantes de los trabajadores”.⁴

De los 28 representantes de los gobiernos, 10 son nombrados por los países de mayor importancia industrial, y los 18 restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la conferencia, excluyendo a los 10 países industriales mencionados.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. **Constitución de la OIT.** Pág. 6.

El Consejo de Administración, cada vez que sea necesario determina cuáles son los países de mayor importancia industrial y fija las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de estos países sean examinados por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte la decisión al respecto. Cualquier Estado puede apelar la decisión del Consejo de Administración, esta apelación será conocida por la Conferencia General, sin embargo, no se suspende la decisión del Consejo de Administración, mientras la Conferencia General no se haya pronunciado al respecto.

El Consejo de Administración se elige cada tres años, si por cualquier causa no puede elegirse, continuará en sus funciones hasta la nueva elección definitiva.

Los puestos vacantes del Consejo de Administración y otras análogas, serán resueltos por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia General.

El Consejo de Administración elige entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes, uno de estos tres cargos debe ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno, los otros dos, por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.

El Consejo de Administración elabora su propio reglamento y la fecha de reuniones. Celebrará reunión extraordinaria, cuando lo soliciten por escrito por lo menos 16 miembros del Consejo de Administración; le corresponde al Consejo de Administración fijar el orden del día de las reuniones de la Conferencia General, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos, por cualesquiera de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores, o por cualquier organización de derecho internacional público participante en la Conferencia.

1.5 Oficina Internacional del Trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con lo que prescribe el Artículo 8 de la Constitución de la OIT que dice: “1) El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas. 2) El Director General o su suplente asistirán a todas las sesiones del Consejo de Administración”.⁵

El personal de la Oficina Internacional del Trabajo para su funcionamiento será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. Tiene dentro de sus funciones: a) la preparación de los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia; b) contribuir con los gobiernos, cuando estos lo soliciten, toda la ayuda para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia General; c) debe velar de conformidad con su normativa constitucional por el cumplimiento de los deberes que le incumben en relación con la aplicación efectiva de los convenios, d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considera convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tenga interés nacional, y, e) con una anticipación de cuatro meses antes de la apertura de la reunión de la Conferencia General, pondrá el orden del día en conocimiento de los países y por conducto de éstos a los delegados no gubernamentales cuando hayan sido designados por sus organizaciones.

Además de los órganos de dirección y administración indicados, la OIT cuenta con otros órganos que son los que directamente contribuyen al control del cumplimiento de la normativa contenida en los convenios y recomendaciones que aprueba la Asamblea General, denominada Conferencia General, órganos y mecanismos de control que fiscalizan a los gobiernos parte.

⁵ **Ibid.** Pág. 7.

1.6 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, desde su fundación en 1919, ha aprobado hasta el 2000, 185 convenios que se fundamentan en la filosofía y preámbulo contenido en su Constitución relacionados con la materia de trabajo, la inspección y la seguridad social.

Por el contenido de los convenios y las recomendaciones y resoluciones aprobadas por la Conferencia Internacional, se establece el espíritu constitutivo de la OIT y su filosofía de luchar para evitar la injusticia, miseria y privaciones de diversas necesidades a la que esta sometido gran número de seres humanos que han provocado descontento en muchos países y constituyen una amenaza para la paz y armonía universal.

En los convenios queda expreso que, los principios, valores y necesidades, en que se fundó la Organización Internacional de Trabajo, se toma en consideración por la Asamblea General de la OIT para impulsar a través de estos convenios las jornadas y horas de trabajo en las distintas actividades económicas, la contratación de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, garantizar un salario vital, digno y adecuado; para los trabajadores que coincide con lo que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo define como trabajo decente. Asimismo, se encuentra lo relativo a la protección de los trabajadores contra enfermedades profesionales y no profesionales y contra los accidentes de trabajo, la protección de los niños y de los adolescentes, la protección de las mujeres, de las pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de igual salario por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical y de negociación colectiva.

En ese contexto de valores y principios filosóficos de la OIT, se han discutido y aprobado los convenios internacionales, con la presencia y discusión de los representantes de los tres sectores de los Estados parte, constituido por los

empleadores, los trabajadores y los funcionarios de gobierno, con el espíritu esencial de organización tripartita mundial, única en su conformación.

La Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala incorporó en el curso de Derecho de Trabajo y otros, los convenios de la OIT; entre otros tratados y convenios de esta naturaleza que incorporan disposiciones y normas que los complementan y robustecen en su contenido. En ese sentido, por la importancia y discusión generada por estos convenios en su aplicación, que constituye compromisos de Estado frente a la comunidad Internacional, es importante anexar a este trabajo, el número, el nombre y el año de aprobación de los diferentes convenios de la OIT que son parte de nuestra legislación laboral vigente. Ver anexo I.

1.7 Convenios suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.

De los 185 convenios aprobados por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo que provienen desde su constitución, en el año de 1919, el Estado de Guatemala como participante de esa organización, ha suscrito, ratificado y registrado 72 Convenios, entre los cuales se encuentran los convenios que la OIT declaró como fundamentales.

Entre los 72 convenios, Guatemala ha denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en la normativa de esa organización cuatro convenios, los que dejaron de tener vigencia, además; la mayoría de la normativa de los convenios denunciados, se encuentran integrados y desarrollados en otras normas de convenios posteriores. Como consecuencia de las denuncias de los convenios que quedaron sin efecto, actualmente en Guatemala y según publicación del Ministerio de Trabajo se encuentran vigentes 68 convenios que constituyen ley interna del país.

Por la vigencia que tienen los convenios y que constituyen normas de la legislación laboral reconocidos en la normativa constitucional guatemalteca, incorporamos en el anexo II de este trabajo, el listado de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo que se ha suscrito y ratificado por los

representantes de los Organismos Ejecutivo y Legislativo de nuestro país, en los que se incorpora su respectivo número, nombre del convenio y la fecha de aprobación por la Asamblea General de la OIT, asimismo, las fechas de aprobación y publicación por parte del Estado de Guatemala.

Indicamos que de acuerdo a la Constitución Política de la República, los convenios, al tenor de lo que establece el Artículo 46, sobre la preeminencia en materia de derechos humanos y de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad constituyen parte de nuestro derecho interno, tienen preeminencia sobre cualquier normativa ordinaria, siempre que no entren en contradicción con las normas constitucionales según se establece e infiere de los párrafos que incorpora la Corte de Constitucionalidad en su publicación de la Constitución Política vigente, que introduce extractos de lo esencial de fallos y opiniones emitidas por el tribunal constitucional al aplicar y definir el sentido de preceptos del texto fundamental entre las que se mencionan las sentencias: a) “de fecha 19 de octubre de 1990, b) “del 12 de marzo de 1997, y; c) “sentencia del 18 de mayo de 1995 cinco relativa a una opinión consultiva”.⁶ Estas sentencias para efectos de cita, se encuentran dentro de los expedientes números 280-90, 131-95 y 199-95 publicadas en gacetas números 18, página 99; 43 página 47 y número 37 página número 99.

Es necesario especificar que: “Entre los convenios ratificados por Guatemala se encuentran los 7 que la OIT considera convenios fundamentales, porque hacen referencia a una serie de derechos que deben ser reconocidos como básicos y obligatorios, pues de su vigencia depende en buena medida que las relaciones laborales se desenvuelvan en un ambiente de respeto y mutuo beneficio, y que se pueda mantener un vínculo entre desarrollo económico y progreso social”.⁷ Los convenios fundamentales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala son de obligatorio cumplimiento y entre ellos, se encuentran los convenios que contienen la

⁶ Corte de Constitucionalidad. **Constitución Política de la República, (aplicada a fallos de la Corte de Constitucionalidad.** Pág. 5.

⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Guatemala.** Pág.7.

normativa del derecho de la libertad sindical y de la negociación colectiva que por incumplimiento de nuestro país, son objeto de observación y recomendación por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) y el Comité de Libertad Sindical CSL. Las observaciones y recomendaciones de los órganos de OIT, además de las denuncias constantes de las organizaciones sindicales, son las que toman como base los representantes del gobierno de los Estados Unidos de América para exigir y amenazar al Estado guatemalteco de su exclusión del SGP. Estas observaciones, amenazas y exigencias de acuerdo a la investigación inciden en las reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y otras del 18-2001, ambos Decretos del Congreso de la República.

CAPÍTULO II

2. Mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Cuando un Estado suscribe y ratifica los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se compromete a respetar un cierto número de principios, incluidos los de la libertad sindical, que se han convertido en una regla de derecho por encima de los convenios. A pesar de que las ratificaciones de los Convenios por parte de un Estado, implica la obligación de cumplimiento, ello no ha impedido que, en repetidas oportunidades la norma que se aprueba no sea adaptada en la legislación de cada país, no se cumpla o aplique total o parcialmente, por diversas razones internas.

El reconocimiento de esta realidad por parte de la Conferencia General de OIT, hizo necesario que se estableciera un sistema de control, a fin de asegurar que los Estados cumplan con las obligaciones que han contraído.

2.1 Sumisión de Normas Internacionales de Trabajo a las autoridades competentes.

De acuerdo con el Artículo 19 de la Constitución de la OIT que establece: “Los Estados deben someter todos los nuevos convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales a quienes compete el asunto. Para ello tienen un plazo de un año ó, en circunstancias excepcionales, de 18 meses después de la adopción de la norma por la Conferencia Internacional del Trabajo para que le den forma de Ley o adopten otras medidas por parte de las autoridades nacionales competentes”.⁸

2.2 Deber de informar sobre convenios no ratificados:

Los Estados miembros tienen la obligación de informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre su legislación y práctica en

⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Constitución de la OIT.** Pág. 13.

relación con los asuntos tratados en un convenio que no haya sido ratificado, e indicar las dificultades que impiden o retrasan su ratificación.

2.3 Convenios fundamentales que indica la Declaración de la OIT.

Por otra parte, a partir de la aprobación de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales se estableció la obligación de los Estados miembros de presentar memorias anuales de los convenios fundamentales no ratificados. Estas memorias abarcan las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales como son:

- a) La Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

2.4 Aplicación y cumplimiento de los Convenios de la OIT.

Mediante la ratificación de un convenio, un Estado miembro se compromete y se obliga hacer efectivas las disposiciones del instrumento tanto en la legislación interna como en la práctica.

2.5 Presentación de memorias periódicas:

Conforme el Art. 22 de la Constitución de OIT, todos los Estados miembros deben presentar a la Oficina Internacional, memorias anuales sobre las medidas que adopte para poner en ejecución los convenios a los cuales se ha comprometido. El actual sistema de presentación de memorias, establece que: a) La primera memoria detallada debe ser presentada cumplidos los 12 meses de la entrada en vigor del convenio en cada Estado respectivo, b) La segunda memoria detallada se solicita

automáticamente dos años después de la primera; c) Memorias periódicas: Según la periodicidad y sin perjuicio de que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones pueda pedir en cualquier oportunidad que lo considere necesario una memoria adicional, sin ceñirse a esa periodicidad.

Memorias bienales: “Se solicitan automáticamente memorias detalladas cada dos años sobre los diez Convenios calificados de prioritarios”.⁹

Memorias quinquenales: A partir del quinto año sólo se piden memorias simplificadas.

Memorias no periódicas: Eventualmente deberá presentarse memorias detalladas no periódicas sobre la aplicación de un convenio ratificado.

Las memorias, constituyen la columna vertebral de la estructura de la OIT para supervisar la aplicación de los convenios de manera sistemática y regular.

2.6 Órganos de control y promoción.

Para vigilar y promover el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo, la OIT cuenta con órganos de control y su respectivo procedimiento:

2.7 Procedimiento regular.

Consiste esencialmente en el control de aplicación de convenios por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; órgano

⁹ Los 10 Convenios catalogados como fundamentales o prioritarios:
Convenio N° 87: Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación
Convenio N° 98 Derecho de sindicación y negociación colectiva
Convenio N° 29 Trabajo forzoso
Convenio N° 105 Abolición del trabajo forzoso
Convenio N° 100 Igualdad de remuneración
Convenio N° 111 Discriminación en el empleo y ocupación
Convenio N° 122 Relativo a la política del empleo
Convenio N° 81 Relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.
Convenio N° 129 Relativo a la Inspección del trabajo en la agricultura
Convenio N° 144 Consultas Tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

independiente de connotados profesionales del Derecho que se reúnen todos los años. El control se realiza al examinar las memorias enviadas por los representantes de los gobiernos, con el cual se elabora un informe que se somete, en primer lugar, al Consejo de Administración, para su elevación a la Conferencia General de la OIT.

2.8 Procedimiento especial

En el procedimiento especial se encuentran dos tipos de control, un primer control, fundado en la presentación de reclamaciones y quejas alegando el incumplimiento de convenios, y otro de queja por violación de la libertad sindical, los cuales se remiten al Director de la Oficina Internacional del Trabajo, quien lo traslada al Consejo de Administración, el que dependiendo del tipo de reclamación o queja se lo traslada al Comité de Libertad Sindical que constituye órgano de control de la OIT. cuadro 1.

Cuadro Número 1.

MECANISMOS Y ORGANOS DE CONTROL NORMATIVO DE LA OIT

PROCEDIMIENTO	MEDIO DE CONTROL	ORGANO	
MECANISMOS DE CONTROL NORMATIVO DE OIT	REGULAR	PRESENTACIÓN DE MEMORIAS (Art. 19 y 22 de la Constitución)	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.
	SEGUIMIENTO A LA DECLARACIÓN RELATIVA A PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES	PRESENTACIÓN DE MEMORIAS (Art. 19 y 22 de la Constitución)	Consejo de Administración a través de un "Grupo de Expertos"
	ESPECIALES	RECLAMACION (Art. 24 y 25 de la Constitución)	Consejo de Administración a través de una "Comisión Tripartita"
		QUEJA (Arts. 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución)	Consejo de Administración puede constituir una "Comisión de Encuesta"
		QUEJA POR VIOLACION DE LA LIBERTAD SINDICAL	Consejo de Administración a través del Comité de Libertad Sindical

2.9 Reclamaciones relacionadas con la observancia de Convenios ratificados

Para toda reclamación en materia de convenios, los trabajadores, empleadores o países interesados deben dirigir a la Oficina Internacional del Trabajo a través del Director General su denuncia, esta denuncia se eleva al Consejo de Administración quien deberá informar al gobierno contra el cual se presenta la reclamación y le invita a formular sobre la materia, la declaración que considere conveniente, “Artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT”.¹⁰

El procedimiento a seguir para una reclamación en contra de la violación e incumplimiento de un convenio, se indica en el cuadro número dos, con fundamento en el Reglamento especial que tiene la OIT y que consta de ocho pasos:

- 1 La Oficina acusa recibo e informa al gobierno interesado;
- 2 Se somete el asunto a la mesa del Consejo de Administración;
- 3 La mesa informa al Consejo de Administración sobre la admisibilidad de la reclamación, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - i) Comunicar por escrito a la OIT.
 - ii) Proceder de una asociación profesional de empleadores o de trabajadores.
 - iii) Hacer mención expresa del Artículo 24 de la Constitución de la OIT.
 - iv) Estar relacionada con un Estado miembro de la OIT.
 - v) Referirse a un convenio que el Estado haya ratificado.
 - vi) Precisar en qué sentido se alega que dicho Estado miembro habría incumplido efectivamente el convenio en su ámbito jurisdiccional;
- 4 El Consejo de Administración toma una decisión sobre la admisibilidad, sin examinar el fondo del asunto;

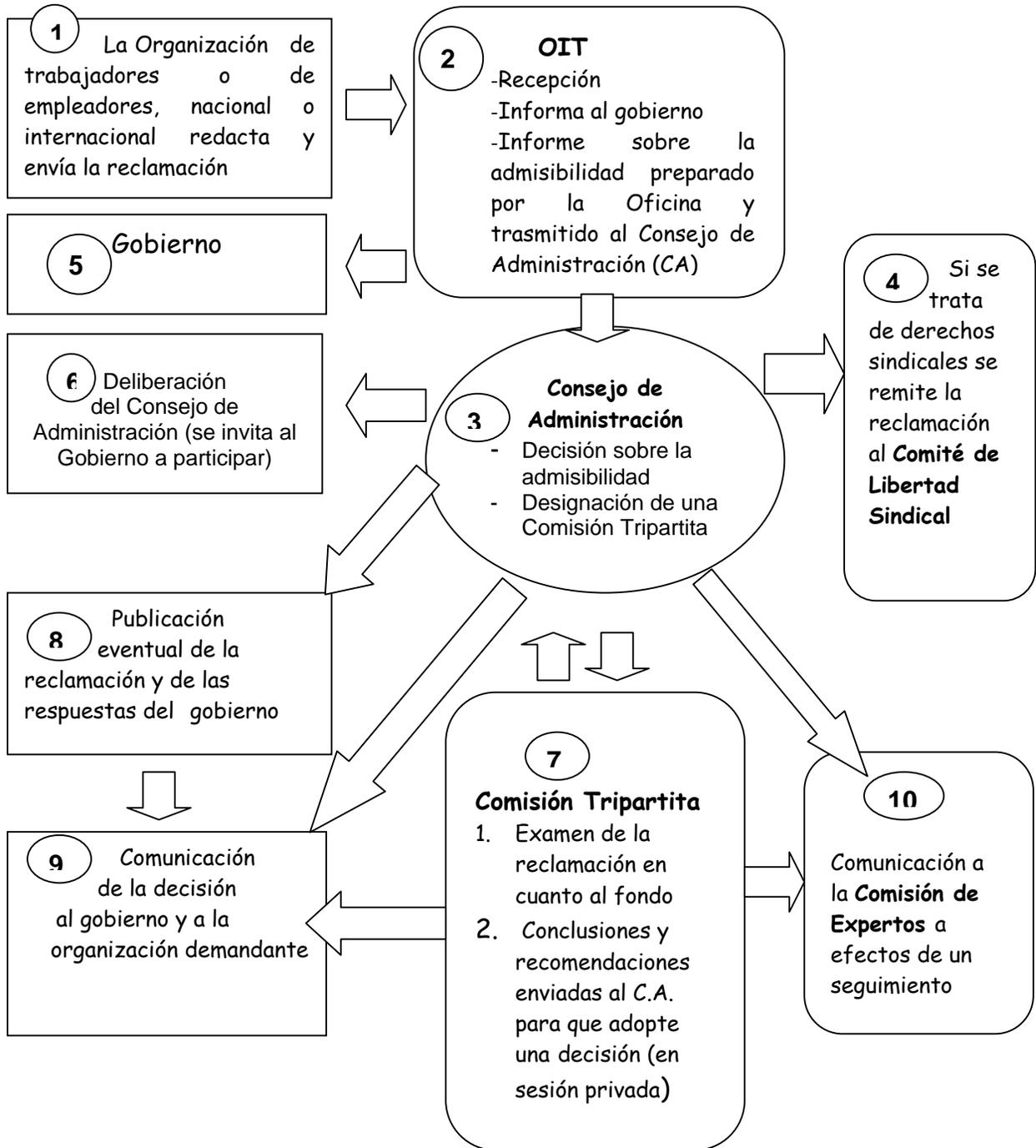
¹⁰ Organización Internacional del Trabajo. **Constitución de OIT**. Pág. 17.

- 5 Si es admisible la reclamación, el Consejo de Administración constituye, de entre sus miembros, una Comisión Tripartita para que la examine, sigue lo establecido en el reglamento; si guarda relación con un convenio sobre los derechos sindicales, puede remitirla al Comité de Libertad Sindical.
- 6 Se invita al Gobierno a estar representado cuando examina el asunto el Consejo de Administración;
- 7 La Comisión Tripartita informa al Consejo de Administración, detallando las fases sucesivas de su examen de reclamación y presenta sus conclusiones y recomendaciones, para la adopción de una decisión por el Consejo de Administración;
- 8 El Consejo de Administración decide si procede publicar la reclamación y la respuesta eventual del gobierno, lo notifica a la organización de trabajadores o empleadores y al o los gobiernos interesados”.¹¹ cuadro número 2.

¹¹ José Marcos, Sánchez y Eduardo Rodríguez Calderón. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. Pág. 55.

Cuadro Número 2.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION



2.10 Quejas respecto de aplicación de Convenios ratificados.

El Propósito de este mecanismo, es permitir que cualquier Estado miembro pueda presentar una Queja ante la OIT contra cualquier otro Estado parte de la organización que a su parecer no haya adoptado medidas satisfactorias para el cumplimiento de un convenio que ambos hayan ratificado. Este procedimiento se fundamenta en los Artículos 26 y del 31 al 34 de la Constitución de la OIT. Asimismo, el Consejo de Administración puede iniciar el procedimiento por propia iniciativa (de oficio) o por haber recibido una Queja por parte de un delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo. Cuadro Numero 3.

2.11 Comisión de encuesta.

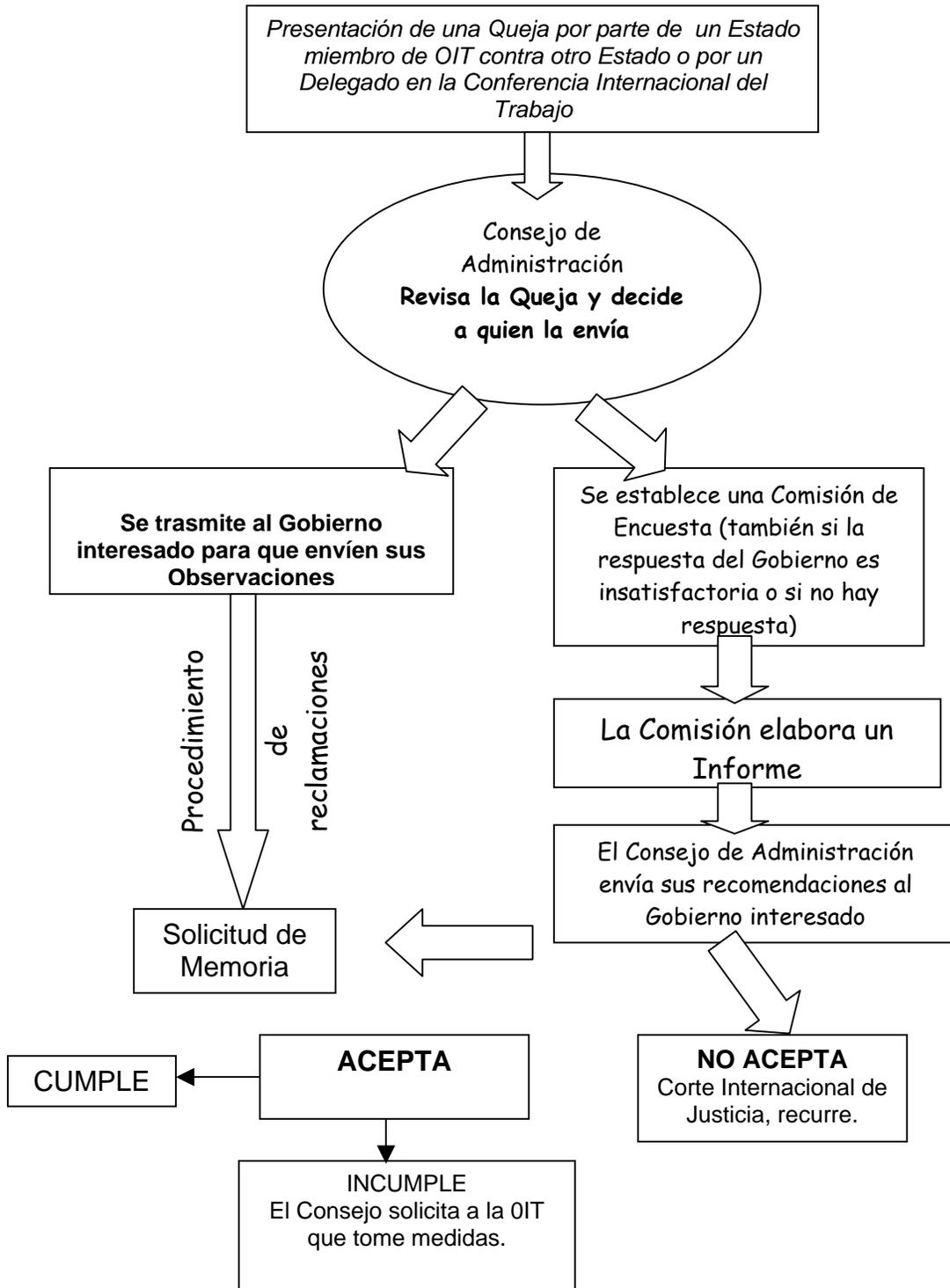
Está integrada por tres personas independientes que designa el Consejo de Administración de acuerdo a su capacidad individual, naturaleza casi judicial en su trabajo y la total independencia con la que actúa, se refleja en el hecho de que deben hacer una declaración solemne y comprometerse a ejercer sus funciones y atribuciones con honor y abnegación, completa imparcialidad y en toda conciencia.

Para funcionamiento de la comisión no existe un reglamento expreso que indique o fundamente la Comisión de Encuesta, siempre es el Consejo de Administración el que deja o libera a que sea la propia comisión la que determine su procedimiento y acción en concordancia con la Constitución de OIT y sujetándose únicamente a la orientación general del Consejo de Administración.

Las comisiones de encuesta examinan con detenimiento todas las cuestiones de hecho y derecho, piden a las partes declaraciones verbales y pruebas escritas, envían invitaciones para que presenten comunicaciones análogas a los países limítrofes de las naciones o territorios implicados en la queja o ligados con ellos por importantes relaciones comerciales, así como a diversas organizaciones no gubernamentales, en particular a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Cuadro Número 3.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA



2.12 Procedimiento especial en materia de libertad sindical.

La OIT, desde su constitución, ha proclamado la libertad de asociación como uno de sus principios fundamentales, con lo que le atribuye una vital importancia a la observancia de los principios y garantías de la libertad sindical. Una muestra del valor que le atribuye, está en haber establecido un procedimiento para examinar las quejas por violación de la libertad sindical.

Este procedimiento viene a complementar y no a reemplazar los demás procedimientos de control de OIT, de hecho, los otros procedimientos que se utilizan para el control en la aplicación de convenios ratificados, pueden hacer referencia a cuestiones sobre libertad sindical.

La adhesión a la OIT, depende de la aceptación formal de todas las obligaciones contempladas en la constitución, de la misma forma debe cumplir con la declaración de principios en que se funda esta institución, como el de la libertad sindical.

Los mecanismos especiales tienen entonces su origen en la necesidad de dotar de un procedimiento exclusivo para velar por el respeto del derecho de libertad sindical y poder actuar ante violaciones concretas verificadas en los diferentes países vinculados a OIT.

El mecanismo especial de queja por violación de la libertad sindical, se puede canalizar por dos instancias diferentes constituidas por la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de libertad sindical o por el Comité de Libertad Sindical.

2.13 Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical.

Esta Comisión se estableció en 1950 de común acuerdo entre la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), con el objeto de examinar las quejas acerca de presuntas infracciones de los derechos sindicales, que somete el Consejo de Administración de OIT.

La Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical, tiene su base legal en las resoluciones números: a) 239 del dos de agosto de 1949, b) 277 del 17 de febrero de 1950, del Consejo Económico y Social; 110.^a reunión del Consejo de Administración.

2.14 Comité de Libertad Sindical (CLS).

El Comité de Libertad Sindical (CLS), se creó por decisión del Consejo de Administración en el año 1951. En sus inicios sólo se le pedía efectuar un examen preliminar de las quejas y determinar si tenían suficiente fundamento para justificar su traslado a la Comisión de Investigación y Conciliación. En la práctica, sin embargo, su cometido toma un cariz muy distinto. Como es difícil someter los casos a esta Comisión, el CLS se transformó pronto en un órgano que examina los casos a fondo y somete sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

El mandato del CLS, consiste en conocer, tramitar y resolver si las situaciones concretas planteadas como alegato en la queja, se ajustan o no a los principios de la libertad sindical derivados de las Normas Internacionales de Trabajo (NIT), para formular conclusiones y recomendaciones que permitan restablecer y garantizar el ejercicio de los derechos sindicales.

2.15 Solicitudes de intervención del Director General de la OIT.

Si bien, la normativa se refiere a un procedimiento formal, la costumbre ha dejado abierta la posibilidad de solicitar la intervención directa del Director General de la OIT, cuando la gravedad del hecho así lo amerita. En estos casos, se dirige una comunicación de urgencia al Director General de la OIT, requiriendo su intervención inmediata en el asunto que se le presenta.

2.16 Denuncia y compromiso de trabajadores, empleadores y del Gobierno.

Los trabajadores utilizan los mecanismos de control descritos que tiene OIT, en su lucha por el ejercicio de asociación que establece el Artículo 34 de la Constitución

Política de la República, integrada a el derecho de asociación sindical que regula el Artículo 206 del Código de Trabajo y la normativa representada en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores han formulado denuncias del incumplimiento por parte del Estado guatemalteco de los compromisos que este asumió ante la OIT, utilizan los procedimientos y mecanismos de los órganos de control establecidos. “La lucha y derechos de libertad sindical, entre otros; están seriamente afectados con asesinatos y secuestros masivos de dirigentes populares, el asesinato de dirigentes sindicales y asesores laboristas como el asesinato del Lic. Mario López Larrave, los secuestros de 47 dirigentes en la sede de la Central Nacional de Trabajadores (CNT), de 17 dirigentes en el Centro Religioso de EMAUS, ubicadas en la ciudad capital y en el departamento de Escuintla, en 1980, según indicó Germán López del Sindicato de Trabajadores de Prensa Libre”.

Además de lo anterior, se suman los despidos masivos de trabajadores y cierres de empresa que obstaculizan y limitan el ejercicio del derecho de asociación sindical.

“En los últimos años los trabajadores han denunciado la implementación de la penalización del conflicto laboral, cuyos procesos penales han llevado a prisión a trabajadores sindicalizados y a sus directivos como el caso de la Corporación Bananera Sociedad Anónima, COBSA en el municipio de Morales, departamento de Izabal, otros han sido desalojados por resoluciones de orden penal, cuyos desalojos violentos han concluido con trabajadores heridos y asesinados como el caso de la finca la Exacta, según informó Daniel Vásquez, Coordinador de UNSITRAGUA.

Toda la represión y obstaculización al libre ejercicio de libertad sindical, ha provocado que desde la década de los ochenta, los trabajadores organizados sindicalmente, cada año a través de sus directivos y de sus representantes ante la Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, que se celebra anualmente en Ginebra, Suiza; formulen una serie de quejas y reclamaciones ante la conferencia y ante el Comité de Libertad Sindical.

Las quejas y reclamaciones de los trabajadores, provoca que la OIT a través de los órganos y sus mecanismos de control, lleven a cabo investigaciones y observaciones como es el caso del Comité de Libertad Sindical, de la Comisión de Contacto Directo y especialmente del estudio, observación y recomendaciones incluidas en el informe de la Comisión de Expertos en materia de Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) que elabora anualmente y presenta ante la conferencia a través de la Comisión de Normas. El informe de la CEAR, es para conocer y debatir ante la Comisión de Normas la eventual inclusión o no en el listado de Estados miembros que deben ser invitados ante la conferencia a explicar la omisión e incumplimiento de la normativa de convenios específicos por medio de su representante gubernamental de las cuales se hace referencia de las declaraciones del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores durante la 87 conferencia.

2.17 Declaraciones del Gobierno, empleadores y de los trabajadores.

Durante la 87 Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, Suiza; en junio de 1999, el representante del Estado guatemalteco Ministro de Trabajo y Previsión Social, señor Luis Felipe Linares López, así como los representantes de los empleadores y de los trabajadores, ratificaron por separado las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEAR, ante la Comisión de Normas de la conferencia, relacionadas con los compromisos de Estado en materia de cumplimiento de convenios y recomendaciones, declaraciones que adquieren compromiso para un proceso de discusión, en la búsqueda de adaptar las recomendaciones de la CEAR respecto a los convenios 87 y 98 de la OIT a la legislación laboral guatemalteca.

2.18 Declaración del Gobierno ante la Conferencia General de OIT.

El representante gubernamental, Luis Felipe Linares López, Ministro de Trabajo y Previsión Social, declaró ante la Comisión de Normas de la OIT que: “en abril de 1997 el Ministerio de Trabajo de Guatemala sometió a consulta de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo las observaciones sobre las

discrepancias que, en opinión de la Comisión, existe entre la legislación ordinaria nacional y el Convenio número 87.

“En esas consultas ante la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo, no fue posible alcanzar un consenso sobre un proyecto de reforma, de lo cual tomó nota la Comisión de Expertos en su informe del año 1999. Igualmente, tomó nota de las dificultades de tipo interno que impidieron que, desde principios de 1998, la Comisión Tripartita pudiera ser instalada. Un mes después que el representante gubernamental tomara posesión del cargo de Ministro de Trabajo, es decir en julio de 1998, la Comisión Tripartita fue nuevamente instalada.

“Una de las tareas pendientes de esta Comisión sería aprobar una agenda de trabajo, en la cual el Ministerio de Trabajo considera que debía incluirse como tema prioritario el conocimiento de las recomendaciones de la Comisión de Expertos. Esa agenda sería propuesta por una subcomisión tripartita, que se integró para el efecto. Esta subcomisión, al igual que otras como la que tiene el mandato de revisar un anteproyecto de ley para fortalecer el régimen de sanciones en el Código de Trabajo, no ha entregado su propuesta de agenda.

El Gobierno está consciente que el tema de la adecuación al Convenio número 87, ha sido objeto de atención desde hace varios años, tanto por la Comisión de Expertos, como por esta Comisión de Normas, y que resulta impostergable su atención.

“Por lo anterior, el Ministerio de Trabajo solicita a la Comisión Tripartita que este tema sea declarado prioritario por la misma, a efecto de iniciar su discusión en el menor tiempo posible, que fije un tiempo razonable para arribar a conclusiones, en el entendido que si transcurrido ese plazo no se alcanzaba consenso sobre el particular, el Ministerio de Trabajo elaborará un anteproyecto de reformas para someterlo a la consideración del Organismo Legislativo. También consideró oportuno señalar que para este proceso esperamos contar con la asistencia técnica de la OIT, a efecto que

las propuestas de la Comisión Tripartita, o en su defecto las que formule el Ministerio de Trabajo, cuenten con el adecuado apoyo técnico. Dicho apoyo será requerido para la última cuestión de servicios públicos. Al proponer e impulsar estas acciones, el gobierno demuestra una efectiva voluntad por alcanzar un consenso y una solución al tema que es objeto de atención por esta Comisión”.¹²

2.19 Declaración de los trabajadores ante la Conferencia General de OIT.

Los miembros trabajadores agradecieron al representante gubernamental de Guatemala las informaciones complementarias facilitadas y recordaron que la Comisión viene discutiendo este caso desde hacia varios años e indicaron: “La situación de la libertad sindical en Guatemala fue objeto de un párrafo especial en 1994 e igualmente se examinó el caso en 1991, 1993, 1995, 1996 y 1997; además, una misión de seguimiento había establecido sus conclusiones en febrero de 1995. En 1996, el grupo de los trabajadores de nuevo calificó de grave ese caso debido a la situación de violencia y represión que impera en el país. En 1997, iniciado con el proceso de paz, la Comisión de Normas y la Comisión de Expertos, pidieron al Gobierno que tomara, en la mayor brevedad posible, las medidas necesarias para poner fin a la injerencia de las autoridades públicas en las actividades de las organizaciones sindicales, así como otras restricciones al ejercicio del derecho sindical.

“Las observaciones de la Comisión de Expertos se han referido de nuevo este año 1999 a la violación de los derechos sindicales fundamentales, como; la supervisión de las actividades sindicales, las múltiples restricciones al derecho de sindicación basadas en la nacionalidad, la existencia de una declaración jurada, las aptitudes o la pertenencia a la profesión y las limitaciones al derecho de huelga, con la imposición de penas de prisión hasta cinco años. Conviene además, recordar el número de quejas presentadas en instancia ante el Comité de Libertad Sindical.

¹² Organización Internacional del Trabajo. **Conferencia internacional del trabajo.** Pág. 39.

“A pesar de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en varias ocasiones, desde 1991, no ha existido ningún progreso en materia de las observaciones y recomendaciones por parte del Estado. Ante los continuos y serios problemas de la aplicación, las conclusiones de la Comisión para el presente año deberán figurar en un párrafo especial y exhortar de nuevo al Gobierno a adoptar en el menor plazo posible las medidas requeridas para asegurar la aplicación de las disposiciones de este convenio fundamental, tanto en la legislación como en la práctica. El grupo de los Trabajadores manifestó que tenían la intención de discutir este caso el año próximo, y esperan constatar una evolución en la aplicación del convenio, en ausencia del cual, las conclusiones de la comisión se deberían de formular de otra manera.”¹³

2.20 Declaración de los empleadores ante la Conferencia General de OIT:

En su declaración, los miembros empleadores indicaron que en los años ochenta, la comisión se había ocupado del caso en varias ocasiones y de nuevo en los años noventa, la más reciente hacía dos años hicieron notar que: “el caso concierne a un gran número de restricciones a la libertad sindical, aunque muchos de los problemas están relacionados con la larga guerra civil, desde que en 1996 se firmara el acuerdo de Paz, existen los prerequisites para un cambio positivo. En 1997, el Ministerio anunció la intención del gobierno de realizar los cambios legislativos necesarios, y en ese contexto pretende establecer una comisión tripartita. Era obvio, que esta comisión tripartita no estaba activa, hicieron notar que según el Gobierno, algunos de los retrasos resultaban del hecho de que el grupo de los trabajadores podría estar en desacuerdo con su presencia en la comisión, y por lo tanto, solo tuvieron lugar unas pocas de las reuniones planeadas. Sin embargo, esto no justifica el gran número de críticas que habían sido elevadas al Comité de Expertos, especialmente la interferencia en la administración interna de los sindicatos. El Estado no estaba autorizado a interferir en la administración interna de los sindicatos, y a este respecto se había producido claramente una violación del Convenio.

¹³ **Ibid.** Pág. 41.

“En el aspecto de la interferencia de las autoridades públicas en la administración interna, en los programas y en la estructura de los sindicatos, los miembros empleadores enfatizaron que se requerían cambios sin demora ya que estas cuestiones habían estado sometidas a discusión durante varios años, mientras los retrasos en la solución de las violaciones podrían atribuirse parcialmente a los interlocutores sociales, resaltaron que el Gobierno debería responsabilizarse en asegurar el cumplimiento del Convenio. Reconocían que existían diferencias entre los Acuerdos de Paz y paz verdadera, y declararon que era probable que las dificultades a la hora de cambiar la legislación y la práctica, había sido consecuencia de una larga guerra civil.”¹⁴

2.21 Conclusión de la Comisión de Normas de la Conferencia General de OIT.

Desde su punto de vista, los representantes de la Comisión de Normas “instan al Gobierno a aplicar medidas más productivas que en el pasado, para llevar a cabo los cambios necesarios, e instan a la Comisión para realizar un llamamiento urgente al Gobierno a este respecto, incluyendo la presentación de todos los informes relevantes. Declaran que si no se observaban progresos, este caso sería examinado de nuevo por la Comisión de diferente manera”.¹⁵

2.22 Comentarios y recomendaciones de la Comisión de Expertos de la OIT sobre los Convenios (87 y 98) informe del año 2000.

En las observaciones sobre el incumplimiento y adaptación del convenio número 87, de la Organización Internacional del Trabajo a la legislación nacional, la comisión tomó nota de las informaciones proporcionadas por el representante gubernamental a la Comisión de Normas de la Conferencia en 1999 y de los debates que tuvieron lugar a continuación. Asimismo, la comisión tomó nota de las informaciones del gobierno, según las cuales la OIT le entregó un proyecto que tiene por objeto superar los comentarios de la Comisión y que la Comisión Tripartita sobre asuntos internacionales del trabajo esta trabajando en la preparación de un proyecto

¹⁴ **Ibid.** Pág. 42.

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. **Comisión en aplicación de normas.** Pág. 42.

de reformas con el objeto de presentarlo ante el Congreso de la Republica. A este respecto, la comisión reiteró sus comentarios anteriores que se refieren a las siguientes cuestiones:

Supervisión estricta de las actividades de los sindicatos por parte del gobierno (Artículo 211, incisos a) y b), del Código de Trabajo).

Exigencia de: ser guatemalteco para participar en la constitución de un comité ejecutivo provisional de un sindicato o ser elegido dirigente sindical; ser trabajador activo en el momento de la elección; que al menos tres miembros del comité ejecutivo sepan leer y escribir (Artículos 220, inciso d) y 223. Inciso b), del Código de Trabajo.

Exigencia de que los miembros del comité ejecutivo provisional del sindicato realicen una declaración jurada en donde se haga costar que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa (Artículo 220, inciso d)), del Código de Trabajo.

Obligación de obtener una mayoría de dos tercios de los trabajadores de la empresa o del centro de producción (Artículo 241, inciso c)) y de los miembros de un sindicato (Artículo 222, incisos f) y m)) para declarar una huelga, Código de Trabajo.

Prohibición de la huelga o suspensión de trabajo de los trabajadores agrícolas durante las cosechas, salvo excepciones (Artículo 243, inciso a) y 249) y de los trabajadores de empresas o de servicios cuya interrupción, a juicio del gobierno, afecte gravemente la economía nacional (Art. 243, inciso d) y 249), Código de Trabajo.

Posibilidad de recurrir a la Policía Nacional para garantizar la continuidad del trabajo, en casos de huelga ilegal (Artículo 255) y de detener y enjuiciar a los que intentan públicamente una huelga o un paro ilegal (Artículo 257), Código de Trabajo.

Imposición de una pena de uno a cinco años de prisión para quienes ejecuten actos que tengan por objeto paralizar o perturbar el funcionamiento de las empresas que contribuyen al desarrollo económico del país con propósito de causar perjuicio a la producción nacional (Artículo 390, párrafo 2 del Código Penal).

Imposición del arbitraje obligatorio sin posibilidades de recurrir a la huelga en servicios públicos que no son esenciales estricto sensu, como en particular los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles y prohibición de las huelgas de solidaridad intersindical (incisos d), e) y g) del Artículo 4 del Decreto num. 71-86, modificado por el Decreto legislativo num. 35-96 de 27 de mayo de 1996).

La Comisión expresa la firme esperanza de que lo más pronto posible el gobierno adoptará las medidas necesarias para poner la legislación en plena conformidad con las disposiciones del convenio, y le pide que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto.

La comisión había solicitado al gobierno que se modificara el inciso d) del Artículo 2 del Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos del 19 de mayo de 1994, que exigen que el proyecto de pacto colectivo se presente ante la Inspección General del Trabajo, acompañado de certificación del acta por medio de la cual la asamblea general del sindicato de que se trate, acordó por las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros la autorización de los integrantes de sus comité ejecutivo para celebrar, aprobar y suscribir el proyecto de pacto, por considerar que el porcentaje exigido era demasiado elevado y podía eventualmente dificultar la conclusión de pactos colectivos. La comisión tripartita que discute un proyecto de reformas en la materia y solicita al gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que el punto en cuestión sea sometido a dicha comisión y que le mantenga informada al respecto.

Asimismo, en cuanto al Decreto Legislativo número 35-96 que dispone en el inciso a) del Artículo 2, que la negociación de pactos o convenios colectivos en el sector público deberá tener en cuenta las posibilidades legales del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, la Comisión había solicitado al gobierno la creación de un mecanismo mediante el cual las organizaciones sindicales y los empleadores pudieran ser consultados adecuadamente a fin de poder expresar sus puntos de vista con suficiente antelación a las autoridades financieras para que estas pudieran tenerlos debidamente en cuenta al terminar el presupuesto.

La Comisión toma nota de que el gobierno indica en su memoria que el Artículo 53, literal b) del Código de Trabajo permite a los Trabajadores denunciar un pacto colectivo vigente por lo menos un mes antes de su vencimiento. De manera que la respectiva denuncia y la subsecuente consulta, para que los trabajadores expongan sus puntos de vista entre las autoridades financieras se puede realizar con la suficiente anticipación a la elaboración y aprobación del presupuesto del Estado.

La comisión observa que si bien el período para realizar consultas es suficiente, no se ha introducido en la legislación un procedimiento mediante el cual se pueda llevar efectivamente a cabo, por consiguiente; la comisión solicita nuevamente al gobierno que tome las medidas necesarias para modificar la legislación en el sentido indicado, le informe sobre este aspecto en su próxima memoria”.¹⁶

2.23 Sistema General de Preferencias (SGP).

El presidente Bill Clinton firmó el 2 de octubre del año 2000 la Proclama que implementa la Ley de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (CBTPA). La Proclama Presidencial declara quiénes son los beneficiarios de la Iniciativa del Cuenca del Caribe (ICC) como países beneficiarios, con el propósito de mejorar las preferencias comerciales disponibles bajo la CBTPA, entre ellos Guatemala.

Asimismo, “el gobierno delega a la Oficina del Representante de Comercio de los Estados Unidos la autoridad de publicar el cumplimiento de los países beneficiarios las condiciones para gozar de y mejorar las preferencias comerciales a saber: a) Que el país beneficiario demuestre su compromiso para llevar sus obligaciones bajo las leyes de la Organización Mundial del Comercio (OMC), especialmente lo relativo al derecho de Propiedad Intelectual y la disposición de cumplir con los derechos laborales reconocidos internacionalmente que incluye: El Derecho de Asociación, La Libertad Sindical y La Negociación Colectiva, La Prohibición Sobre el Uso de Toda Forma del Trabajo Forzoso, Edad Mínima para el Empleo de Niños (Prohibición del

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Observación individual sobre el convenio num.98, derecho de sindicalización y de negociación colectiva.** pág. 3.

Trabajo Infantil) Condiciones laborales aceptables con respecto al Salario Mínimo, Jornadas de Trabajo, Salud Ocupacional y Salud, la medida que el país ha obtenido la certificación antinarcóticos de los Estados Unidos de Norte América, bajo el acta de asistencia extranjera de 1961, Avances para ser parte de, e implementar la Convención Americana Contra la Corrupción. La aplicación de procedimientos transparentes, no discriminatorios y competitivos en la gestión del gobierno, y contribuya con los esfuerzos internacionales para el desarrollo e implementación de la reglamentación sobre transparencia y gestión de gobierno”.¹⁷

2.24 Iniciativa de la Cuenca del Caribe ICC.

La Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) tiene un carácter de tratado de Libre Comercio. Esta iniciativa fue propuesta a la Organización de los Estados Americanos en 1982, por el entonces presidente de los Estados Unidos de América (EUA) Ronald Reagan, como una medida para enfrentar la crisis económica regional, la cual era exacerbada por los altos precios del petróleo y los precios bajos de los productos exportados desde la región. El programa de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe contiene preferencias comerciales, incentivos tarifarios y asistencia financiera directa a los países beneficiarios.

“El Congreso de los Estados Unidos de América incorporó una versión de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe en el acta de recuperación económica de la Cuenca del Caribe que fue aprobado en 1983 y entro en vigencia en 1984. Esta acta contiene seis puntos entre los cuales se encuentran los siguientes: **a)** Exoneración de impuestos sobre los productos exportados de la región durante 12 años con excepción de textiles y vestuario; **b)** Incentivos tarifarios sobre la inversión; **c)** Asistencia al Sector Privado para que puedan aprovechar la apertura comercial; **d)** Asistencia Técnica y Capacitación incluyendo el área técnica de mercado de exportación.

“El antecedente de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe es el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), este último aprobado por el Congreso de los

¹⁷ Oficina del Programa de Comercio de los Estados Unidos. **Información internacional.** Pág. 7.

Estados Unidos en el año de 1976. En esa aprobación de Ley no existía ninguna referencia relacionada con los derechos de los trabajadores, es en 1984 que se agregan las cláusulas que contenían los derechos laborales y se empezó a utilizar esta normativa para preparar denuncias y peticiones al Comité del SGP. Es decir que tanto el Sistema General de Preferencias como la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, son programas o proyectos que se circunscriben en el contexto de la globalización que tiene como objeto la centralización del capital, pero buscan hacer uso de la infraestructura y mano de obra a nivel mundial, especialmente de los países pobres o en vías de desarrollo, dentro de los cuales se encuentran los países centro americanos cuyos salarios son ocho veces menores de los que los empleadores Estadounidenses pagan a sus trabajadores, con la cual disminuyen sustancialmente sus costos tratando de asumir compromisos en materia de cumplimiento de la legislación laboral”.¹⁸

2.25 Condiciones del Sistema General de Preferencias.

Dentro del texto del Sistema General de Preferencias (SGP) existen cláusulas relativas al derecho de trabajo, las cuales condiciona a los países beneficiarios que para seguir gozando de las preferencias comerciales, los incentivos tarifarios y la asistencia técnica y financiera, deben de cumplir con lo siguiente:

- a) “Derecho de Libre Asociación;
- b) Derecho de Libertad Sindical y Negociación Colectiva;
- c) La Prohibición del Trabajo Forzoso u Obligatorio;
- d) Prohibición del Trabajo Infantil; (Edad Mínima para el Empleo);
- e) Condiciones Aceptables de Trabajo con respecto al Salario Mínimo, Horas de Trabajo y lo relacionado con la Seguridad e Higiene en el Trabajo;

Estos derechos incorporados dentro del Sistema General de Preferencias (SGP) y de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC), son derechos Internacionalmente reconocidos en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT). Los primeros derechos indicados por el SGP relativos

¹⁸ Escobar, José Benito. **Análisis de la confederación sindical de los trabajadores.** Pág. 1.

al Derecho de Asociación, El Derecho a la Libertad Sindical, el Derecho a la Negociación Colectiva, La Prohibición del Trabajo Forzoso están contenidos en convenios fundamentales o normas básicas, establecidos por la Conferencia General de la OIT.

El cumplimiento de la normativa o instituciones indicadas en el Sistema General de Preferencias y la Iniciativa de la Cuenca del Caribe se encuentran contenidas en los Convenios números 29 y 105 (Trabajo Forzoso y su abolición), 87 (Libertad Sindical), 98 (Libertad Sindical y Negociación Colectiva), 100 (Igualdad de remuneración), 111 (Igualdad de Oportunidades), 138 (Sobre La Edad Mínima) 182 (Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil que incluye la esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre, trabajo forzoso u obligatorio, reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados, la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía.

La aplicación y ejecución de estas normas contenidas en las leyes del SGP y la ICC están bajo el poder del gobierno de los Estados Unidos a través del Comité de Política del Comercio, que es coordinado y supervisado por la Oficina del Representante del Comercio. Diez agencias de la rama ejecutiva del gobierno (tipo ministerios) que son los que se encargan de la revisión y cambios del programa para los países beneficiados, previa elevación y aprobación por parte del presidente de los Estados Unidos.

En la misma Ley del Sistema General de Preferencias y de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, existe el mecanismo para que cualquier organización pueda hacer o someter una petición al representante del Comercio de los Estados Unidos, puede pedir una investigación y una determinación si los beneficios contenidos pueden ser revisados o suspendidos por violaciones a los derechos laborales contenidos en la normativa o cláusulas laborales establecidas. En ese contexto, existen varios grados de sanción o recomendaciones para un país de conformidad con la gravedad de la violación de los Derechos Laborales así:

- a) Suspensión Total = Es la sanción máxima.
- b) Suspensión Parcial = Condicionada a los avances y cumplimiento.
- c) Revisión = Advertencia sin tener efecto en el pago de aranceles.

Todos los países beneficiarios del Sistema General de Preferencias, para el goce de esas prerrogativas deben cumplir con convenios fundamentales de la OIT, entre los cuales se encuentran los convenios 87 y 98 relativos a la Libertad Sindical y Negociación Colectiva que constituyen las observaciones y recomendaciones para el Estado de Guatemala en materia laboral”.¹⁹

2.26 Revisión del Gobierno de Estados Unidos de América sobre Guatemala.

Con el propósito de conocer el cumplimiento e incumplimiento del SGP “El Gobierno de los EUA, en su revisión adicional de los derechos del trabajador en el año 2000, exigió al gobierno de Guatemala una amplia explicación sobre la situación de los derechos de los trabajadores, asimismo, manifestó su preocupación por la violencia antisindical en contra de Dirigentes del Sindicato de Trabajadores Bananeros de Izabal por las amenazas y secuestro que sufrieron cinco dirigentes del Comité Ejecutivo de dicho sindicato que protestaban por el despido de 900 trabajadores que laboran para la entidad denominada BANDEGUA. Por otra parte, la diplomacia de los EUA a través de los representantes de su Embajada en Guatemala, solicitaron la facilitación de la negociación para la reinstalación de los trabajadores despedidos y la revisión del Código de Trabajo para su adecuación a las recomendaciones de OIT, hace un llamado a los operadores de justicia relacionado con la administración de la justicia relativa a la protección de los Derechos de los Trabajadores”.²⁰

2.27 Reacción de Guatemala y Estados Unidos de América respecto al SGP:

En su respuesta a las preocupaciones de los EUA, el Vicepresidente de Guatemala, el Ministro de Trabajo y Previsión Social y otros funcionarios de gobierno,

¹⁹ **Íbid.** pág. 5.

²⁰ Ministerio de Economía. **Revisión adicional del tema de derechos del trabajador.** Pág. 5.

manifestaron considerable buena fe en cuanto a la búsqueda de mejoramiento de la situación de los Derechos de los trabajadores guatemaltecos. Estados Unidos de América, acogió con beneplácito los esfuerzos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social realizados a la fecha para facilitar una resolución de la situación generada en el incidente de 1999, que involucra a los trabajadores bananeros.

Los EUA acogieron los esfuerzos realizados por el gobierno para suspender las licencias de operación de compañías que han violado los requisitos del Código de Trabajo. Adicionalmente, el poder ejecutivo guatemalteco presentó proyectos de legislación para brindar leyes laborales de conformidad con las recomendaciones de la OIT., es sobre la base de estas acciones y seguridades que el país es designado para la continuidad del beneficio que tiene del SGP.

“A pesar de algunas acciones y declaraciones propicias de funcionarios guatemaltecos, los Estados Unidos se mantienen profundamente preocupados por que el ambiente general de los derechos de los trabajadores de Guatemala representa una amenaza para aquellos que buscan el avance fundamental de los derechos de los trabajadores internacionalmente reconocidos. Persisten ejemplos de violencia antisindical, incluidos asesinatos ocasionales. Es una preocupación particularmente seria, la bien conocida impunidad de aquellos que provocan y llevan a cabo tal violencia.

“Consecuentemente, la condición del Estado de Guatemala como beneficiario del SGP, será revisada en abril del 2001, enfocándose en mayores avances en el área de los derechos del trabajador. Esta revisión incluirá los siguientes objetivos: a) una evaluación sobre que el poder ejecutivo guatemalteco esté tomando todas las acciones dentro de su competencia para asegurar la seguridad física y los derechos humanos y civiles de los dirigentes sindicales y el efectivo juicio criminal de las personas con cargos por provocar violencia antisindical, incluyendo los asesinatos de dirigentes sindicales; b) garantía de que el Gobierno de Guatemala esta tomando todas las medidas dentro de su competencia para procurar el reemplazo de los 900

trabajadores bananeros y la solución de las violaciones a las leyes laborales relacionadas; c) mayores avances a la ratificación del Nuevo Código Laboral; y d) mayores progresos en el cumplimiento de la leyes laborales y la administración de justicia relativa a la protección de los derechos laborales”.²¹

Como una señal significativa de la seriedad con la que Estados Unidos verá estos temas, el Embajador Barshefsky dijo que estará iniciando inmediatamente una revisión de la elegibilidad de Guatemala como país beneficiario, bajo el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), esta iniciativa personal de revisión, sin antecedentes, también finalizará en abril del 2001 y se enfocará a la respuesta del gobierno sobre la violencia antisindical y otros aspectos sobre los Derechos Laborales Internacionalmente reconocidos.

Las declaraciones y observaciones de los sectores de los Estados participantes en la 87 conferencia de la OIT, se basan en las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, están relacionadas con la omisión de la adaptación de la normativa laboral a lo que establece el convenio número 87 que se refiere al derecho de libertad sindical.

La omisión permanente del Estado de Guatemala de sus compromisos ante la OIT, provocó un diversos comentarios, visitas de la Comisión de Contacto Directo como órgano de control de ésta organización, se invitó al gobierno a comparecer ante la conferencia anual para que explicara las razones por las cuales no adapta su legislación a los convenios internacionales, pero especialmente a las observaciones de la CEAR, algunas de las cuales tienen más de 15 años que se han formulado.

Por otra parte, con respecto a la Iniciativa de la Cuenca del Caribe y del Sistema General de Preferencias, Guatemala, con la aceptación de su inclusión en estos sistemas para el goce preferencial comercial, asumió compromisos de respeto a

²¹ Escobar, José Benito. **Análisis de la confederación sindical de los trabajadores.** Pág. 2.,

una serie de derechos de los guatemaltecos y obligaciones del Estado, como son los de cumplir con El Derecho de Libre Asociación, El Derecho de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, La Prohibición del Trabajo Forzoso u Obligatorio, La Prohibición del Trabajo Infantil; (Edad Mínima para el Empleo), Las Condiciones Aceptables de Trabajo con respecto al Salario Mínimo, Horas de Trabajo y lo relacionado con la Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Todos los derechos indicados están comprendidos en la normativa guatemalteca, sin embargo también se encuentran regulados en los convenios números 29-105 (Trabajo Forzoso y su abolición), 87 (Libertad Sindical), 98 (Libertad Sindical y Negociación Colectiva), 100 (Igualdad de remuneración), 111 (Igualdad de Oportunidades), 138 (Sobre La Edad Mínima) 182.

Los derechos contenidos en los convenios referidos, de conformidad con lo que establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República constituyen derechos humanos, según el texto, tienen preeminencia sobre el derecho interno en materia de aplicación. Sin embargo, es procedente indicar que de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad en referencia al artículo 46 constitucional, son normas de carácter o rango constitucional, asimismo, constituyen derecho vigente en nuestro país, implica que su violación e incumplimiento por parte del Estado, tiene consecuencias, observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT., presiones de gobiernos, entre otros; con los que se han asumido compromisos de Estado.

2.28 Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.

En el proceso de diálogo y negociación que se llevó a cabo entre el Gobierno de la República de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), cuyo origen proviene de la pacificación del área de Centro América que inició con los oficios del grupo de Contadora constituido por los gobiernos de México, Panamá y Colombia y prosiguió con las cumbres de Esquipulas y con la Comisión de Reconciliación Nacional, culminó con la suscripción de los Acuerdos de Paz.

En ese contexto y proceso, el seis de mayo de 1996 en territorio mexicano y con la moderación del señor Jean Arnault y la representación de las Naciones Unidas recaída en el Secretario General Adjunto de dicha institución, Marrack Goulding, el gobierno de Guatemala y la URNG, suscribieron El Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómico y Situación Agraria. En este acuerdo, el gobierno de Guatemala asumió compromisos relacionados con la actualización de la legislación laboral, compromisos de gobierno que en el año 2000 el presidente de Guatemala, licenciado Alfonso Portillo, los elevó a compromisos de Estado.

Entre otras instituciones, el acuerdo establece que el desarrollo económico requiere de justicia social como uno de los cimientos de la unidad y la solidaridad nacional, que en el área rural es necesaria una estrategia integral que facilite el acceso de los campesinos a la tierra y que favorezca la resolución de conflictos, expresamente en su numeral 26 literal c) y d) relacionado con el trabajo indica que: “Se deben hacer los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las Leyes Laborales y sancionar severamente sus infracciones incluyendo aquellas referente al salario mínimo, el no pago, retención y retraso de salarios, las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y el ambiente en que deba prestarse. Desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezca la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, trabajadores agrícolas, migrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección”²².

De conformidad con los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala, en el proceso de diálogo, negociación y consenso alcanzado entre representantes de trabajadores y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la búsqueda de reformar

²² MINUGUA. **Acuerdo sobre aspectos socioeconómicos y situación agraria**. Pág. 18.

el Código de Trabajo y adaptarlo a los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, se tomó en cuenta este compromiso del Acuerdo de Paz que originó la propuesta de trasladar el procedimiento sancionatorio de faltas en materia de trabajo y previsión social a la Inspección General de Trabajo, con fundamento en las normas contenidas en el convenio 129 de la OIT., cuyo contenido de la norma indica: “A fin de permitirles que adopten dichas medidas los inspectores están facultados, a reserva del recurso legal o administrativo que indique la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar... Las personas que violen o descuiden la observancia de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los Inspectores de Trabajo en la agricultura deberán ser sometidos inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial o administrativo. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, en los casos en que deba darse un aviso previo a fin de solucionar la situación o tomar disposiciones preventivas”.²³ Esta norma del convenio 129 citado, según jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad y contenido del Artículo 46 de la Constitución Política de la República, es superior a cualquier norma ordinaria.

²³ Organización Internacional del Trabajo. **Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo**. Pág. 1298.

CAPÍTULO III.

3. Antecedentes y procedimientos del primer proyecto de ley.

3.1 Antecedentes:

En virtud de los compromisos de Estado, “En el año de 1999, con base en las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, a través de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; constituida por Acuerdo Ministerial Numero 93, de fecha 13 de diciembre de 1995, la cual esta integrada por representantes de empleadores, trabajadores y del gobierno, con fundamento en lo que establece el convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)...”²⁴. Al interior de este foro se inició un proceso de discusión de reformas al Código de Trabajo en materia del derecho sustantivo y de derecho procesal que pueda adaptar las recomendaciones y observaciones de los expertos y a las necesidades del país.

De conformidad con lo anterior, según memoria de la Comisión Tripartita, de fecha 1 de julio de 1999, el Ministro de Trabajo y Previsión Social expreso: “de acuerdo al compromiso asumido por el gobierno ante la Comisión de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, de solicitar a la Comisión Tripartita que el tema de la adecuación de la legislación ordinaria nacional al Convenio 87, sería declarado prioritario por la misma, a efecto de iniciar su discusión en el menor tiempo posible, con un plazo razonable para arribar a conclusiones, para lo cual propuso integrar una subcomisión con los sectores empleador y trabajador y estos manifestaron su acuerdo de conformar la subcomisión comprometiéndose a designar en la próxima reunión dos delegados por cada sector.”²⁵ Se integró la Subcomisión, por parte de los tres sectores representados en la Comisión Tripartita, para que haga el análisis y estudio

²⁴ Betancourt Cano, Francisco Rafael. **Oficio 19-2001, dirección de asuntos internacionales de trabajo.** Pág. 2.

²⁵ Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales. **Ayuda de memoria de discusión de fecha uno de julio de 1999.** Pag. 2.

correspondiente que permita el avance y actualización de las normas, de conformidad con las observaciones presentadas por cada uno de los sectores en las diferentes sesiones de la comisión.

Después de varias reuniones de los trabajadores, empleadores y gobierno, con el aporte de Abogados y especialistas en la materia, se elaboró una propuesta de Código Procesal de Trabajo para presentarlo ante la Comisión Tripartita, con el objeto que esta comisión lo revise, le de su aval y de esa forma cumplir con el procedimiento interno de su reglamento, asimismo, que la propuesta sea consecuencia de consenso entre los tres sectores representados, para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo eleve al Presidente de la República para que lo impulse como iniciativa de ley.

Al interior de la Comisión Tripartita y por parte de los trabajadores, se hicieron observaciones a la propuesta del Código Procesal de Trabajo, elaborada por la comisión específica, que dificultó la aprobación final. Este intento de consenso para la normativa, quedó inconcluso, los patronos, los trabajadores y el gobierno no llegaron a buscar un procedimiento que lograra incorporar las observaciones de que había sido objeto la propuesta. Por su parte, los trabajadores representados ante la Comisión Tripartita, iniciaron un procedimiento de discusión de reformas al Código de Trabajo, entre los representantes de los trabajadores ante dicha comisión, estaba el licenciado, Juan Francisco Alfaro Mijangos, como representante de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), quien posteriormente en el año 2000, durante el gobierno del Frente Republicano Guatemalteco (FRG), fue nombrado Ministro de Trabajo y Previsión Social y de conformidad con el reglamento, a partir de ese momento presidió la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales.

Con el nombramiento del licenciado Juan Francisco Alfaro Mijangos como Ministro de Trabajo y Previsión Social por el Presidente de la República y su política laboral, se inició un distanciamiento entre el señor Ministro y los empleadores, que culminó posteriormente con el retiro de los representantes empleadores de la

Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo. Por su lado los representantes de los trabajadores, iniciaron un proceso de discusión de reformas al Código de Trabajo con representantes y asesores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que concluyó con una propuesta relativa a la adecuación de la normativa a las recomendaciones de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo y los Acuerdos de Paz, se incluyó en la propuesta la reforma al Decreto 71-86 modificado por el Decreto 35-96 ambos del Congreso de la República Ley Reguladora del Derecho de Sindicalización, Negociación Colectiva y Huelga de los Trabajadores del Estado.

3.2 Procedimiento de la Iniciativa de Ley.

La discusión y el consenso alcanzado entre los representantes de los trabajadores y del gobierno, no fue respetado por el Ministro de Trabajo y Previsión Social, el que con fecha 17 de abril del 2000, remitió al señor Presidente de la República, licenciado Alfonso Portillo, un proyecto para iniciativa de ley de Reformas al Código de Trabajo, constituido por 35 Artículos que recogen un 80 por ciento de las propuestas de reforma discutidas entre los representantes de los trabajadores y del gobierno ante la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, por aparte envió las propuestas relacionadas con las modificaciones o reformas que se debía hacer al Decreto 71-86 reformado por el Decreto 35-96, del Congreso de la República, de acuerdo a las observaciones que surgieron por parte de la CEAR como consecuencia de la denuncia y acción de inconstitucionalidad promovida a la reforma.

Entre los argumentos del Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social al Presidente de la República, sobre el proyecto de reformas al Código de Trabajo en su nota fechada el 17 de abril, se indica la necesidad de adecuar el convenio 87 de la OIT referido a la libertad sindical a la legislación nacional. Manifestó que en el tema de reformas, “ha insistido la OIT por varios años y que el mismo tema ha sido motivo de tratamiento especial en contra de Guatemala. Que el 30 de mayo del año en curso se estará inaugurando la 88 Conferencia Anual de la OIT, en caso, que el señor Presidente esta de acuerdo con apoyar el proyecto como iniciativa de ley, en la forma

que está redactado o con modificaciones, sería conveniente que al momento de desarrollarse la conferencia anual, ya hubiera una posición del Estado de Guatemala en esta materia. Indica que este proyecto ha sido discutido con la mayoría de miembros representantes de los trabajadores en la Comisión Tripartita y aunque no existió acuerdo en el 100% en la redacción, se logró la mayoría de los asuntos tratados.”²⁶

Se desprende de los argumentos señalados por el Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, licenciado Juan Francisco Alfaro Mijangos, el interés y la exigencia de desarrollar la normativa antes o durante la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo, por ser una temática tratada al interior de dicha conferencia que incluye el tratamiento especial donde fue invitado el Estado a la 87 conferencia para explicar las razones y motivos por la cuales no se adapta la legislación nacional al Convenio 87 de la OIT.

De la misma forma, el Señor Presidente de la República, en su carta de fecha 17 de mayo, del 2000, que dirigió al Presidente del Congreso de la República indica: “Que es deber del gobierno adecuar la legislación interna de Guatemala, al convenio 87 de conformidad con el compromiso del Estado guatemalteco ante la Conferencia Internacional del Trabajo, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo. Al hacer uso del ejercicio y función que le confiere el artículo 183 de la Constitución Política de la República, remite la iniciativa de ley para consideración y aprobación del Congreso de la República, pues estima necesario incorporar al Código de Trabajo las disposiciones que se refieren a la libertad sindical y de esa manera darle cumplimiento al compromiso que el Estado de Guatemala, tiene como miembro de la Organización Internacional del Trabajo.”²⁷

La iniciativa de ley que remitió el gobierno a través del Señor Presidente del Organismo Ejecutivo relacionadas con las Reformas al Código de Trabajo, fue

²⁶ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Oficio 328-2000 al presidente de la República.** Pág. 1.

²⁷ Presidente de la República. **Oficio al congreso de la República.** Pág. 1.

registrada en el control de registro de iniciativas del Congreso de la República, con el número dos mil doscientos setenta y nueve (2279) y la fecha que pasó al pleno fue el siete de junio, del 2000, para que lo conociera la Comisión de Trabajo y Seguridad Social para el respectivo estudio y dictamen.

3.3 Devolución de la Iniciativa de Ley.

La Dirección deL Legislativo del Congreso de la República, con fecha 12 de junio, del 2000, en nota dirigida a la Comisión de Trabajo, envió la referida iniciativa de ley y les manifestó “que por disposición del Honorable Pleno del Congreso remite para su conocimiento la iniciativa de ley presentada por el Señor Presidente de la República, por medio de la cual se introducen reformas al Código de Trabajo. Asimismo, informa a los Honorables Señores Diputados, que dicha iniciativa de ley será devuelta al Organismo Ejecutivo, debido a que la misma no llena los requisitos que establece la Ley Orgánica del Organismo Legislativo.”²⁸ De acuerdo al documento e iniciativa de ley objeto de consulta, dicho proyecto de propuesta que envió el Ministro de Trabajo y Previsión Social al Señor Presidente de la República y que este trasladó como iniciativa de ley, fue devuelta y rechazada por carecer de exposición de motivos.

3.4 Contradicciones entre sectores empleador, trabajador y Gobierno

Durante el año 2000, después de la devolución de la iniciativa de ley, los trabajadores no supieron nada de lo relacionado con el proyecto o iniciativa de ley. Independiente de la iniciativa de ley rechazada, los trabajadores conocieron otra propuesta del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en este caso dicha propuesta esta relacionada con un Código Procesal de Trabajo, en virtud del corto de tiempo con el que el Ministro de Trabajo y Previsión Social propuso a los empleadores y trabajadores de la Unidad de Acción Sindical y Popular y la Unión Guatemalteca de Trabajadores, así como los del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) para que revisaran e proyecto, éstos trasladaron el tema a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo

²⁸ Salguero y Salguero, Jorge Mario. **Oficio al presidente de la República.** Pág. 1.

cuya memoria de esta comisión número 005-2000 de fecha 7 de septiembre del mismo año, recoge lo dicho por parte de un representante empleador que indicó que “la negativa del Ministro de Trabajo Y Previsión Social de discutir lo relativo al proyecto de Código Procesal de Trabajo, tal como lo solicitó el sector trabajador, manifiesta una grave preocupación por el hecho que el señor Ministro se niegue a discutir un tema de tanta importancia para el sector productivo. Agrega que la actitud del señor Ministro constituye una violación al tripartismo (Convenio 144) que se ha venido fortaleciendo desde la creación de esta comisión, y que remitir proyectos de ley al Congreso de la República de Guatemala en materia laboral sin el consenso previo de esta Comisión, constituye un retroceso para el sector productivo.

“Por su parte el Señor Ministro en la reunión de la Comisión manifestó que no se esta violando el convenio 144, porque hizo las consultas a los siguientes sectores: Corte Suprema de Justicia, Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), la Misión de las Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA), El Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), El Colegio de Abogados y Notarios, La Federación Nacional de los Trabajadores de Salud (FESITRAMSA), La Federación Nacional de Trabajadores del Estado (FENASTEG), La Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS), La Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP) y La Unión General de Trabajadores de Guatemala (UGT), demostrando que estaba abierto a escuchar opiniones y con esto se cumplía con el espíritu y letra del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se refiere a hacer consultas, pero de ninguna manera a establecer un procedimiento que impida al gobierno cumplir con sus obligaciones que le impone la ley y dado que el reglamento del funcionamiento de la Comisión Tripartita establece la toma de decisiones por consenso, esto constituye otorgar un derecho de veto, el gobierno no podría quedar sujeto a procedimientos que le impidan cumplir sus obligaciones”.²⁹

²⁹ Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo. **Ayuda de memoria 005-2000**. Pág 2.

Las manifestaciones de trabajadores, de empleadores y de los representantes del Gobierno, en el presente caso del Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, provocó el distanciamiento de las relaciones y la denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo, por parte de empleadores y trabajadores por violación al Convenio 144 de OIT, por parte del Estado de Guatemala. Además de la denuncia, según nota de fecha seis de octubre, del año 2000, que dice: “los trabajadores aglutinados en La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS), Federación de Trabajadores Independiente del Campo y de la Ciudad (FETICCC), Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG), Instancia Unitaria de Trabajadores del Estado (IUTE), firmamos esta protesta contundente en contra de la mencionada propuesta de Código Procesal, con el respaldo y sellos de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares (FESTRAS) y el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG)”.³⁰

3.5 Publicaciones y opiniones de las reformas al Código de Trabajo.

Después de las diversas reuniones y contradicciones entre empleadores, trabajadores y representantes del Gobierno y del silencio de la iniciativa de ley que contiene las reformas al Código de Trabajo, devuelta al Organismo Ejecutivo por carecer de exposición de motivos, no se supo nada concreto sobre dichas reformas a excepción de algunas publicaciones de prensa como las tituladas de “desacuerdo por reformas laborales” donde se publica la posición del licenciado Juan Francisco Alfaro Mijangos, Ministro de Trabajo y Previsión Social y las del señor Ricardo Villanueva Ex-presidente de la Cámara del Agro de Guatemala, en las que se indica: “ según el Ministro de Trabajo con la ampliación de los beneficios de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe no terminan los problemas para Guatemala, si no que los mismos empiezan. Por eso se advierte que es necesario agilizar cambios en la leyes laborales vigentes, el hecho de que al país se le conceda menos tiempo que a las demás naciones de Centro América para la revisión del respeto a los derechos de los

³⁰ Sindicatos de UNSI TRAGUA, FETICCC, FESEBS, FENASTEG, IUTE, FESTRAS y STEG. **Posición de trabajadores dirigida al ministerio de trabajo y previsión social**, Pág. 1.

trabajadores, como condición para seguir recibiendo los beneficios de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, es muestra de que Estados Unidos confía menos en Guatemala. Sin embargo, los empleadores argumentan que: “no se pueden hacer modificaciones unilaterales ya que solo causarían desempleo y ahuyentarán la inversión, además, rechazan de entrada los pretendidos cambios a la legislatura laboral vigente, según el sector privado no conoce las reformas porque se retiró de las conversaciones desde el inicio del presente Gobierno, cuando se subió el salario de los trabajadores por decreto. Que de ser aprobados los cambios por el Congreso de la República, la estabilidad laboral de los empleados del sector privado se pone en riesgo, ya que las empresas locales no podrán competir en el extranjero. Como ejemplo de dos equivocaciones de la propuesta, destaca que autorizar la formación de sindicatos como se plantea, es aumentar la falta de representatividad que este movimiento ya tiene. Asimismo, autorizar huelgas en época de cosecha significa anular la producción del país”.³¹

Por su parte la columnista de Prensa Libre, Licenciada María Isabel Bonilla parafraseando indicó que si es necesario modificar las normas laborales, sería mejor que se hiciera con el objeto de mejorar el nivel de vida de los trabajadores de forma más genuina y no mediante una legislación voluntarista.

Las publicaciones de prensa y contradicciones entre empleadores y representantes gubernamentales, continuaron en los primeros meses del año 2001, como el contenido del Editorial de Prensa Libre titulado “SE SIRVE AL PAIS O A LA AFLCIO”, que en su introducción indica que “la presencia de Juan Francisco Alfaro al frente del Ministerio de Trabajo, le ha venido como anillo al dedo a la Federación Americana de Trabajadores Industriales AFLCIO, pues por medio de el, que tal parece ha sido su allegado, está imponiendo criterios para reformar el Código de Trabajo, lo cual, de concretarse, agravará el clima que desalientan las inversiones en el país.

³¹ **Desacuerdo por reformas laborales.** Pag. 33. Siglo veintiuno (Guatemala).

El titular de la sección periodística pulso económico titula: “CHOQUE ENTRE EL CACIF Y TRABAJO”. Y en su contenido se indica y argumenta que: “los empresarios son los responsables de violar los derechos de los trabajadores y el CACIF acusa de parcialidad al Ministerio de Trabajo. Indica el Titular del Ministerio de Trabajo, Juan Francisco Alfaro Mijangos que: en un documento entregado por la Comisión Laboral del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF), los representantes de la Unión Americana, según Alfaro, el sector privado hace manifestaciones que ponen en riesgo a Guatemala por no ajustarse a la verdad y a los hechos. Añadió que las exportaciones que gozan del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP), están en riesgo por los continuos incumplimientos de los empresarios a las leyes del país, y el Gobierno no será responsable del fallo negativo que pudiere emitir Estados Unidos el seis de abril. Sin embargo, Carlos Arias Coordinador de la Comisión Laboral de la cúpula empresarial, enfatizó que quien no dice la verdad es Alfaro y lamentó que el Ministro utilice “un lenguaje confrontativo que no es propio del cargo que desempeña”.³²

Por otra parte, la revista Actualidad del Periódico de Guatemala, de fecha 21 de marzo, del 2001, en su página número dos anotó “Código de Trabajo, FRG apresura trámite a reformas, para que Guatemala no sea excluida del sistema General de Preferencias Arancelarias que otorga Estados Unidos, el partido oficial trabajaba anoche contra el tiempo para dar luz verde a un paquete de enmiendas al Código de Trabajo. La oposición y el sector privado se oponen al procedimiento. El Gobierno de Estados Unidos, podría retirar a Guatemala los privilegios del Sistema General de Preferencias Arancelarias”.³³

3.6 Diálogo, negociación y consenso entre empleadores y trabajadores que concluyeron con el Decreto 13-2001.

En ese contexto nacional de divergencias entre los sectores, gobierno, trabajadores y patronos, el 21 de marzo, del año 2001 se inició la discusión en el

³² Choque entre cacif y trabajo. Pág. 43. Siglo veintiuno (Guatemala).

³³ FRG, apresura trámite a reformas. Pág. 2. El periódico (Guatemala).

Pleno del Congreso de la República, de un Proyecto de Reformas al Código de Trabajo, registrado en la Dirección Legislativa, el 20 de marzo, del año 2001 con número de registro dos mil cuatrocientos veintiocho (2428), proyecto que envió el Presidente licenciado Alfonso Portillo, el 15 de marzo, del 2001, como una iniciativa de ley.

En el proyecto 2428, se introdujeron cambios, se agregaron y ampliaron artículos que distorsionaron los contenidos del proyecto inicial del año 2000, que fue producto de consenso en un ochenta por ciento, entre los representantes de los trabajadores y del Gobierno, en la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, proyecto que fue devuelto al Organismo Ejecutivo, en junio, del año 2000, por carecer de la exposición de motivos, que indica la Ley interna del Congreso de la República.

Ante tal situación y en virtud que los sectores; trabajador y empleador, no están de acuerdo con la iniciativa de ley, el 27 de marzo, los trabajadores organizados en sindicatos y afiliados a la Unidad de Acción Sindical y Popular y la Unión Guatemalteca de Trabajadores, remitieron una carta a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso, en atención a la invitación que se les formulara para asistir a ese Organismo Legislativo a tratar las reformas al Código de Trabajo y formuló sus consideraciones en la forma siguiente: “respecto a los 35 Artículos al que llegaron a consenso con los representantes del gobierno ante la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, 25 Artículos han sido mutilados por el ejecutivo y lo más grave de las reformas que se impulsan es que no se adaptan a las exigencias y compromisos que el Estado de Guatemala adquirió frente a la Organización Internacional del Trabajo y los acuerdos de paz. Conscientes del espíritu de diálogo solicitamos a la Honorable Comisión, que para constatar lo que afirmamos se escuche la opinión de la comunidad internacional, la OIT y Naciones Unidas en general. Asimismo, solicitamos a la Honorable Comisión del Congreso, intervenga ante la Junta Directiva y Pleno del Congreso de la República, para una extensión de tiempo para

resolver lo referido al tema de las reformas, en función de los intereses nacionales y de la clase trabajadora”.³⁴

Por su parte el Movimiento Solidarista, con fecha 27 de marzo, en nota dirigida al Presidente de la República, licenciado Alfonso Portillo Cabrera, expresó: Solicitamos con carácter de urgencia audiencia con el objeto de poder hacer nuestras apreciaciones y total rechazo sobre la manera inconsulta, precipitada e irresponsable en que se pretende reformar el Código de Trabajo de Guatemala, a través de la iniciativa nuevamente planteada por su persona, nosotros desde 1983 representamos a más de 250,000 trabajadores convirtiéndonos en la fuerza laboral más representativa del país a través de 500 organizaciones autónomas, las cuales hemos sido marginadas. De acuerdo al número de trabajadores representamos el 18 por ciento de la población económicamente activa, y el sindicalismo solo representa el 6 por ciento. Le fijamos a a usted señor Presidente un plazo de 24 horas para que responda a nuestra, ya que reunidos en Asamblea General Extraordinaria decidimos llegar a las últimas consecuencias para que nuestros derechos y dignidad sean respetados.³⁵

Entre la múltiple correspondencia y cabildeos, el sector empresarial y los trabajadores organizados sindicalmente, conscientes del diálogo y aporte que pueden brindar en este proceso y salvar que el país quede excluido del Sistema General de Preferencias (SGP) y cumplir con las exigencias de la Organización Internacional del Trabajo(OIT), el 5 de abril, acudieron ante el Presidente del Congreso de la República para solicitar una prórroga en la discusión de tercera lectura de las reformas al Código de Trabajo, con el objeto de presentar propuesta de modificaciones a dicho proyecto. Lamentablemente, por el corto tiempo para la revisión de la continuidad comercial en el contexto del SGP y de la fecha de inicio de la Conferencia anual de la OIT., el Señor Presidente del Congreso de la República, sólo concedió 8 días de plazo, para que en

³⁴ Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República. **Posición de los trabajadores.** Pág. 1.

³⁵ Movimiento Solidarista de Guatemala. **Referencia 1294-2001 número 003137, posición de la asociación dirigida al presidente de la República.** Pag. 1.

ese tiempo los trabajadores y patronos, se pusieran de acuerdo respecto a la normativa que se estaba discutiendo por el pleno del Congreso de la República.

En virtud del plazo previsto para que patronos y trabajadores logaran ponerse de acuerdo para una propuesta de reformas al Código de Trabajo, que comprenden los 37 Artículos propuestos al Organismo Legislativo por parte del Organismo Ejecutivo y de conformidad con los intereses y necesidades de cada una de las partes, únicamente se logró el acuerdo de nueve artículos relacionados con la recomendación de la Comisión de Expertos de OIT y continuar discutiendo los restantes artículos hasta el número 37.

En una nota dirigida a la presidenta en funciones del Congreso de la República licenciada Zury Ríos Sosa, los empleadores organizados en el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) y los trabajadores organizados en la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP) y la Unión Guatemalteca de Trabajadores (UGT), hicieron formal entrega del documento que contiene el resultado de la discusión y consenso, alcanzado en el plazo previsto. En esa nota indican los trabajadores y empleadores, que al documento se le acompañan las propuestas formuladas por la representación de los trabajadores, sobre las cuales fue posible lograr acuerdos y otros que por el corto tiempo, no fueron discutidos, pero asumen el compromiso de seguir discutiendo todos aquellos aspectos que sean de especial relevancia en materia de legislación laboral.

Entre el acuerdo alcanzado por los trabajadores y los empleadores existen 9 artículos como producto de la discusión del corto plazo que se les concedió y se encuentran los Artículos 211, 220, 221, 222, 223, 234, 241, 255 y 257. En la discusión y aprobación en el seno del Congreso de la República, se omitió aprobar entre todos los Artículos, el 257 el cual era parte del acuerdo entre los empleadores y trabajadores, los demás artículos indicados fueron aprobados en su totalidad sin modificación a la redacción presentada por los trabajadores y empleadores. Este proceso concluyó con el Decreto 13-2001 del Congreso de la República.

3.7 Iniciativas y propuestas previo a las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 18-2001.

El procedimiento de diálogo, discusión, negociación y consenso, que culminó con el acuerdo entre los trabajadores y empleadores, dio origen a las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República, sin embargo, dichas reformas y consenso alcanzado como lo explican los trabajadores y empleadores en su nota de fecha 20 de abril, del 2001, dirigida a la presidenta en funciones del Congreso de la República “destacan que sobre la mesa de discusión, estuvieron propuestas formuladas por los representantes de los trabajadores, algunas sobre las cuales ha sido posible llegar a acuerdos parciales y otros que no han sido discutidos, valoramos el proceso de diálogo y respeto mutuo que hemos tenido el sector empleador y trabajador y el compromiso para continuar discutiendo todos aquellos aspectos parciales y otros que no han sido discutidos”.³⁶ Adjunto a la nota, describimos los artículos relacionados con el tema de la OIT entre los cuales, se encuentran los Artículos 211 incisos a) y b), 220 inciso d), 222 inciso f) 223 inciso b) 243, inciso a) 249, 243 inciso d) 255, 257; todos ellos del Código de Trabajo. 390 párrafo 2 del Código Penal. Incisos d) e) y g) del artículo 4 del Decreto 71-86, modificado por el Decreto legislativo 35-96.

De acuerdo al consenso alcanzado sobre las reformas entre el sector productivo y los trabajadores, los documentos de estudio del CEAR, en estas reformas, no se alcanzó, ni se adoptó, todas las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, además hacen referencia que no hubo consenso en la mayoría de los artículos presentados por los trabajadores, pero que si existieron discusiones parciales y otros que se dejaron de discutir, lo que pueden seguir discutiendo en el futuro.

³⁶ Congreso de la República de Guatemala. **Acuerdo entre la UGT, UASP y CACIF.** Pag. 1.

3.8 Contradicciones del proceso de diálogo y negociación, que contribuyeron a las reformas contenidas en el Decreto 18-2001.

En el proceso de discusión, los sectores empleador y trabajador no lograron negociar, discutir y ponerse de acuerdo sobre los Artículos que hacen referencia la recomendación de la OIT, tampoco los artículos propuestos que pretenden los trabajadores, que incluyen el procedimiento sancionatorio y multas en materia de faltas a las Leyes de Trabajo y Previsión Social, la creación de los Juzgados de Paz de Trabajo, propuestas que se fundamentan en el compromisos adquirido por el gobierno en el Acuerdo Sobre Aspectos Socio Económicos y Situación Agraria, esta divergencia de criterios provocó reacciones inmediatas de todos los sectores involucrados.

El mismo 20 de abril, del año 2001, fecha en que los empleadores y trabajadores hicieron llegar a la Presidenta del Congreso de la República, las reformas del acuerdo, que en su mayoría constituyeron el decreto 13-2001, el tercer vicepresidente de la Junta Directiva, del Organismo Legislativo, licenciado Ramiro de León Carpio, fue de la opinión que las Reformas al Código de Trabajo debían ser justas, que estimulen el capital, la inversión y el empleo. Según manifestaba, con vehemencia les pido a los sectores laborales y empleadores ponerse de acuerdo para realizar las reformas pertinentes al Código de Trabajo, agregó, que si las partes interesadas no tuvieran la suficiente madurez y fueran tan irresponsables de no ponerse de acuerdo para presentar unas reformas al Código de Trabajo por consenso, que después no acusen de no haber aprobado las cosas como lo hubiesen deseado.

3.9 Estados Unidos de América advierte y le indica plazo a Guatemala.

En publicación de Prensa un titular indica: “EEUU establece plazo”. “Un plazo que vence en abril del 2001 fijó Estados Unidos a Guatemala para que mejore las condiciones y leyes laborales, a fin de continuar con los beneficios de la cuenca del caribe. En una misiva enviada por Charlene Barhefsky representante de comercio de ese país, al vicepresidente Juan Francisco Reyes López, se señala que se deben mejorar las condiciones laborales y aclarar los asesinatos de sindicalistas. También se

expone la necesidad de actualizar el Código de Trabajo, hacer respetar el derecho a la propiedad intelectual y acelerar los procesos para eliminar la impunidad en los crímenes contra sindicalistas. La Oficina de Comercio de los Estados Unidos, efectuará una gira por Centro América y podrá constatar personalmente en Guatemala si se ha cumplido con parte de las recomendaciones, de comercio.

“El Vicepresidente indicó que Guatemala es excluida de los beneficios de la Cuenca del Caribe se pone en riesgo 250,000 plazas de trabajo creadas con ese sistema. Le toca al sector empresarial y a los tres Organismos de Estado, trabajar para mantener a Guatemala con estas preferencias, “indicó Reyes” quien adujo que los beneficios logrados hasta el momento permiten exportar productos y no personas”.³⁷

En otra publicación del medio escrito denominado DÍA, de fecha 26 de abril, del 2001, los sindicalistas aglutinados en la Unidad de Acción Sindical y Popular UASP, del Sindicato del Banco de los Trabajadores (SBANTRAB), de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), así como de otras organizaciones, protestaron frente al Congreso de la República, con el objeto de rechazar algunas reformas que se pretenden discutir y que según los sindicalistas afecta a los trabajadores organizados en sindicato.

En ese contexto de protestas el Ministro de Trabajo, licenciado Juan Francisco Alfaro Mijangos refutó que: “En reunión con diputados y dirigentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), puntualizaron que en los ocho puntos acordados entre el CACIF y los sindicalistas, no están las propuestas sugeridas por la OIT, Alfaro ejemplificó que la OIT recomendó que una de las reformas se hiciera al artículo que prohíbe la huelga de los trabajadores en el campo”. Concluye diciendo: “Yo no se que hará el Congreso, pues discutirá por lo menos cinco proyectos”³⁸ Entre los cinco proyectos referidos por el Licenciado Alfaro se encuentra el proyecto registrado con el

³⁷ **EEUU establece plazo.** Pág. 32 Diario de Centro América (Guatemala)

³⁸ **Reforman código de trabajo.** Pág 6. Diario al Día (Guatemala)

número dos mil doscientos ochenta y uno (2281), presentado por la diputada Aura Marina Otzoy Colaj, el proyecto número dos mil cuatrocientos cuarenta y siete (2447), presentado por los Diputados Jorge Rolando Rosales Mirón, Mario Arturo Portillo, Leonel López y compañeros, el registrado con el número dos mil doscientos sesenta y seis (2266) presentado por la Diputada Nineth Montenegro y el dos mil cuatrocientos veintiocho, (2428) y dos mil doscientos setenta y nueve (2279) éstos dos últimos, presentados por el Presidente de la República. A los proyectos anteriores, se suma la propuesta presentada por los trabajadores aglutinados en la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP) y la Unión General de Trabajadores (UGT), y un proyecto de sustitución de artículos presentados por diferentes Diputados del Congreso de la República.

En el proceso de reformas al Código de Trabajo, Decreto 18-2001 del Congreso de la República, de conformidad con los medios de comunicación, se dieron una serie de contradicciones, protestas y presiones, previo a su discusión y aprobación.

De acuerdo a la historia y procedimiento de las reformas, las discusiones y contradicciones se generan como consecuencia de los compromisos comerciales suscritos entre el Gobierno de Estado Unidos de América y el de Guatemala incorporados en la Iniciativa de la Cuenca del Caribe, en el Sistema Generalizado de Preferencias y en el Acuerdo Sobre Aspectos Socio Económicos y Situación Agraria en Guatemala (ASESA) suscrito entre el gobierno de Guatemala y la URNG.

CAPÍTULO IV.

4. Análisis de las observaciones y recomendaciones de la OIT y contenido de las reformas al Código de Trabajo.

4.1 Contexto:

El Estado de Guatemala, ha sido objeto de observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Comisión de Normas de la Organización Internacional del Trabajo, desde la década de los años ochenta, previo a las reformas al Código de Trabajo contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República. En la 88 Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza; en el año 2000, la comisión tomó nota de las diversas memorias del gobierno guatemalteco en representación del Estado, hizo las observaciones del caso, para que se pudiera adecuar la legislación laboral guatemalteca con el contenido de las recomendaciones y observaciones de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo referidos a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Para el estudio y análisis de las reformas al Código de Trabajo contenida en los Decretos Legislativos 13-2001 y 18-2001, es necesario tomar en cuenta las observaciones y recomendaciones de la CEAR, para analizar si desarrolla la política y normas de libertad sindical con relación a las denuncias de los sindicatos y de los gobiernos representados en la Conferencia General de la OIT.

4.2 Observaciones y recomendaciones de los expertos de la OIT.

4.2.1 Observación y recomendación al Artículo 211:

En la observación individual de la Comisión de Expertos de OIT, relacionado con el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se reiteran las observaciones y comentarios del Artículo 211 incisos a) y b) del Código de Trabajo, indican que se debe eliminar la supervisión estricta de las actividades de los sindicatos por parte del Gobierno.

4.2.2 Análisis de la reforma al Artículo 211 y las recomendaciones:

De acuerdo a las recomendaciones de los expertos de la OIT, las organizaciones sindicales y empresariales en un esfuerzo conjunto que puso en práctica el diálogo, la negociación y el consenso, aprobaron suscribir en su totalidad los artículos que al final fueron introducidos en las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República entre los cuales se encuentra el Artículo 211 del Código de Trabajo.

En congruencia con las observaciones de los expertos, los empleadores y trabajadores se pusieron de acuerdo en reformar el artículo 211 en el inciso a) que dejó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la responsabilidad de garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical, eliminó de su texto la función de ejercer la más estricta supervigilancia de los sindicatos por contravenir la normativa del Convenio 87 y 98 de la OIT; y en el inciso b) la colaboración y procuración a que se refiere este inciso, puede interpretarse como una actitud de injerencia por parte del Ministerio de Trabajo, en tal virtud, se sujetó a que el Ministerio de Trabajo actúe de acuerdo a lo que establece la Constitución Política de la República, los convenios internacionales en materia de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social. Además de eliminar la estricta supervigilancia del Ministerio de Trabajo, la reforma modifica e incluye que dicho Ministerio asuma el compromiso de brindar asesoría jurídica gratuita a los trabajadores para que puedan organizarse sindicalmente y fortalecer el compromiso de divulgar las leyes de trabajo periódicamente, lo cual es congruente con los compromisos asumidos en los Acuerdos de Paz. Esta reforma fue aprobada por El Congreso de La República, sin ninguna modificación cómo la presentaron en el consenso y acuerdo de los trabajadores y los empleadores, de la norma reformada se establece que su contenido recoge y se sujeta a las observaciones y recomendaciones de la CEAR.

4.2.3 Observación y recomendación a los Artículos 220 Y 223:

Las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos referido a los Artículos 220 inciso d) y 223 inciso b) del Código de Trabajo son los que exige como requisitos para ser Directivo Sindical, 1) ser guatemalteco de origen; 2) ser trabajador activo en el momento de su elección; 3) que al menos tres de sus miembros sepan leer y escribir, 4) hacer Declaración Jurada; y, 5) que los directivos sindicales deben de carecer de antecedentes Penales.

4.2.4 Análisis de la reforma a los Artículos 220 Y 223 y las recomendaciones:

Los cinco requisitos indicados por las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que implican contradicción entre la legislación laboral y el contenido del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y constituyen obstáculos para el libre ejercicio de libertad sindical, no fueron satisfechos en el acuerdo y consenso de los trabajadores y empleadores, mucho menos incorporados por el Congreso de la República. Los artículos en su incisos observados y requisitos exigidos, no fueron discutidos en su mayoría por empleadores y trabajadores para adecuar la legislación laboral a dichas observaciones y recomendaciones, no obstante que no se pusieron acuerdo para omitir lo relativo a ser guatemalteco de origen, se eliminó las otras cuatro exigencias o requisitos referidos: a) ser trabajador activo en el momento de su elección; b) que al menos tres de sus miembros sepan leer y escribir; c) hacer declaración jurada, y; d) carecer de antecedentes penales.

La exigencia del requisito: a) “ ser trabajador activo al momento de la elección” limita a cualquier trabajador que, con conocimiento y experiencia en materia sindical y normativa laboral que por cualquier causa estuviera suspendido de su obligación fundamental por suspensión de labores ordenada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por licencia sindical u otra que lo limite de ser trabajador activo al momento de la elección, puede incidir en

que la persona no sea electa, acción con la cual se limita su derecho humano civil y político de elegir y ser electo, en el presente caso en su asociación u organización sindical constituida para el efecto.

En cuanto al requisito b) “que se refiere a que tres de sus miembros sepan leer y escribir”, es otro obstáculo o limitación al ejercicio de libertad sindical y de sus derechos ciudadanos reconocidos en la Constitución Política de la República y los Convenios y Tratados Internacionales. Lamentablemente en Guatemala existen regiones donde la mayoría de la población es analfabeta, en tal virtud, con el requisito impuesto por nuestra legislación puede hacer difícil o imposible la constitución o conformación de un sindicato, con lo cual se viola el ejercicio de la libertad sindical que constituye base de la democracia como lo indica la Declaración de Filadelfia, declaración que se encuentra integrada en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En referencia a la recomendación c) la declaración jurada como un requisito en la conformación o constitución de un sindicato, es una institución como su nombre lo indica de declaración jurada ante autoridad competente, esta acción de manifestación expresa, al tenor de lo que establece el Código Penal, puede ser que, si dicha declaración jurada no es cierta como lo declara el directivo sindical provisional puede constituirse en un delito penal, penado con una sanción, finalmente;

La recomendación d) referida a la carencia de antecedentes penales que se indicó en lo de la CEAR, es otro requisito que limita al ciudadano y en el presente caso al trabajador a ejercer sus derechos consagrados en la Constitución Política, los Convenios y Declaraciones Internacionales en el ejercicio de la libertad sindical. Cualquier persona, que por error o causas que originaron la confrontación social en este país u otras de sus consecuencias, tenga o hubiera tenido en el transcurso de su vida, un conflicto penal que fuera objeto de sentencia, al cumplir dicha sentencia, la persona recupera sus

derechos civiles y políticos, al igual que sus derechos económicos y sociales a que hace referencia nuestra Constitución Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, La Convención Americana de Derechos Humanos, los Pactos de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos Sociales y Culturales, sin embargo, al tener el requisito expreso como lo contemplaba la ley que para ser directivo sindical provisional debe carecer de antecedentes penales, obstaculizaba el ejercicio de esos derechos individuales y de los derechos colectivos referidos a la libertad sindical, según los trabajadores, es esa la razón por la cual los expertos de la Organización Internacional del Trabajo como órgano de los mecanismos de control y en el cumplimiento de los convenios y recomendaciones, hacen la exigencia de adaptar la legislación laboral a los convenios referidos.

4.2.5 Observación y recomendación a los Artículos 222 y 241:

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones presentan las observaciones de los Artículos 222, inciso f) y el Artículo 241 inciso c); que indican que para declarar una huelga se necesita de las dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro de producción y de los miembros de un sindicato.

4.2.6 Análisis de las reformas a los Artículos 222 y 241 y las recomendaciones:

En relación al presupuesto de reunir las dos terceras partes de los trabajadores del centro de producción o empresa y de los miembros de un sindicato, se elimina de la normativa citada con la reforma de los Artículos 222 y 241 en sus incisos citados, en su defecto se normó que para que se legalice y ejecute una huelga debe tenerse la mitad más uno de los trabajadores, omite en el recuento para obtener esa mitad más uno, a los trabajadores de confianza de la empresa o centro de producción determinado. Para que el ejercicio de la libertad sindical se reconozca realmente por los Estados parte de la Organización Internacional del Trabajo, deben allanarse los caminos de la

negociación colectiva y de huelga, dichas instituciones son complementarias al ejercicio de los sindicatos, no se puede hablar de libertad sindical, si existen obstáculos para la negociación colectiva y el derecho de huelga.

Los trabajadores y su organización sindical, para poder ejecutar una huelga de conformidad con nuestra legislación laboral deben agotar todos los procedimientos establecidos en la ley (Código de Trabajo). El Código de Trabajo reconoce tres instituciones y su procedimiento que pueden llevar a los trabajadores a concluir y ejecutar una huelga en la búsqueda de hacer efectiva la libertad sindical y la negociación colectiva a través de los instrumentos denominados como; pacto colectivo, convenio colectivo o un laudo arbitral, cuyas instituciones originarias son: a) el sindicato, que es el ente exclusivo por mandato legal que puede discutir pactos colectivos, b) el comité ad-hoc que de conformidad con los Artículos 374 al 376 puede discutir convenios colectivos, y; la institución de los trabajadores coaligados que pueden llegar incluso al laudo arbitral, aunque indistintamente, para las tres instituciones (sindicato, comité ad-hoc y trabajadores coaligados), esta la institución de la conciliación y la huelga las cuales pueden resolverse en caso de divergencia con un laudo arbitral.

En síntesis, el dejar que para los trabajadores recurrir a la huelga se necesita del voto de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo o empresa determinada y dejar fuera a los trabajadores de confianza, constituye un mínimo avance en materia de reformas y libertad sindical, es mínimo el avance porque de acuerdo al concepto que establece el Artículo 239 el Código de Trabajo. “Huelga es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores...”. Es decir que al tenor de este artículo y de conformidad con la aplicación del principio de la norma más favorable no se necesita de la mitad más uno para el ejercicio de la huelga, y a eso obedece la observación y recomendación de la Comisión de Expertos.

4.2.7 Observaciones y recomendaciones a los Artículo 243 Y 249:

Entre las recomendaciones y observaciones de los expertos, se encuentran las relacionadas con la contenida en nuestra legislación laboral referidas a la prohibición de la huelga o suspensión de trabajo de los trabajadores agrícolas durante el tiempo de cosechas, salvo algunas excepciones (Artículo 243 inciso a) y 249 (referido al paro) y de los trabajadores de empresa o de servicios cuya interrupción, a juicio del Gobierno, afecte gravemente la economía nacional (Artículo 243 inciso d) y 249.

4.2.8 Análisis de las reformas a los Artículos 243 y 249 y las recomendaciones:

La observación de los Expertos de la Comisión de Normas de la Organización Internacional del Trabajo que se relacionan con estos artículos, se tomó en cuenta en el proceso de discusión pero se omitió en su contenido, provocó discusión entre empleadores y trabajadores, porque al parecer afecta la estructura del poder en el país que recae en los cafetaleros y las transnacionales productoras de banano.

La falta de acuerdo y posterior presión de los trabajadores y de la comunidad internacional, persuadió al Estado de Guatemala para que a través del Decreto 18-2001 del Congreso de la República y en su Artículo 13 de reformas, se modifique y reforme la parte del Artículo 243 relativo a la prohibición de huelga para los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha. Además, la reforma del mencionado artículo, amplía otras instituciones que se relacionan con el inciso c), que concede facultades al tribunal competente para limitar el ejercicio de huelga aunque no sea servicio esencial pero que afecte y ponga en peligro la vida, la salud y la seguridad de toda o parte de la población.

Asimismo, el Artículo 243 continúa facultando al Presidente de la República para que en Consejo de Ministros decreta la suspensión de una huelga. En virtud que dicha norma es incongruente con la Constitución Política

de la República en cuanto a la función relativa a los órganos encargados de la administración de justicia y en este caso por el trámite o procedimiento de declaratoria de huelga, esta parte del artículo la dejó sin efecto la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha tres de agosto del 2004, que se dictó como consecuencia de una acción de inconstitucionalidad que se hace referencia en el análisis de la reforma de éste artículo dentro del capítulo IV de la presente tesis.

La reforma al Artículo 243 en su análisis, se establece que no está congruente con la filosofía de los convenios y las recomendaciones que se formulan al respecto, no se adapta a los requerimientos y observaciones de la Comisión de Expertos, es una reforma laboral que tiene su origen en la presión nacional e internacional que se infiere de los comunicados y observaciones contenidas en los anexos de la presente tesis y se dio en la segunda fase de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto 18-2001.

La facultad que se confiere al Presidente de La República en Consejo de Ministros de decretar la suspensión de una huelga una vez declarada legal, contraviene el principio democrático y autonomía de los poderes del Estado, viola el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la prohibición de la injerencia en el ejercicio de la libertad sindical, toda vez que el sistema democrático de nuestro país se basa en la separación de poderes y autonomía de cada uno de los organismos del Estado (Organismos Legislativo, Organismo Judicial y Organismo Ejecutivo). Sin embargo, conferirle al poder ejecutivo la facultad de decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando este organismo estimara que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país, puede prestarse a manipuleo político e intereses económicos, dependiendo de quien ejerza el poder, pero jurídicamente hablando, es contrario a los principios y normativa, porque como lo establece la legislación laboral, para ejecutar una huelga, los trabajadores deben de cumplir con todos

los requisitos que le impone la ley y que esta sea decretada por un tribunal competente y consultada en la Sala jurisdiccional respectiva.

El anterior procedimiento y su resolución constituye sentencia de cosa juzgada por parte de los órganos o tribunales del poder judicial, por tal razón no puede dejarse sin efecto por otro poder del Estado como en el presente caso, por el poder del Organismo Ejecutivo en Consejo de Ministros, lo que no sólo obstaculiza el ejercicio de la libertad sindical que indica el Artículo tres del Convenio 98 de la OIT, también es incongruente con la administración, aplicación y ejecución de la justicia guatemalteca; que si bien se encuentra muy desprestigiada y que ha sido objeto de cuestionamiento por la población nacional e internacional, no implica romper con ese orden constitucional preestablecido por una disposición del Organismo Ejecutivo, de ese fundamento se desprende la declaratoria inconstitucional de ese párrafo. Con la resolución de la Corte de Constitucionalidad de fecha tres de agosto del 2004, que declara la inconstitucionalidad del párrafo que se refiere a la facultad del Presidente de la República en Consejo de Ministros para que decrete la suspensión de una huelga, este artículo se adapta a las observaciones y recomendaciones de los expertos de la OIT.

4.2.9 Observación y recomendación a los Artículos 255 Y 257:

En los Artículos 255 y 257 del Código de Trabajo, la Comisión de Expertos hace la observación y recomendación en el contenido que indica que se debe de recurrir a la policía nacional para garantizar la continuidad del trabajo en caso de huelga ilegal (artículo 255) y de detener y enjuiciar a los que incitan públicamente una huelga o paro ilegal (Artículo 257).

4.2.10 Análisis de las reformas a los Artículos 255 y 257 y las recomendaciones:

En el caso de la observación de la comisión respecto a los Artículos 255 y 257, no existe mayor novedad a excepción de la reforma al Artículo 255

contenida en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República que modificó que la intervención de la policía, la que ya no es de oficio dictarla por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en su defecto la intervención tiene que ser a petición de parte, que tiene interés en el asunto, no lo deja a la libertad del tribunal. En caso de huelga declarada legal y en el caso de la huelga ilegal, la intervención de policía se da de oficio con el objeto de dictar las medidas precautorias, estas reformas no cumplen con el fondo de los requerimientos de la OIT que buscan la efectividad y el libre ejercicio de libertad sindical, basado en los propios convenios.

En cuanto a las observaciones y recomendaciones del Artículo 257 que se refieren a la detención y enjuiciamiento de los que incitan a una huelga ilegal, no se hizo ninguna modificación. Lo anterior implica la continuidad, incumplimiento y rebeldía del Estado de Guatemala, en omitir las observaciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo a través de la CEAR.

4.2.11 Observación y recomendación del Artículo 390 del Código Penal y Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República:

Las observaciones de la Comisión, se refieren a la penalización de los conflictos laborales sobre la imposición de una pena de uno a cinco años de prisión, para quienes ejecuten actos que tengan por objeto; paralizar o perturbar el funcionamiento de las empresas que contribuyen al desarrollo económico del país, con propósito de causar perjuicio a la producción nacional (Artículo 390, párrafo 2 del Código Penal). Asimismo, la observación implica lo relativo a la imposición del arbitraje obligatorio sin posibilidades de recurrir a la huelga en servicios públicos que no son esenciales estricto sensu, como en particular, los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles y prohibición de las huelgas de solidaridad intersindical (incisos d), e) y g) del Artículo 4 del Decreto número 71-86, modificado por el Decreto Legislativo número 35-96 del Congreso de la República de fecha 27 de mayo de 1996).

4.2.12 Análisis de la reforma a los Artículos, 390 Párrafo 2) del Código Penal y Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República:

Las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos del Artículo 390 en materia penal y lo relacionado con los servicios públicos esenciales, no fue posible adaptarlas a la legislación nacional por falta de consenso de los empleadores y trabajadores, así como el poco interés respecto a estas observaciones y recomendaciones por parte de los Diputados del Congreso de la República.

4.3 Resumen de las observaciones de los expertos:

Supervisión estricta de las actividades de los sindicatos por parte del Gobierno (Artículo 211, incisos a) y b), del Código de Trabajo);

Exigencia de: 1) ser guatemalteco para poder participar en la constitución de un comité ejecutivo provisional de un sindicato o ser elegido dirigente sindical; 2) ser trabajador activo en el momento de la elección; 3) que al menos tres miembros del comité ejecutivo sepan leer y escribir (Artículos 220, inciso d) y 223. Inciso b); 4) exigencia de que los miembros del comité ejecutivo provisional del sindicato realicen una declaración jurada en donde se haga costar que carecen de antecedentes penales, y; 5) que son trabajadores activos de la empresa (Artículo 220, inciso d).

Obligación de obtener una mayoría de dos tercios de los trabajadores de la empresa o del centro de producción de que se trate (Artículo 241, inciso c) y de los miembros de un sindicato (Artículo 222, incisos f) y m) para poder declarar una huelga.

Prohibición de la huelga o suspensión de trabajo de los trabajadores agrícolas durante las cosechas, salvo algunas excepciones (Artículo 243, inciso a) y 249) y de los trabajadores de empresas o de servicios cuya interrupción, a juicio del Gobierno, afecte gravemente la economía nacional (Artículo 243, inciso d) y 249).

Posibilidad de recurrir a la Policía Nacional para garantizar la continuidad del trabajo, en casos de huelga ilegal (Artículo 255) y de detener y enjuiciar a los que intentan públicamente una huelga o un paro ilegal (Artículo 257).

Imposición de una pena de uno a cinco años de prisión para quienes ejecuten actos que tengan por objeto paralizar o perturbar el funcionamiento de las empresas que contribuyen al desarrollo económico del país con propósito de causar perjuicio a la producción nacional (Artículo 390, párrafo 2 del Código Penal).

Imposición del arbitraje obligatorio sin posibilidades de recurrir a la huelga en servicios públicos que no son esenciales estricto sensu, como en particular los servicios de transporte público y servicios relacionados con los combustibles y prohibición de las huelgas de solidaridad intersindical (incisos d), e) y g) del Artículo 4 del Decreto número 71-86, modificado por el Decreto Legislativo número 35-96 de 27 de mayo de 1996).

La comisión expresa la firme esperanza de que lo más pronto posible, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para poner la legislación en plena conformidad con las disposiciones del Convenio, pide que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto.

La comisión solicitó al Gobierno que se modifique el inciso d) del Artículo 2 del Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de fecha 19 de mayo de 1994, que exige que el proyecto de pacto colectivo se presente ante la Inspección General del Trabajo, acompañado de certificación del acta por medio de la cual la asamblea general del sindicato, acordó por las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros la autorización de los integrantes de su comité ejecutivo para celebrar, aprobar y suscribir el proyecto de pacto, por considerar que el porcentaje exigido es demasiado elevado y puede eventualmente dificultar la conclusión de pactos colectivos.

4.4 Análisis comparativo de las reformas al Código de Trabajo Decretos números 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala:

El presente análisis comparativo y comentarios de las reformas al Código de Trabajo contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, se divide en dos partes.

- a) La primera parte comprende las reformas contenidas en el Decreto 13-2001, del Congreso de la República que como quedó anotado, es producto del consenso entre trabajadores y patronos, fundamentados en su mayoría en las observaciones y recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR) de la Organización Internacional del Trabajo; y,

- b) La segunda parte, se refiere a el Decreto 18-2001 donde no existió propuesta por parte de los trabajadores y empleadores, es más consecuencia de la presión ejercida a nivel nacional e internacional, cuyas reformas van más allá de las recomendaciones de los de la CEAR, que tienen concordancia con las directrices del acuerdo de paz sobre Aspectos Socioeconómico y Situación Agraria en Guatemala (ASESA) en materia de sanciones por el incumplimiento a la legislación laboral, así como otras propuestas de consenso entre representantes de los trabajadores y representantes del Gobierno ante la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las cuales están contenidas en el proyecto inicial enviado por iniciativa del Organismo Ejecutivo al Congreso de la República de Guatemala en el año 2000.

En virtud que las recomendaciones de la CEAR están relacionadas con los compromisos de Estado, incluimos dentro del análisis y en el apartado de los artículos afectados las reforma que introdujeron respecto a las recomendaciones del órgano de control de la OIT para que se pueda establecer la ampliación, congruencia o incongruencia con estas recomendaciones y observaciones y si el Estado de Guatemala por omisión y por falta de adaptación de las recomendaciones a nuestra legislación laboral pueda seguir siendo objeto de fiscalización y control por parte de los órganos de la OIT o en su defecto, los trabajadores continuar con sus reclamaciones y quejas ante este foro internacional.

Asimismo, durante el tiempo que abarca la presente investigación, fue resuelta la acción de Inconstitucionalidad promovida en el 2001 por los licenciados Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González.

El primero de los solicitantes licenciado Augusto Valenzuela Herrera, actuó con el auxilio de los licenciados Ramiro Leonel Pérez Meza, Randolf Fernando Castellanos Dávila, Luis Fernández Molina y Mario Leonel Caniz Contreras.

El segundo de los solicitantes licenciado Oscar Guillermo Figueroa González actuó con el auxilio de los licenciados Manuel de Jesús Muñoz Aquino, Juan Fernando Girón Solares y Lucrecia Mendizábal Barrutía.

Entre los diversos artículos impugnados por la acción de inconstitucionalidad y en su orden por cada uno de los actores se encuentran los siguientes:

- a) Acción de Inconstitucionalidad promovida por el licenciado: Augusto Valenzuela Herrera en contra de los Artículos 4, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.
- b) Acción de Inconstitucionalidad promovida por el licenciado: Oscar Guillermo Figueroa González en contra de los Artículos 2, 4, 6, 8, 15, 17, 21 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

Estas Acciones de Inconstitucionalidad promovidas por los licenciados, Valenzuela Herrera y Figueroa González; fue resuelta por la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad e integrada por los Magistrados Cipriano Francisco Soto Tobar, quien la presidió, Juan Francisco Flores Juárez, Rodolfo Rohrmoser Valdeavellano, Nery Raúl Dighero Herrera, Mario Guillermo Ruiz Wong, Enrique Reynoso Gil y Manuel de Jesús Flores Hernández con fecha tres de agosto del año 2004 y publicado en el Diario de Centro América el 15 de noviembre del mismo año.

En cada uno de los artículos que fueron objeto de inconstitucionalidad, se estudia y analiza los que dejó sin efecto la sentencia de la Corte de Constitucionalidad en forma total o parcial, se agregan los artículos que desestimó el órgano de control que quedan redactados como los aprobó el Congreso de la República de Guatemala.

Primera parte

4.5 Análisis comparativo de las reformas contenidas en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala:

4.5.1 Reforma al Artículo 211 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo. “El organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo responsabilidad del titular de este, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del Sindicalismo de conformidad con estas bases”.

- a) “Debe ejercer la más estricta supervigilancia sobre los sindicatos con el exclusivo objeto de que estos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales:
- b) Debe colaborar con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurar activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada;
- c) Debe fomentar la unidad de la clase trabajadora y siempre que haya distintos grupos sindicales queda obligado a procurar la armonía entre los mismos.

También por razones de interés público y para evitar graves conflictos intersindicales, puede denegar la autorización

inscripción y concesión de la personería jurídica solicitadas por un sindicato, cuando en la respectiva empresa se haya legalizado con anterioridad otro sindicato de empresa que comprenda mas de las tres cuartas partes de la totalidad de los trabajadores de la misma; ó si se trata de sindicatos gremiales legalizados con anterioridad que van a coexistir con sindicatos de empresa, o viceversa, debe únicamente armonizar los intereses de dichos sindicatos y delimitar con claridad el campo de actividad de cada uno. En ambos casos los correspondientes acuerdos deben ser razonados; y

- d) En general, debe ajustar su actuación a los más estrictos dictados de la técnica, a los principios democráticos enunciados por la constitución y a las disposiciones del presente Código y de sus reglamentos.

Texto actual de la reforma aprobada:

“El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del Sindicalismo, de conformidad con estas bases.

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- b) Tomara las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización de conformidad con la Constitución Política de la Republica, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;

- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.”

Análisis de la reforma:

Con la reforma del Artículo 211 del Código de Trabajo, se mejora el ejercicio de libertad sindical para los sindicatos, pues en su literal a) modifica y libera a los sindicatos respecto a la intervención o injerencia del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social principalmente, elimina la fiscalización de éste, sobre los Sindicatos en lo que se refiere a su patrimonio, específicamente lo de la cuota sindical, toda vez que la idea de ejercer por parte del Estado una supervigilancia sobre los sindicatos, no solo abarca el patrimonio económico, también incluye su actividad organizativa sindical, en su defecto, la norma reformada impone al Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social garantizar el ejercicio de la libertad sindical.

En la literal b) del Artículo 211, referido en el párrafo anterior, se mantiene la facultad que se confiere al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, pero queda sujeto a que esta protección, sea congruente con el mandato de la legislación nacional y la legislación internacional, especialmente de lo que se indica en los convenios de la OIT, suscritos y ratificados por el Estado. Asimismo, elimina el párrafo que faculta a este Ministerio, para denegar la inscripción y autorización de la personalidad jurídica de los sindicatos por razones de interés público.

De este artículo reformado, se interpreta que el reconocimiento de la búsqueda de la unidad y armonía sindical, son funciones que competen con

exclusividad a las propias organizaciones sindicales y no es delegable a instituciones del Estado, ya que delegar esta actividad, es contraria a lo preceptuado en el artículo tres, del Convenio 98, de la OIT, que se refiere a la autonomía funcional de los sindicatos y a la no injerencia por parte de instituciones y dependencia del Organismo Ejecutivo en las actividades sindicales.

En la literal c) del Artículo 211 reformado, establece la asesoría gratuita para la formación de organizaciones sindicales, lo que complementa y lleva mayores beneficios para los trabajadores que deseen organizarse en sindicato, en virtud que en la práctica organizativa sindical y los procesos de negociación colectiva es difícil que los sindicatos cuenten con asesoría de licenciados especialistas en la materia o por lo menos de abogados con conocimiento genérico de la legislación laboral, sea por falta de recursos económicos de los interesados o por la inexistencia de profesionales especializados, que quieran apoyar o ayudar a los trabajadores. En la misma literal c) del artículo en mención, la reforma establece la divulgación periódica de las leyes de trabajo y previsión social, divulgación que es de importancia para que los trabajadores y profesionales se actualicen en la normativa laboral y las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Asimismo, indica la reforma, que es obligación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. En este contexto, hace referencia que el concepto de la representatividad que indica la norma, es congruente con la normativa que contiene la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en su Artículo tres numeral cinco, que se refiere a las organizaciones de trabajadores y empleadores que están presentes en la Conferencia General. Este concepto de representatividad puede prevalecer sobre el concepto de legalidad que indica el convenio 144 de la OIT, toda vez que en la práctica existen organizaciones sindicales que indican ser

legales por estar autorizadas y registradas en las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero que por su bajo número de afiliados de 20 ó 30 trabajadores y su poco conocimiento en materia política, económica y de trabajo, no tienen influencia, ni inciden en las políticas públicas para la defensa de los derechos de los trabajadores a nivel nacional, en contraposición con otros sindicatos, federaciones o centrales; que por no tener personalidad jurídica y carecer de personería jurídica registrada en la Dirección General de Trabajo, pero con gran número de afiliados 10,000 o más, no les confieren la representatividad real que tienen y quedan fuera de foros o instituciones que integra el Estado como consecuencia de seguimiento a la política de libertad sindical. En tal sentido, es discutible dar representatividad a las organizaciones con 20 o 30 afiliados y negarle a las segundas, que representan a más de 10,000 afiliados en cada uno de los casos, sean sindicatos de obreros o campesinos.

La reforma introducida al Artículo 211 del Código de Trabajo, se adapta a las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, porque elimina la injerencia del Estado en las actividades de las organizaciones sindicales y como quedó descrito en mi opinión en el análisis comparativo, facilita y garantiza la libertad sindical que es a lo que se refiere la OIT, deja únicamente el concepto de representatividad a criterio de la aplicación de la normativa por parte de las autoridades del Estado y de acuerdo al contenido del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere al tripartismo y su funcionamiento.

4.5.2 Reforma a la literal d) del Artículo 220 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- d) “Declaración jurada de los interesados en donde se haga constar que los miembros del Comité Ejecutivo y 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 convenientes”.

Texto actual de la reforma aprobada:

- d) “Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.”

Análisis de la reforma:

La reforma a la literal d) del Artículo 220 del Código de Trabajo, se adapta a lo que indican las observaciones y recomendaciones formuladas al Estado guatemalteco por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR), garantiza el libre ejercicio de la actividad sindical y elimina la declaración jurada que tienen que hacer y presentar los directivos sindicales electos provisionalmente en la constitución del sindicato.

La declaración jurada que establece la norma reformada, contraviene la norma y principios de la OIT, que indican, establecen y garantizan la libertad sindical, sin mayores requisitos que los que imponen sus propios socios a través de los estatutos. Además de la contravención a los mandatos de las normas de los convenios de la organización internacional, presenta peligro de la estabilidad y libertad de los trabajadores, quienes por desconocer el precepto penal o por ignorancia, descuido u olvido de las consecuencias jurídicas de una declaración jurada (aunque nadie puede alegar ignorancia de la ley, Artículo 3, de la Ley del Organismo Judicial) la declaración jurada puede ser objeto de la

comisión del delito de perjurio que indica el Artículo 459 del Código Penal, de conformidad con el texto los trabajadores pueden ser objeto de la pena a la que se refiere la norma penal. Omitir con la reforma, la declaración jurada del texto de la norma y en su defecto establecer la declaración clara y precisa, elimina la posibilidad de que por desconocimiento del trabajador al emitir la declaración jurada, se constituya la comisión de un delito y se allana el paso para que el trabajador pueda optar con mayor libertad a la elección de directivo sindical.

Con esta reforma, ya no existe el requisito de carencia de antecedentes penales que se hizo referencia en el análisis de las recomendaciones de la CEAR. Asimismo, se elimina el requisito de ser trabajador activo de la empresa que impone la norma reformada. El imponer el requisito de carencia de antecedentes penales, un trabajador por haber sido condenado por la comisión u omisión de un delito, cuyo proceso o sentencia, se haya dilucidado y cumplido ante los tribunales y centros de reclusión respectivo, se encuentra en el pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos constitucionales, por tal razón no es justo que se le limite por una disposición de esta naturaleza, la posibilidad de ser directivo sindical. Además, con el texto anterior de la norma, se interpreta que no se es trabajador activo en el momento de la elección, ya sea por estar con una suspensión parcial o de otra índole y en este caso, no puede optar al cargo de directivo del sindicato que los trabajadores van a constituir.

Con los cambios efectuados en la reforma, sólo se necesita ser trabajador de la empresa y no trabajador activo como lo dispone el texto del artículo reformado, éste último concepto de trabajador activo como se analizó, provoca que un trabajador que esté con permiso sindical, enfermedad, vacaciones y licencias de cualquier naturaleza, no pueda optar al cargo de directivo sindical. Sin embargo, con la reforma desaparece esa limitante y facilita a los trabajadores optar y ser electos directivos sindicales. Este Artículo 220 del Código de Trabajo y sus reformas, son congruentes con las

recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo a través de la Comisión de Expertos de la Comisión de Normas y Recomendaciones de la OIT, evita el formalismo a que están sometidos los trabajadores y elimina la injerencia e imposición de varios requisitos para ser directivo sindical.

4.5.3 Reforma la literal j) del Artículo 221 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

j) “La época y forma de presentación y justificación de cuentas”;

Texto actual de la reforma aprobada:

j) “La época y forma de presentación y justificación de cuentas cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien esta determine;”

Análisis de la reforma:

Esta reforma del Artículo 221 del Código de Trabajo, libera al sindicato de la fiscalización financiera por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su dependencia la Dirección General de Trabajo y es congruente con las observaciones de la Comisión de Expertos de la Comisión de Normas y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Con la reforma de este artículo, para fiscalizar al Sindicato sobre su estado financiero, ya no es a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, porque la norma reformada permite la creación de una comisión por parte de la Asamblea General de los miembros del sindicato, para que sea esta comisión, la que se encargue de la función de fiscalizadora de los recursos financieros del sindicato y no tiene la injerencia de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con su dependencia indicada. Con la reforma analizada existe avance y desarrollo de la norma para el ejercicio de la libertad sindical, se adapta a las observaciones y recomendaciones de la CEAR y libera de presiones al Estado de Guatemala respecto a otros compromisos adquiridos en el Sistema General de Preferencias, SGP con Estados Unidos de América.

**4.5.4 Reforma a la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo;
texto antes de la reforma al Código de Trabajo:**

- m) “Las resoluciones tomadas sobre los incisos a),b),e),h),i),j), y l), deberá acordarse por mayoría de la mitad más uno y las tomadas sobre los incisos c),d),f),g), y k), deberá acordarse por los dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato”.

Texto actual de la reforma aprobada:

- m) “Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha asamblea”

Análisis de la reforma:

Del estudio y análisis de la observación y recomendación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, este órgano de control integra sus observaciones y recomendaciones a los Artículos 222 y 241 del Código de Trabajo, en nuestro caso, por su contenido y orden de análisis comparativo, se hace separadamente y se concreta en el Artículo 222, posterior en el apartado respectivo, se analiza el Artículo 241.

La reforma al Artículo 222, contribuye a agilizar la toma de decisiones por parte del Sindicato, actualiza y modifica el número de votos que se necesitan para los acuerdos de elección de Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, aprobación de los pactos y convenios colectivos, así como para declarar el ir o no ir a la huelga, entre otros requisitos que establece este artículo relacionado con las diversas actividades de los sindicatos. La reforma constituye un avance en relación a la remoción de los miembros del Comité Ejecutivo como directivos sindicales, en el sentido de superar el número de

votos para remover a dichos directivos al requerir las dos terceras partes, para la remoción de un directivo sindical, no como lo contiene la norma reformada, que establece la mitad más uno.

Además de lo anterior, la reforma al Artículo 222 del Código de Trabajo, que se refiere a las atribuciones de la Asamblea General del Sindicato, facilita el camino para la fusión de sindicatos y la pertenencia o renuncia del sindicato a una federación, fortalece el procedimiento para la expulsión de un afiliado del sindicato. La reforma al Artículo 222 objeto de análisis, se adapta a las recomendaciones de la Comisión de Experto en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, además se amplía el contenido del artículo, porque reforma y facilita otros procedimientos que tienen relación con la libertad que tienen los trabajadores en el ejercicio de sus derechos en la participación de la Asamblea General y para la resolución de algunos conflictos que se derivan de su afiliación y los derechos que se le asignan, como lo son la expulsión de un directivo, la fusión de un sindicato y la pertenencia o no de un sindicato a una federación que no se indicaba en la recomendación de la CEAR.

4.5.5 Reforma a la literal b) del Artículo 223 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- b) “Sus miembros deberán 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”.

Texto actual de la reforma Aprobada:

- b) “Sus miembros deberán ser guatemaltecos de origen, y trabajadores de la empresa o empresas, cuanto se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes, la

falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.”

Análisis de la reforma:

Esta reforma al Artículo 223 del Código de Trabajo, es complementaria a la reforma del Artículo 220, se le suprime lo relacionado con ciudadanos en ejercicio y la exigencia que, para ser directivo sindical debe ser trabajador activo de la empresa o empresas en este caso, además, amplía en su contenido la actividad económica a que corresponda. Esta reforma deja libre que cualquier trabajador idóneo que por cualquier naturaleza pudiera estar bajo una suspensión parcial de su contrato de trabajo u otra causa, puedan optar a la elección y ser electo directivo sindical, no como se interpreta en la norma objeto de reforma, ser objeto de obstaculización del ejercicio de su actividad a través de recursos por parte interesada en impugnar su elección. Por otra parte, en esta reforma, se elimina el requisito de que por lo menos tres de sus miembros directivos deben saber leer y escribir, que contiene la norma reformada, el incumplimiento de cualquiera de esos requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

En ese orden, las reformas que eliminan los requisitos de ser trabajadores activos y que por lo menos tres sepan leer y escribir, esto último es congruente con la realidad nacional constituida por el alto número de personas analfabetas existente en el país en los diversos centros de producción.

La reforma al Artículo 223 del Código de Trabajo y su avance, no radica sólo por si misma, también este artículo se aplica supletoriamente en lo que se refiere a la constitución de las Federaciones y Confederaciones Sindicales, que establece el Artículo 233 que se refiere a ser trabajador activo y que sepan leer y escribir. La reforma, es congruente con las recomendaciones de la CEAR.

4.5.6 Reforma al Artículo 234 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato, por el Departamento Administrativo de Trabajo, el que en todo caso debe practicarla de oficio por lo menos una vez al año”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“En cualquier momento, cinco o más trabajadores pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato.”

Análisis de la reforma:

Esta reforma del Artículo 234, se complementa con las disposiciones del Artículo 211 del Código de Trabajo, que limita y evita la injerencia del Estado o sus instituciones y dependencias, en el ejercicio de la libertad sindical, la reforma consiste entonces, en que elimina el control fiscalizador del estado financiero de los sindicatos, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y su dependencia la Dirección General de Trabajo, antes Departamento Administrativo de Trabajo. La reforma a este Artículo 234, es congruente con el contenido del artículo tres, del Convenio Internacional de Trabajo número 87, que se refiere a que la organización de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de organizar su administración y actividad, que la autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que limite su derecho o entorpecer su ejercicio. Este artículo se adapta a la normativa de la OIT.

4.5.7 Reforma a la literal c) del Artículo 241 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- 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”.

Texto actual de la reforma aprobada:

- c) “Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representan al patrono.”

Análisis de la Reforma:

Esta reforma del Artículo 241 del código de Trabajo, disminuye la cantidad de trabajadores, cuyo apoyo es necesario para la declaratoria de la legalidad de una huelga, ya que, de las dos terceras partes que indica la norma, con la reforma se reduce a la mitad más uno y en el recuento que se lleve a cabo por el Tribunal de Trabajo y Previsión Social para establecer el número necesario de trabajadores para declarar la huelga, solamente debe tomarse en cuenta a los trabajadores que se encontraban antes del planteamiento del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social. Asimismo, por razones que son congruentes con los principios de realidad y objetividad que indica nuestra legislación laboral y que hasta la fecha no contempla la ley, se excluye del mismo procedimiento a los trabajadores que ejercen cargos de representación o confianza en la empresa o centro de trabajo de que se trate. Esta norma es complementaria con la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo, relativo a las resoluciones tomadas por Asamblea General y la misma norma es congruente con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para liberar y hacer mayor efectiva la negociación colectiva, que implica el derecho de huelga que establece el Código de Trabajo, institución que en los últimos años se ha visto seriamente afectada en el país en su ejercicio por la falta de libertad sindical.

4.5.8 Reforma al Artículo 255 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben dar orden inmediata a la Policía Nacional para que mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y proteja debidamente a las personas y propiedades.

“En caso de huelga o paro ilegales realizados, o en caso de huelga o paros consumados de hecho, dichos tribunales deben ordenar a la policía nacional que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; si se trata de servicios públicos, en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal.

El acuerdo respectivo debe dictarse por el Presidente de la Republica en Consejo de Ministros”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“En caso de huelga o paro legalmente declarados, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a pedido de parte interesada dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades mientras dure el conflicto.

“En caso de paro o huelga ilegales o en casos de paro o huelga consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin mas tramite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas

no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga.”

Análisis de la reforma:

En cuanto a la huelga legalmente declarada que establece el Artículo 255 del Código de Trabajo, se elimina la intervención obligatoria de las fuerzas de policía, sustituyéndola por la clausura del establecimiento o negocio que afecte, sin embargo, es lógico que para garantizar dicha clausura deberán intervenir la Policía Nacional Civil para resguarda los bienes o patrimonio que afecte la clausura, por lo que en la práctica, seguirá la intervención de la fuerza policial. Igualmente sucede con los casos de huelga o paro ilegales o de hecho, ya que la sustitución de la intervención policial, por la orden de medidas precautorias no limita ni impide la intervención de la policía de conformidad con el Código Procesal Civil y Mercantil.

De acuerdo a este análisis, lo nuevo que esta reforma tiene para los trabajadores, es eliminar el último párrafo que contempla la posibilidad de que intervengan el Organismo Ejecutivo a través del Presidente de la República, en Consejo de Ministros, para impedir el ejercicio del derecho de huelga, derecho que constituye compromiso de cumplir por parte del Estado de Guatemala frente a la Organización Internacional del Trabajo, asimismo, con lo que indica la recomendación de eliminar la injerencia del Estado en cualquier forma sobre la actividad sindical de los trabajadores afiliados al sindicato.

4.6 Comentario de las reformas contenidas en el Decreto 13-2001.

Las Reformas contenidas en los Artículos 211, 220, 221, 222, 223, 234, 241 y 255 del Código de Trabajo, en mi opinión es importante indicar que, no obstante la confrontación social que existe en el país cuya máxima expresión se presentó con la guerra, varias de las instituciones fueron afectadas por el incumplimiento de la legislación laboral de parte de los patronos y de los trabajadores, con medidas de hecho y por falta de fiscalización de las instituciones de gobierno que provocó el cierre

de fábricas y asesinatos de dirigentes sindicales. Sin embargo, en esta ocasión, la totalidad de las normas contenidas en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República, fue producto de consenso entre los empleadores y los trabajadores, a través de sus representantes y sus asesores, que se presentan en la documentación y anexos del presente trabajo. Dicha normativa y consenso, contó con la presencia directa o indirecta de expertos en materia de normas de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto que dichas reformas respondan a las recomendaciones de los Expertos de la Comisión de Normas de OIT. Además contó con la observación del Doctor Ricardo Changala, representante de la comisión laboral de la Misión de la Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA).

El diálogo y consenso alcanzado entre patronos y trabajadores, constituye un ejercicio de cambio que trabajadores y patronos deben seguir experimentando, ya sea en materia de reformas al Código de Trabajo por la vía directa ó a través de los Convenios, Pactos o Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo que establece el Código de Trabajo y de conformidad con lo que preceptúa el artículo 106 de la Constitución Política de la República.

Segunda Parte

4.7 Análisis comparativo de las reformas contenidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

4.7.1 Reforma al inciso a) y al numeral 1 del Artículo 61 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- a) “enviar dentro del improrrogable plazo de los primeros dos meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) “Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias;”

Texto actual de la reforma aprobada:

- a) “Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

- 1) “Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificación y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias”.

Análisis de la reforma:

La reforma que se realizó en la literal a) de este artículo, aclara que el informe debe ser impreso, reforma que en opinión del investigador no es relevante. Sin embargo, es importante indicar que para fiscalizar a los patronos en materia de pago de salarios y en el presente caso de la bonificación, el numeral 1) del Artículo 61 con su reforma, actualiza para los trabajadores lo relativo a salarios y bonificación y obliga a los empleadores incorporar en el reporte de dichos pagos la bonificación y otras prestaciones. En este sentido, creemos oportuno dentro del análisis indicar que la norma hace referencia de salarios, bonificación y cualquier otra prestación económica, conceptos que de acuerdo a su texto se interpretan como prestaciones distintas a la conceptualización y definición de salario, lo cual es en total contravención con lo que establece el Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo que como se desprende del cuadro de anexos número 2, ha sido suscrito y ratificado por el Estado guatemalteco y es un artículo que dentro de

su texto indica que salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuera su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo. En el presente caso de análisis, la bonificación u otra prestación constituyen salario que se considera de fácil evaluación, de ahí la importancia de la obligación de exigir esta información a la parte empleadora, pero que como se indica textualmente puede interpretarse que son prestaciones distintas que no se definen como salario, pero el Artículo 46 constitucional y la jurisprudencia existente con respecto a este artículo y del Artículo uno del convenio 95, es superior al artículo comentado y reformado contenido en el Código de Trabajo.

4.7.2 Reforma al Artículo 81 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un periodo menor.

“Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

“Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido, si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”

Inconstitucionalidad del Artículo 81 del Código de Trabajo:

Este Artículo 81 del Código de Trabajo que fue reformado por el Artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por medio de la cual el accionista argumenta entre otras cosas que: “a) la relación jurídica de trabajo solamente existe entre el patrono y el trabajador, quienes están identificados en forma clara y precisa en los Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, por lo que los términos condiciones, efectos y consecuencias jurídicas de dicha relación contractual, solamente afectan los sujetos que la conforman y no a otras personas físicas o jurídicas ajenas a la misma, salvo que éstas hayan actuado o intervenido como representantes del patrono o intermediarios; b) ninguna persona individual o jurídica puede ser responsabilizada por efectos y consecuencias jurídicas de una contratación laboral en la que no hayan intervenido, ni participado”. Asimismo, en su resolución y parte considerativa la Corte de Constitucionalidad respecto a la expresión solidaridad, interpretó el alcance del contrato individual del trabajo y la contratación colectiva al indicar que: “la solidaridad como se pretende en la norma reformada es atentatoria de la seguridad jurídica, insita en la contratación colectiva, aparte de que una regulación como la examinada restringiría, en vez de fomentar, la negociación colectiva.

La Corte de Constitucionalidad considera que “en el Artículo 81 del Código de Trabajo (contenido en el título segundo, capítulo-Octavo “terminación de los contratos de Trabajo”) se regula el periodo de prueba en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la finalización voluntaria del contrato durante

dicho periodo, la simulación del periodo en mención y lo relativo con la finalización de dicho periodo, pretendiendo el legislador evitar un fraude de ley y en perjuicio de derechos que un trabajador pudiese haber adquirido y que serían objeto de afectación en el evento de simulación de existencia de un periodo por medio de un grupo de empresas, creando un conflicto al que la doctrina del Derecho del Trabajo se refiere como el conflicto de la determinación del "Patrón Empresa. "Precisamente para evitar este conflicto, sobre todo en caso de grupos empresariales originados como consecuencia de de las tendencias administrativas modernas encaminadas, hacia un proceso de globalización económica y concentración de recurso no, en una sola empresa, si no en varias de ellas actuando todas bajo el control de una en el grupo que asume el papel de "controladora" se pretende, con apoyo en el carácter tutelar de las normas que protegen el derecho de los trabajadores, evitar este fraude en perjuicio de los derechos del trabajador, mediante una disposición que contempla un evento de sustitución patronal, que, para una adecuada intelección del mismo, debe complementarse, en evento del conflicto en cuanto a su aplicación, con lo regulado en el Artículo 23 del Código de Trabajo.

De ahí que en términos generales, se puede decir que la norma impugnada no refleja inconstitucionalidad notoria; pero con el objeto de situar el adecuado contexto de la misma a la luz de lo dispuesto en el artículo 106 constitucional debe hacerse en esa sentencia dos puntualizaciones: 1) Lo relativo con la expresión "solidaridad" que se pretende regular en la norma impugnada (extremo novedoso, pues en la norma objeto de la reforma por medio del Artículo 2 impugnado, no se contemplaba dicha situación, y 2) Si la expresión "solidaridad" en la forma en que está contenida en el artículo impugnado, permite advertir contravención a preceptos constitucionales".

En consecuencia, al resolver la Corte declaró la inconstitucionalidad de la expresión "solidariamente" contenida en la reforma del Artículo 2 del Decreto 18-2001 que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo. En tal virtud

el artículo en su parte reformada quedó con el siguiente texto: “Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido, si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

Análisis de la reforma:

Actualmente y de conformidad con los proyectos de ajuste, eficiencia y calidad, los empleadores para reducir costos, tener menos problemas y obtener mayores ganancias, algunos trabajos los ejecutan a través de subsidiarias o empresas periféricas, asimismo, desarrollan contratos por quincena, mes, o hasta por 55 días a pesar de la naturaleza y continuidad de los trabajos. En ese contexto el avance de esta reforma, está en la prohibición expresa de la simulación del periodo de prueba para evadir responsabilidades y además, en el establecimiento de la responsabilidad solidaria de la última empresa que contrate indirectamente, es decir a través de otra empresa o empresas, los servicios del trabajador.

Como se puede observar y estudiar, la acción de inconstitucionalidad que promovió el licenciado Oscar Guillermo Figueroa González y la resolución de la Corte de Constitucionalidad, si bien libera de la responsabilidad solidaria a las otras empresas, define a la última empresa como la que tiene obligación frente al trabajador o trabajadores afectados de conformidad con las contrataciones que se presenten, hace énfasis de las necesidades empresariales en el contexto de la globalización en el marco administrativo moderno pero que esta situación no implica la afectación de los derechos de los trabajadores con fundamento en el principio de tutelaridad y su integración al Artículo 23, en consecuencia a nuestro criterio la reforma concretizó y puntualizó como responsable a la última empresa.

4.7.3 Reforma al Artículo 113 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“El Organismo Ejecutivo con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica durante el año siguiente contado a partir de los dos meses posteriores a la fecha de promulgación de dichos acuerdos. En los considerandos de los referidos acuerdos, deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos”

Texto actual de la reforma aprobada:

“El organismo ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica

“En los considerandos de los referido acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios Mínimos”

Análisis de la reforma:

La reforma al Artículo 113 del Código de Trabajo, tiene un trascendental cambio de fondo y de mucha importancia para los trabajadores, ya que de manera expresa y categórica, establece la obligación del Organismo Ejecutivo de fijar anualmente los salarios mínimos.

La fijación anual de los salarios mínimos es bueno, porque contribuye de acuerdo al tipo de gobierno, actualizar con respecto a los salarios la devaluación que estos sufren por la fluctuación de la moneda, ya sea por el aumento de los productos de primera necesidad o de la canasta básica que por diversas circunstancias se generan incluyendo la especulación especial. Otra

de la importancia, radica que la periodicidad de la fijación de los salarios mínimos esta contemplada en el Acuerdo Gubernativo número 776-94, lo anterior implica que cualquier gobierno por cuestiones de interés político u otro tipo de interés le es fácil reformar o derogar un Acuerdo Gubernativo en perjuicio de los trabajadores, sin embargo, al establecer una norma ordinaria la fijación anual de los salarios mínimos, dicha norma tiene mayor consistencia para el logro de los objetivos previstos o normados.

4.7.4 Reforma al Artículo 209 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“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 de aviso a la Inspección General de Trabajo de que esta formado un sindicato y gozaran de esta protección hasta sesenta (60) días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. Si se incumpliera con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro (24) horas y el responsable será sancionado con multas de Un mil Quetzales (Q. 1,000.00); debiéndose 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 iniciara incidente de cancelación de contrato de Trabajo para el solo efecto de que le autorice el despido”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están

formado un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

“Si se incumpliera con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que éstos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se le incrementará un cincuenta por ciento en la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.”

Inconstitucionalidad del Artículo 209 del Código de Trabajo:

Este artículo fue reformado por el Artículo 4 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República y de acuerdo a su contenido fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por parte de los abogados impugnantes. En su resolución la Corte de Constitucionalidad después de su análisis y estudio de la argumentación del accionista considero que no constituye violación a la normativa constitucional y en tal virtud no se afectó el artículo, el cual quedó como se aprobó en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

Análisis de la reforma:

El contenido de esta reforma y de mucha importancia, es que aumenta y actualiza el monto de la multa a la fluctuación de la moneda y a la actualización del salario mínimo, salario que de conformidad con la integración normativa debe ser revisado anualmente. Es decir que además de actualizar la multa, persuade al empleador de no despedir a un trabajador por el hecho de estar formando un sindicato, lo que es congruente con el derecho de libertad

sindical que establecen los convenios internacionales de trabajo y la declaración de Filadelfia. Asimismo, obliga a que el trabajador que sea despedido, sea reinstalado en 24 horas; esto es congruente con el principio de celeridad del Código de Trabajo, además, deberá pagarle los salarios y demás prestaciones que deje de percibir como consecuencia del despido de que fue objeto el trabajador. Por otra parte y más concreto, incrementa la multa en un cincuenta por ciento en caso de que el patrono persista en su conducta por más de siete días, es decir que se niegue a la reinstalación del o los trabajadores despedidos. Algo que puede provocar problemas a los trabajadores en esta reforma es que introduce que el trabajador debe avisar por cualquier medio escrito de la formación de un sindicato y a partir de ese momento goza de inamovilidad, ya que algunos patronos o instituciones se niegan a firmar y sellar de recibido cualquier tipo de correspondencia y por tanto el aviso no puede ser válido. Esta reforma tiene relación con la política de descentralización del Estado y en el presente caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece que el aviso puede hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo o bien a sus dependencias, dentro de la jurisdicción correspondiente. De acuerdo a este procedimiento se busca agilizar el goce de la estabilidad laboral que tienen los trabajadores que están formando el sindicato.

4.7.5 Reforma al Artículo 213 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo.

“Son penas imponibles a los sindicatos:

- a) Multa, cuando de conformidad con éste Código se hagan acreedores a ella; y,
- b) Disolución, en los casos expresamente señalado en este capítulo.
No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Son penas imponibles a los sindicatos:

- a) Multa, cuando de conformidad con éste Código se hagan acreedores a ella; y,
- b) Disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieran razonado su voto en contra de la decisión tomada”.

Análisis de la reforma:

La reforma del Artículo 213 del Código de Trabajo, constituye mejorar el derecho en materia de estabilidad y toma de decisiones, para salvaguardar la responsabilidad de los directivos sindicales, toda vez que exime de responsabilidad a los miembros del Comité Ejecutivo, que conocen la ley y los principios del Derecho de Trabajo y en el presente caso de los que inspiran la normativa del Código de Trabajo y de los principios y normas que rigen a los sindicatos, con base en ese conocimiento pueden razonar su voto en contra de aquellos acuerdos de Asamblea General o del propio Comité Ejecutivo que indiquen ejecutar actos que sean violatorios a la ley o las buenas costumbres que los rigen, actos que se encuadran en faltas o delitos sancionados con pena de prisión o multa en su caso, o bien la omisión y ejecución de requisitos y obligaciones que les impone la ley.

En síntesis, la reforma facilita y protege a los directivos sindicales de todas aquellas decisiones que por principios democráticos o de conformidad con los estatutos deberá aprobar la Asamblea General o el propio Comité Ejecutivo, pero que en alguna circunstancia por interpretación o aplicación de la ley como se hace en Guatemala, uno o varios directivos consideren que riñen

con la ley y les da la oportunidad de razonar su voto de acuerdo a su criterio y la libre convicción para salvaguardar a la misma organización y en este caso a su persona de cualquier responsabilidad, la norma anterior establece responsabilidad genérica, sin tomar en cuenta el derecho que tiene cualquier persona en el libre ejercicio de su derechos para razonar su voto o criterio cuando lo considere conveniente como queda expreso.

4.7.6 Reforma al inciso a) del Artículo 214 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- a) “Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el artículo 374 del Código de Trabajo”.

Texto actual de la reforma aprobada:

- a) “Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el artículo 374, 375 y 376 del Código de Trabajo.”

Inconstitucionalidad del Artículo 214 del Código de Trabajo:

El Artículo 214, fue reformado por el Artículo 6 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por el accionista Oscar Guillermo Figueroa González. En su resolución la Corte de Constitucionalidad después del estudio y análisis jurídico, fue muy contundente en afirmar que la norma impugnada no crea ningún privilegio para los sindicatos, porque aún cuando en su texto pudiera advertir cierta contradicción al expresar en una misma oración las palabras “exclusividad” y “salvo” una correcta hermenéutica de dicho artículo permite evidenciar que en el mismo se pretende regular una actividad que se

considera propia de los sindicatos, concluye que la inconstitucionalidad interpuesta no es procedente en virtud que la exclusividad que le asigna la norma a los sindicatos para la negociación de contratos, pactos y convenios colectivos; constituye un progreso de la normativa laboral por la inclusión de la generalidad de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo en cuanto al beneficio de esta negociación. Como puede apreciarse, la inconstitucionalidad planteada no afectó el presente artículo. En tal virtud, éste artículo quedó como lo aprobó el Congreso de la República en el Decreto 18-2001 sin modificación por la acción referida que busca dejarlo sin efecto.

Análisis de la reforma:

La reforma del Artículo 214, aclara que todos los convenios, pactos colectivos y los contratos colectivos de trabajo que el sindicato celebre o negocie con los representantes o propietarios de las empresas, son de aplicación general para todos los trabajadores y trabajadoras, no como existe en la norma anterior que es aplicable únicamente a los miembros del sindicato, expresión y texto que contraviene el principio democrático que se propugna en el país y del sindicato mismo; además, es incongruente con otras normas o con la integración de las normas del Código de Trabajo.

Por otra parte, la reforma incorpora los Artículos 375 y 376 que complementan al artículo 374 de conformidad con la institución del Arreglo Directo y su procedimiento establecido en el Título Duodécimo, Capítulo Primero, relativo a los procedimientos en la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social en cuanto al Arreglo Directo. En este análisis coincidimos con el estudio y resolución de la Corte de Constitucionalidad que la norma no privilegia al sindicato y que con la reforma su aplicación se extiende a la generalidad de los trabajadores de la empresa o empresas o inclusive a los trabajadores de región o actividad económica determinada y no a la exclusividad de sus afiliados.

4.7.7 Reforma al Artículo 215 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Los Sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Los Sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos de una misma actividad económica;
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
 - 1) En una misma empresa.
 - 2) En dos o más empresas iguales.
- c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

Análisis de la reforma:

La Reforma de este Artículo 215 del Código de Trabajo, es innovadora, incorpora el sindicato de industria, algo que no existe en el Código de Trabajo desde su emisión en 1947, lo perjudicial de la norma son los requisitos que se imponen para hacer un sindicato de industria, según se

desprende del precepto indicado se necesita la mitad más uno de los trabajadores de dicha rama de trabajo.

La mitad más uno que indica la reforma aludida constituye un obstáculo para la conformación del sindicato de industria y la posible negociación colectiva de pactos, contratos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, toda vez que en Guatemala no existen datos o estadísticas de empresas industriales y mucho menos del número de trabajadores que integran la rama industrial, aún existiendo estos datos, implica un número muy alto para la formación o constitución de un sindicato de industria lo cual es incongruente con las recomendaciones formuladas por la Organización Internacional del Trabajo a través de su órgano de control respectivo. De conformidad con lo anterior, si bien la norma reformada parece de avance, no será positiva por los obstáculos que representa la constitución de un sindicato de esta naturaleza y es contradictoria la reforma con el contenido del Artículo 216 que expresa que para formar un sindicato de trabajadores se requiere del consentimiento escrito de 20 o más trabajadores, de ahí que los trabajadores deberán fundamentarse en la norma más favorable en el presente caso, el Artículo 216 o en su defecto en los Convenios Internacionales números 87 y 98 donde se indica que pueden constituir sindicatos sin estar sujetos a autorización alguna y de acuerdo a la libertad de los trabajadores sin llenar los requisitos que impone esta norma reformada o la del Artículo 216.

4.7.8 Reforma al Artículo 216 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimun de cinco patronos.

“Dentro del término improrrogable de los quince días siguientes a aquel en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículos 217 y 218”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.”

Inconstitucionalidad del Artículo 216 del Código de Trabajo:

El artículo 216, fue reformado por el Artículo 8 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por el Licenciado Oscar Guillermo Figueroa González. La inconstitucionalidad según el accionista consiste en que “para formar un sindicato de trabajadores se necesita el consentimiento escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos”, en vez de la sola concurrencia de los trabajadores y “sin que efectivamente estén concurriendo sus integrantes a solicitar su formación” se les impone una condición adicional más (consentimiento por escrito)...”. Después del análisis de la Corte de Constitucionalidad que se fundamenta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y la Convención Sobre Derechos Humanos y especialmente del derecho de la libertad sindical negativa, concluyó que no es atendible la tesis del accionante respecto de la inconstitucionalidad denunciada en cuanto al Artículo 8 del Decreto 18-2001. En tal virtud el presente Artículo 216, continúa vigente como lo reformó el Artículo 8 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República y así debe tenerse.

Análisis de la reforma:

De acuerdo con los derechos de los trabajadores consagrados en las leyes especialmente en el Artículo 106 de la Constitución Política de la

República, constituyen un mínimo de garantías. En ese sentido y en congruencia con la norma citada, la reforma incorporada en este artículo constituye un retroceso para los trabajadores, es incongruente con la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que busca facilitar y omitir los obstáculos que se encuentran integrados en las leyes como en el presente caso en Guatemala, pues en lugar de disminuir el número de trabajadores necesarios que indicaba la propuesta a la norma anterior para la formación de un sindicato, la reforma incorpora el requerimiento del consentimiento por escrito de los veinte trabajadores que deben comparecer a la Asamblea General a la conformación o constitución del sindicato.

El requisito por escrito, en una población que en su mayoría no sabe leer y escribir representa una dificultad seria para los trabajadores porque no indica la forma en que debe hacerse expresamente ese consentimiento escrito, aunque a nuestro criterio y de conformidad con el procedimiento que se integra en otras normas, el consentimiento se da con el sólo hecho de firmar el acta que recoge las actuaciones que se van a desarrollar en la discusión de Asamblea General para la constitución del sindicato, así como en la elaboración y aprobación de estatutos entre otros, pero siempre existe el problema por el hecho mismo de la firma; aspecto que como se desprende de la norma no se les exige a los patronos que en su mayoría o totalidad saben leer y escribir y que por su ubicación territorial y económica, les es más fácil cumplir con esas imposiciones, si bien existe lógica en cuanto al número necesario para la formación de un sindicato patronal, no así para el consentimiento escrito indicado para los trabajadores, lo que implica violación al principio de igualdad que garantiza la constitución y los principios de tutelaridad y realidad que indican las características ideológicas del Código de Trabajo y principios del Derecho de Trabajo. Pero además contraviene el mandato constitucional contenido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República que claramente en su parte conducente expresa: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se

expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio 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”

El presente artículo con su reforma no es congruente con los principios, directrices, filosofía y contenido de la norma constitucional, con las características ideológicas del Código de Trabajo y del Derecho de Trabajo que indica la tutelaridad, la realidad y objetividad; si bien es respetable el análisis, estudio y fundamento de la Corte de Constitucionalidad, esta reforma no se adecua expresamente a los mandatos del Artículo 106 de la Constitución Política de la República citado, en cuanto a la superación de la norma, por cuanto impone el requisito del consentimiento que para formar un sindicato sea por escrito, lo que en lugar de constituir un avance constituye un retroceso que debe ampliarse en futuros análisis y hacer los comentarios para formular sus observaciones y quejas ante la OIT por parte de la dirigencia sindical y eventualmente poder iniciar proceso ante la Corte Internacional de Justicia, en virtud que los instrumentos mencionados por la misma Corte de Constitucionalidad son de carácter normativo universal y que su interpretación e incumplimiento puede ser sometido a órganos y cortes internacionales en materia de Derechos Humanos como lo contempla la Corte Internacional. En cuanto al párrafo que se elimina de la norma anterior, esta es procedente, toda vez que una reforma o una norma debe ser integral y este caso es congruente con el contenido del Artículo 218 del Código de Trabajo.

4.7.9 Reforma al Artículo 217 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades antes de obtener su reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá

otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de Trabajo, por la cual se reconozca la Personalidad Jurídica del sindicato, se aprueben sus estatutos y se ordene la inscripción correspondiente.

“Aún antes de obtener el reconocimiento a que se refiere el párrafo anterior, los sindicatos en formación pueden:

- a) Celebrar sesiones para elegir al Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir aprobar sus estatutos.
- b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos y su inscripción”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción los sindicatos pueden:

- a. “Celebrar sesiones para elegir al Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir aprobar sus estatutos.
- b. Realizar gestiones encaminadas a obtener registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.”

Análisis de la reforma:

El Artículo 217 del Código de Trabajo, modifica la redacción y realiza cambios en materia de limitar la injerencia que el Estado de Guatemala tiene en la autorización, inscripción y fiscalización o limitación del trabajo de los sindicatos, la norma reformada en su contenido es expresa al indicar que los sindicatos no pueden iniciar sus actividades antes de obtener su reconocimiento

por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual debe otorgarse siempre que se cumplan los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de Trabajo, por la cual se reconozca la Personalidad Jurídica del sindicato, se aprueben sus estatutos y se ordene la inscripción correspondiente.

Con la reforma se omite y desaparece la obligación de que el sindicato debe ser reconocido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social previo al reconocimiento que hace la Dirección General de Trabajo y en su defecto se limita a la simple inscripción en el Registro Público de Sindicatos, con esto desaparece la aprobación de los estatutos por parte de las autoridades administrativas, quienes tienen que aprobarlo son los propios trabajadores y no otra institución como lo expresa la norma anterior.

De acuerdo a este análisis, la reforma al Artículo 217 del Código de Trabajo, facilita la inscripción y reconocimiento de los sindicatos que debe hacerse en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su texto se adapta mejor y es congruente con las recomendaciones de los expertos de la Organización Internacional del Trabajo, y con el contenido del Convenio 98 que indica que los sindicatos no necesitan de aprobación previa por parte de las autoridades públicas para iniciar sus actividades.

4.7.10 Reforma a la literal d) del Artículo 218 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- d) “Las reformas de los estatutos deben seguir los mismos trámites, pero en este caso deben acompañarse original y copia de certificación del acta de la asamblea general que lo decidió”.

Texto actual de la reforma aprobada:

- d) “La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo,

previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro Público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad del sindicato.

“Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

“Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos, o en su caso, a interponer recurso de revocatoria.”

Análisis de la reforma:

El Artículo 218 del Código de Trabajo reformado, según el texto que se describe está relacionado con el inciso c), sin embargo al reformar el inciso d) se duplica el contenido de la norma y no constituye ninguna mejora de la ley tal y como esta contemplada, provoca contradicciones en su contenido y demuestra irresponsabilidad de quienes introdujeron, discutieron y aprobaron dicha norma. Además, añade formalismos innecesarios de inscripción en la constitución y reforma de los estatutos del sindicato. En ese sentido, los formalismos, contravienen las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones de la Organización Internacional del

Trabajo en cuanto a la ingerencia del Estado en la constitución y reforma de estatutos del sindicato.

Los obstáculos que presenta esta norma y que puede prolongar el reconocimiento e inscripción en el registro correspondiente de un sindicato, es que debe elevarse al despacho del señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, para que previo al visto bueno de este Despacho se proceda al registro e inscripción de conformidad con el mandato legal. La aprobación de esta norma por los legisladores, la falta de integridad de la misma y la incongruencia con otros preceptos, es notoria si se analiza el error fundamental contenida en esta y el contenido de la reforma del Artículo 217 del Código de Trabajo antes comentado, porque expresamos que la reforma de este artículo es importante, toda vez que omite o suprime lo relativo al reconocimiento del representante del Despacho Ministerial y que por esa razón se adapta y es congruente con la recomendación de la Comisión de la OIT, pero al cometer este error de reformar la literal d) en defecto de la literal c) se afecta nuevamente a los sindicatos en materia de reforma de sus estatutos porque para el efecto y según criterio de quien este en la Dirección General de Trabajo hay que elevar previamente el expediente al despacho superior y con su visto bueno debe autorizarse la reforma o constitución de sindicato que se solicite.

Es decir que con la elevación del expediente al Despacho Superior y el visto bueno del mismo que indica la norma, puede reservarse la aprobación o negatividad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la inscripción de un sindicato o de las reformas de los estatutos del mismo y aplicarlo por analogía en la aprobación e inscripción de los estatutos del sindicato, con lo cual no se tiene ningún avance en la reforma del artículo 217 y se vuelve a obstaculizar e injerir en la actividad y control de la actividad sindical que es lo que ha indica y observa la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, congruente con lo que indica el convenio 98 comentado, además se desintegra la norma de su contexto y se provoca un

conflicto para la aplicación entre el contenido de una norma y la otra o sea lo que contiene los Artículos 217 y el 218 del Código de Trabajo, por la aplicación analógica que pueda hacer la autoridad administrativa o judicial en su caso. Dicha reforma entonces, es incongruente con las recomendaciones y contenido del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

4.7.11 Reforma del Artículo 231 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinan los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a que pertenezca. Si el sindicato no está federado, el capital líquido debe pasar al Estado para ser aplicado a fines de alfabetización”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinan los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a que pertenezca.

“Si el sindicato no está federado, la Asamblea General puede disponer entregar su capital líquido a otra organización sindical que esta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado a fines de alfabetización.”

Análisis de la reforma:

En esta reforma hecha al Artículo 231 del Código de Trabajo se incorpora una disposición que de acuerdo a la normativa nacional y la normativa y doctrina de la Organización Internacional del Trabajo garantiza la libertad que tiene toda persona individual o jurídica, de disponer de sus bienes o patrimonio en la forma que más le convenga lo cual constituye un beneficio para la organización sindical, pues cuando se disuelve un sindicato, su activo y pasivo, en primer lugar, debe aplicarse o resolverse de conformidad con lo que

determinan sus estatutos; en segundo lugar, a falta de disposición expresa de los estatutos, debe pasar a la federación a la que pertenezca el sindicato; y, en tercer lugar y que es lo más importante relacionado con la libertad de las personas, es que; se faculta a la Asamblea General de disponer o entregar su capital líquido a la organización sindical que estime conveniente, previo a entregarla al Estado para los fines de alfabetización.

4.7.12 Reforma del Artículo 233 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Dos o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y dos o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación.

“Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de éste título en todo lo que les sea aplicable.

“El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres, domicilios o vecindades de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como al número de inscripción de los mismos, y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221 deben determinar la forma en que los sindicatos que las componen van a estar representados en sus asambleas generales”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación.

“Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de éste título en todo lo que les sea aplicable.

“El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres, domicilios o vecindades de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como al número de inscripción de los mismos, y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221 deben determinar la forma en que los sindicatos que las componen van a estar representados en sus asambleas generales.”

Inconstitucionalidad del Artículo 233 del Código de Trabajo:

Este artículo fue reformado por el Artículo 12 del Decreto 18-2001, el que fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por parte del Licenciado Augusto Valenzuela Herrera en cuanto a la disposición de que “Cuatro o más sindicato de Trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de éstos, pueden formar una confederación”, pues con ello se modifica el número de sindicatos que son necesarios para formar un federación y el número de federaciones necesarias para formar una confederación. En su resolución la Corte de Constitucionalidad no entró a profundizar en esta acción y si limitó a expresar: “Esta Corte precisa que concurre en el señalamiento de inconstitucionalidad una ausencia de razonamiento confrontativo de la norma impugnada con la disposición fundamental que se estima violada a efecto de evidenciar la existencia del vicio señalado. Siendo que tal deficiencia no puede ser suplida por este tribunal oficiosamente (pues ello implica tener que apartarse de su necesaria condición de tribunal imparcial), el señalamiento de inconstitucionalidad del Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República debe desestimarse”.

Análisis de la reforma:

La reforma al Artículo 233 del Código de Trabajo resulta negativa para el ejercicio de libertad sindical, contraviene los principios y garantías constitucionales que establece la irrenunciabilidad de los derechos mínimos que contiene la sección octava y del Artículo 102 inciso q) relativo a derechos mínimos y libertad sindical, el Artículo 106 que se refiere a los derechos mínimos e irrenunciables, ambos artículos contenidos en la sección octava de la Constitución Política de la República de Guatemala, pues como se indica en la norma, aumenta el número de dos a cuatro sindicatos o federaciones en su caso, para constituir una federación o una confederación respectiva, reforma que contradice las normas de la Organización Internacional del Trabajo que contiene los convenios 87 y 98 que buscan y facilitan el ejercicio de la libertad sindical. Además, esta norma fue objeto de una acción de inconstitucionalidad por parte del Licenciado Augusto Valenzuela Herrera, sin embargo por la forma en que se fundamentó y alegó la inconstitucionalidad por parte del impugnante como se indicó en el párrafo anterior, la Corte desestimó la acción referida.

La norma de acuerdo a su texto, constituye una limitación de las garantías constitucionales, desregula y flexibiliza el derecho reconocido a los trabajadores, aumenta el número de sindicatos para hacer una federación, aumenta el número de federaciones para hacer una confederación.

4.7.13 Reforma al Artículo 243 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los respectivos productos;
- b) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;

- c) Por los Trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseos públicos, los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcione el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicas, y;
- d) Por los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la República o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) “Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;
- b) Por los Trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseos públicos, y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcione el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y seguridad y economía públicas, y;
- c) “Fuerzas de seguridad del Estado: Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el Artículo 394 del Código de Trabajo, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia”.

A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo, Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijaran entre el veinte y el treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El Tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.

El presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país.

Inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo:

Este artículo se reformó por el Artículo 13 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por parte del Licenciado Augusto Valenzuela Herrera en su literal c). De conformidad con la resolución y estudio de la Corte de Constitucionalidad esta indica que: “de acuerdo a los Artículos 244 y 248 de la Constitución Política de la República el ejército de Guatemala es una institución indivisible, esencialmente obediente y no deliberante y sus integrantes en servicio activo no pueden ejercer el derecho de petición colectiva

y de la misma forma al referirse a la Policía Nacional establece que ésta tiene de conformidad con su ley orgánica la prohibición de la realización del movimiento de huelga”. En consecuencia de lo anterior, la resolución indica que: “no existiendo antinomia entre la Constitución Política y el texto normativo impugnado, el señalamiento de inconstitucionalidad debe desestimarse”. Por otra parte, se indica por parte del accionante la inconstitucionalidad del último párrafo del precitado artículo reformado referido a las facultades que se le confieren al presidente de la República en Consejo de Ministros para decretar la suspensión de una huelga cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales. La Corte de constitucionalidad resolvió “En cuanto a este último párrafo la Corte estima que el derecho de huelga está sujeto al control jurisdiccional por parte de los Tribunales de Justicia, en concreto, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en tal virtud el párrafo objeto de estudio resulta inconstitucional por lo que debe expulsarse del ordenamiento jurídico vigente. Con esta resolución de la Corte de Constitucionalidad al Artículo 243 del Código de Trabajo, debe eliminarse ese último párrafo que faculta al Presidente del República decretar la suspensión de una huelga.

Análisis de la reforma:

Esta reforma constituye un adelanto de nuestra legislación en la libertad y el ejercicio de la Asociación Profesional que constituye el sindicato relativo a la libertad sindical, elimina la limitación que tienen los campesinos de hacer huelga en el tiempo de cosecha. Establece un procedimiento para los trabajadores de la iniciativa privada para ejecutar una huelga cuando se trata de servicios esenciales que consiste en aportar el veinte o treinta por ciento de los trabajadores para garantizar esos servicios que se consideran esenciales. Como se puede observar en la inconstitucionalidad interpuesta, esta norma faculta la injerencia del Estado a través del Organismo Ejecutivo, quien en Consejo de Ministros puede decretar la suspensión de una huelga cuando a su

criterio considera que dicha huelga afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales.

La Corte de Constitucionalidad fue expresa al resolver que esta norma es incongruente con nuestra Constitución Política de la República y con el régimen de gobierno guatemalteco, pues el contenido de la norma y la interferencia del Organismo Ejecutivo ante una disposición de un órgano del Organismo Judicial es notorio, toda vez que una huelga debe ser declarada por un Juez de trabajo y ratificada por una Sala Jurisdiccional de la misma rama. En tal virtud, consideramos que la reforma tal y como esta regulada con la facultad que le otorga al Organismo Ejecutivo constituye injerencia de éste, en las disposiciones y sentencias emitidas por los órganos del Organismo Judicial constituidos por la Corte Suprema de Justicia, Las Salas de la Corte de Apelaciones y los Juzgados de Primera Instancia, sin embargo al declarar la inconstitucionalidad del párrafo la Corte de Constitucionalidad con su función fiscalizadora de las garantías constitucionales, enmendó y dejó con efecto el contenido de la norma constitucional referido a la administración de justicia y las facultades de los órganos administrativos y judiciales.

La norma como esta concebida, contraviene el tipo o forma de gobierno guatemalteco, porque después de agotado el procedimiento legal ante los órganos jurisdiccionales correspondientes, es incongruente y constituye injerencia por parte del Organismo Ejecutivo la facultad que le confiere la norma objeto de análisis que le permite decretar la suspensión de una huelga cuando a su consideración afecte en forma grave las actividades y desarrollo de los servicios públicos esenciales, facultad que atenta contra los principios y garantías que establece la Constitución Política de la República y en contra del ejercicio de la libertad sindical que establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Filadelfia que se incorpora a la misma. La resolución de la Corte de Constitucionalidad actualizó la norma de acuerdo a los preceptos y garantías que tiene la Constitución Política y en tal

virtud en el artículo reformado debe eliminarse el párrafo que dice: “El presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país” Es claro que este párrafo en que no se pusieron de acuerdo los trabajadores y los empleadores, contraviene el régimen de gobierno que existe en nuestro país y el contenido de la Constitución Política de la República que enmendó el órgano fiscalizador de las garantías constitucionales.

4.7.14 Reforma al Artículo 260 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones respectivamente”.

Texto actual de la reforma aprobada:

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

Análisis de la reforma:

En el Artículo 260 del Código de Trabajo y de acuerdo a el estudio comparativo, se establece que la reforma consiste en que modificó la palabra término, sustituyéndola por la palabra plazo, mi opinión de acuerdo al estudio realizado el cambio de los conceptos referidos (término y plazo) no constituye un cambio de fondo a la norma que implique avance en materia de la legislación

laboral, lo que hace la reforma en sus conceptos es actualizar la norma del Código de Trabajo, con otras normas de carácter ordinario como es el mandato de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República que modificó lo referido al plazo.

4.7.15 Reforma al Artículo 269 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Son faltas de Trabajo y Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás Leyes de Trabajo y Previsión Social siempre que estén sancionadas con multa.

“Una vez que la existencia de la falta hay sido debidamente declarada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, estos deben enviar copia autorizada de la sentencia firme respectiva al Departamento Administrativo de Trabajo, a efecto de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas.

“Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el término que para el efecto se fije, la sanción se transformará en prisión simple de acuerdo con lo que sobre el particular establece el Código Penal”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Son faltas de Trabajo y Previsión Social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás Leyes de Trabajo y Previsión Social si están sancionadas con multa.

“Una vez que la existencia de la falta hay sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por cualquiera de sus delegaciones se dictará la resolución que corresponde imponiendo la

sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento. Vencido el plazo sin que se hubiera hecho efectiva la sanción administrativa para hacer efectivo su cobro a solicitud de parte se seguirá el procedimiento que señalan los artículos 426 al 428 de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

“La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 al 428 de este Código.

“El monto recaudado por aquellas sanciones administrativas constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo.

“El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.

“Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales”.

Inconstitucionalidad del Artículo 269 del Código de Trabajo:

El Artículo 269, fue reformado por el Artículo 15 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por los dos abogados que impugnaron la reforma a la norma. Uno de los argumentos de los accionantes indica que: “dicha norma en su último párrafo dispone que las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables conforme la ley de la materia y el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones

sean mayores de cinco mil quetzales, lo cual restringe los derechos de libertad e igualdad y libertad de acción contenidos en los Artículos 4º. y 5º. de la Carta Magna, pues prohíbe a las personas sancionadas con cantidades menores a la indicada, el derecho a impugnar dichas sanciones, creando desigualdad entre los sujetos pasivos de la acción, asimismo, al impedir en forma expresa el derecho a interponer recursos, conculca el derecho de defensa consagrado en el Artículo 12 fundamental”. Continúa en su argumento en la acción de inconstitucionalidad en cuanto a referir que: “la normativa impugnada viola lo dispuesto en los Artículos 2º. Y 12º, primer párrafo 103, segundo párrafo y 203 párrafos primero, segundo y cuarto de la Constitución, por segregarse el conocimiento de las faltas de trabajo y previsión social del conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y atribuirle el conocimiento y resolución de la misma a la Inspección General de Trabajo, obviando que de acuerdo con el Artículo 103 párrafo segundo de la Constitución y el Artículo 283 del Código de Trabajo todos los conflictos de trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa, y que la declaración de responsabilidad o culpabilidad de una falta de trabajo y previsión social no lo está haciendo una autoridad judicial competente, si no una autoridad administrativa”

Después del estudio y análisis respectivo de la Corte de Constitucionalidad; esta concluye que: “Lo anterior evidencia que en cuanto al Artículo 15 mencionado, resultan afectados de vicio de inconstitucionalidad el párrafo segundo de dicho artículo en la primera oración que regula que “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la inspección General de Trabajo directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.”, la palabra administrativa que esta contenida en la segunda oración de dicho párrafo; la tercera oración de dicho párrafo que expresa que “ Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.”, y los

párrafos cuarto quinto y sexto de dicha normativa, que reforman el texto del Artículo 269 del Código de Trabajo...”

Análisis de la reforma:

Esta reforma al Artículo 269 del Código de Trabajo en su segundo párrafo otorga al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la facultad de sancionar las faltas en materia de trabajo y previsión social y de cobrar las multas respectivas. Además el fondo económico que obtenga como consecuencia de las sanciones pasa a ser privativo del Ministerio para elevar la capacidad de los trabajadores de dicha institución y otros que puedan decidir las autoridades de dicho Ministerio y sus dependencias.

Esta modificación de la norma al Artículo 269 es congruente con el convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo que se relaciona con la Inspección de Trabajo en la Agricultura que en su Artículo 18 numeral 3) y su Artículo 22, se refiere a la facultad que se le otorga a la autoridad administrativa para poder sancionar las faltas que se cometan en esta materia, Este convenio 129 al tenor del Artículo 46 de la Constitución Política de la República y la jurisprudencia que existe en Guatemala tienen rango superior a las normas ordinarias como se desprende de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad.

Las impugnaciones, además de indicar la inconstitucionalidad de trasladar al órgano administrativo la competencia exclusiva del órgano jurisdiccional, radicaron en casos concretos de la desigualdad de la norma, al haber dividido las sanciones de uno a cinco mil quetzales que no están sujetas a ningún recurso, mientras que las mayores de cinco mil quetzales tienen los recursos administrativos de Revocatoria y de Reposición en su caso. Es decir que esta última forma de sancionar tiene un procedimiento distinto de impugnación que puede elevarse al Contencioso Administrativo lo cual

contraviene el principio de igualdad ante la ley y por eso se considera congruencia con la inconstitucionalidad planteada.

En mi opinión, es importante indicar que esta reforma introduce la facultad a la autoridad administrativa en este caso a la Inspección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión social, con fundamento en el Convenio 129 de la OIT referido, ya sea por solicitud de parte o por la misma institución, sancionar y promover el cobro y la ejecución de las sanciones impuestas a través del procedimiento que señalan los Artículos 426 y 428 del Código de Trabajo y que las resoluciones emitidas constituyen título ejecutivo, lo que facilita y allana el camino de la institución de embargo y eventualmente el remate, con un proceso más rápido que descongestiona a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que muy poco han operado en esta materia de ejecución. Sin embargo, la Corte de Constitucionalidad modificó sustancialmente éste artículo al declararlo inconstitucional en forma parcial, especialmente en el texto referido a las facultades administrativas de promover y sancionar a los infractores de la ley de trabajo y previsión social y no obstaculizar la ejecución de los mismos con recursos frívolos e improcedentes, que es la filosofía de la norma al determinar que las sanciones que no fueran mayor de cinco mil no tenían ningún medio de impugnación.

La Corte de Constitucionalidad en su resolución, nunca entró a analizar el convenio de la OIT número 129 que concede a la autoridad administrativa aplicar procedimientos ágiles en esta materia de legislación laboral, el carácter y rango del tipo de norma contenido en el convenio 129 citado de acuerdo a la pirámide de la ley y sentencia de la Corte de Constitucionalidad con relación al artículo 46 constitucional es superior a otras normas ordinarias que sirve de parámetro para establecer si la autoridad administrativa puede sancionar y conocer de las faltas que le indica la ley, por tal razón y para ser congruentes con la interpretación de la ley la resolución de la Corte se apartó de su propio mandato que le confiere la Constitución y su

propia jurisprudencia, con su resolución afectó el procedimiento, descontextualizó la reforma y normas del Código de Trabajo en su integralidad. En virtud de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, el Artículo 269 del Código de Trabajo, quedó de la siguiente forma:

“Son faltas de Trabajo y Previsión Social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás Leyes de Trabajo y Previsión Social si están sancionadas con multa.

“Vencido el plazo sin que se hubiera hecho efectiva la sanción para hacer efectivo su cobro a solicitud de parte se seguirá el procedimiento que señalan los artículos 426 al 428 de este Código.

“La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señala los artículos 426 al 428 de este Código”.

4.7.16 Reforma al Artículo 271 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

"En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción penal y la pena prescriben en un mes;
- b) Dentro de los límites máximo y mínimo señalados por el artículo siguiente los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben determinar en cada caso, a su prudente arbitrio, la pena aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas, y los medios de subsistencia del inculpado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o el peligro corrido y, en general, los demás factores que puedan servir la mejor educación de la pena. En caso de reincidencia, multirreincidencia o reiteración, los mencionados

Tribunales deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior, o en su defecto, de acuerdo con la repetición y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir las multas que impongan, total o parcialmente, en prisión simple de conformidad con el Código Penal, sin perjuicio de asegurar las responsabilidades civiles que procedan.

No hay reincidencia, multirreincidencia o reiteración si ha transcurrido un año entre la comisión de la nueva falta y la anterior, según los datos del registro respectivo; y,

- c) “Las penas se deben imponer sólo a la persona que haya cometido la acción e incurrido en la omisión punible.

Sin embargo, si el culpable resulta el representante o personero del patrono, éste queda solidariamente responsable al cumplimiento de las mismas, cuando se demuestre su consentimiento o participación en la comisión de la falta. Para este efecto, el patrono debe ser tenido como parte en el juicio correspondiente”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

- a) La acción para iniciar el procedimiento administrativo prescribe en seis meses
- b) Dentro de los límites señalados por el artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo debe determinar la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En el caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay

reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de omisión de la nueva falta.

- c) “Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiere podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- d) “La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- e) Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad o el paso final que le fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento”.

Inconstitucionalidad del artículo 271:

El Artículo 271, fue reformado por el Artículo 16 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por el Licenciado Augusto Valenzuela Herrera. “Argumenta el accionante que dicha norma tergiversa el Artículo 203 de la Constitución al disponer que es la única autoridad competente para conocer, investigar y sancionar una falta, no obstante que siendo los funcionarios de dicha institución quienes con sus actuaciones dan lugar a un procedimiento sancionatorio en materia de faltas de trabajo, la resolución objetada la convierte en juez y parte del mismo, al resolver sobre la prescripción del procedimiento y la sanción administrativa, actuando con jurisdicción propia de los tribunales de trabajo y previsión social e invadiendo el campo administrativo de la jurisdicción de dichos tribunales. Además, al asignarle una función jurisdiccional privativa a un ente de la administración pública centralizada, se contraría la esencia del derecho laboral y lo dispuesto en el Artículo 203 de la Constitución Política De la República.

Al resolver la Corte de Constitucionalidad expresó “En congruencia con lo motivado por esta Corte en esta sentencia, procede a declarar la inconstitucionalidad señalada, pero únicamente de la frase que establece “La Inspección General de Trabajo”, pues según se consideró precedentemente, la determinación e imposición de una sanción por una falta de trabajo y previsión social compete únicamente a los Tribunales del ramo de Trabajo y Previsión Social y no a la institución administrativa de la Inspección General de Trabajo”.

Análisis de la reforma:

Esta reforma al Artículo 271 del Código de Trabajo, es integral a la reforma del Artículo 269 del Código de Trabajo, que desarrolla el procedimiento sancionatorio. Sin embargo, unas de las cosas muy importantes de esta norma es que, extiende la prescripción de la acción a seis meses de un mes que tenía en la norma anterior, aunque la norma anterior contiene la acción penal, toma en cuenta la capacidad del sancionado, el mal causado y la exposición al peligro. Por otra parte aumenta expresamente la multa en un cincuenta por ciento en caso de reincidencia y no como la anterior, que esta sujeta a la opinión o interpretación del respectivo ente sancionador.

Independiente de lo anterior, esta reforma hace extensiva la sanción al representante del patrono, sin cuya acción o participación no hubiere sido posible realizarse la violación a la ley, así mismo el patrono debe ser tenido como parte del proceso que se substancie de conformidad con la ley. La sanción es independiente de las obligaciones legales o contractuales del patrono y copia certificada de la misma resolución de la sanción debe registrarse en la Inspección General de Trabajo para la verificación de su cumplimiento o poder iniciar el o los procesos de conformidad con el mandato legal.

No obstante lo anterior, de conformidad con la sentencia de la Corte de Constitucionalidad al declarar parcialmente la inconstitucionalidad de éste

artículo, lo modificó en lo que se refiere a las facultadas que se le otorga a la Inspección General de Trabajo, esta inconstitucionalidad a la frase “Inspección General de Trabajo” es en congruencia con la inconstitucionalidad parcial declarada al Artículo 269 del Código de Trabajo analizado. En tal virtud, como ya se indicó desintegra la norma y su reforma, que deja un vacío que debe analizarse para buscar la efectividad del procedimiento sancionatorio en las faltas que se cometan por los trabajadores y empleadores en materia de trabajo y previsión social.

4.7.17 Reforma al Artículo 272 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“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:

- a) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre mil quinientos (Q.1,500.00) y cinco mil (Q5,000.00) quetzales;
- b) Toda violación a una disposición preceptiva del artículo tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos que haga algún patrono da lugar a la imposición de una multa entre quinientos (Q.500.00) y dos mil quinientos (Q.2,500.00) 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 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 (Q.200.00) a quinientos (Q.500.00) quetzales;
- f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de éste Código no prevista por los incisos anteriores da lugar a la imposición de una multa de veinte (Q.20.00) a cien quetzales (Q.100.00) 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 necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha consentido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección deber testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda cuando hay lugar”.

Texto actual de la reforma aprobada.

“Sin perjuicio de 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 deben sancionarse así:

- a) Cuando la resolución este firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y este no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.

- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código u otra ley de trabajo y previsión social, referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono dará lugar a la imposición de una multa entre seis y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código u otra ley de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código u otra ley de Trabajo y Previsión Social, referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales si se trata de patronos, y de uno a cinco salarios mínimos mensuales si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.
- f) Toda violación a las disposiciones de los artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores;
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de éste Código no prevista por los incisos anteriores u otra ley de trabajo y previsión social da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales si se trata de patronos y de diez a veinte salarios diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha consentido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.

Inconstitucionalidad del Artículo 272 del Código de Trabajo:

Este Artículo 272 del Código de Trabajo, fue reformado por el Artículo 17, del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, artículo que fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad. En su resolución, la Corte de Constitucionalidad al hacer el estudio de los argumentos de los que impugnaron la norma, indicó que la sola ausencia del pertinente razonamiento evidencia la improcedencia de la inconstitucionalidad planteada.

Análisis de la reforma:

Esta reforma al Artículo 272 del Código de Trabajo confirma las facultades administrativas que se le confieren a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que recae en la Inspección General de Trabajo para iniciar las acciones administrativas y aplicar las sanciones que se fijan, complemento del Artículo 269 comentado y estudiado comparativamente, pero algo nuevo del contenido de la norma es sancionar el incumplimiento de una sentencia firme cuando en ella se haya condenado o impuesto una obligación de pagar al patrono salarios, indemnizaciones y demás prestaciones de conformidad con la ley, es una reforma que presiona a los patronos para que cumplan con las sentencias y previene la impunidad laboral que existe en materia laboral relacionado con las faltas e incumplimiento de derechos y obligaciones que establece el Código de Trabajo, asimismo, esta norma se adapta y es congruente con los principios y características ideológicas que contiene el Código de Trabajo referente a que el Derecho de Trabajo es necesario, imperativo y de aplicación forzosa.

Además, la norma contiene en todas sus literales, fijar el monto de las multas de acuerdo a los salarios mínimos para las actividades no agrícolas, resultando innovador la tasación de las multas con respecto a las eventuales

modificaciones de los salarios, lo que implica actualizar las multas sin que exista una reforma de la legislación, además aumenta el monto de las multas de acuerdo a la capacidad de los infractores, este aumento va de acuerdo a lo que indica el Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria cuando hace referencia de sancionar severamente las infracciones o faltas de la legislación laboral. Por otra parte, esta norma incluye otras leyes de Previsión Social y hace extensiva la multa a los trabajadores que violen las normas establecidas.

En la literal f) se derogó el contenido sobre la sanción en caso de infracciones al Artículo 225 del Código de Trabajo, reforma o derogación que se adapta a las observaciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la prohibición sobre la ingerencia de los patronos o de instituciones del Estado en materia del funcionamiento, reglamento o estatutos que determinan los sindicatos.

Aunque la norma constituye un avance en materia de legislación, vemos la falta de técnica, congruencia y responsabilidad del legislador al fijar una multa en éste artículo que es contradictoria con otra multa fijada por la misma causa en el Artículo 281 del Código de Trabajo.

4.7.18 Reforma al Artículo 280 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover

la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondiente a los infractores”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

“Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, esta obligada a promover o realizar la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondiente a los infractores.”

Análisis de la reforma:

La reforma al Artículo 280 del Código de Trabajo, faculta a la Inspección General de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión social para conocer y sustanciar las faltas en materia de trabajo y previsión social. Además otorga, obliga y amplia para que la Inspección General de Trabajo pueda ser parte en todo conflicto individual relacionado con la terminación de los contratos de trabajo de menores de edad, mujeres embarazadas o aquella que se haya realizado sin que se haga efectivo el pago de la indemnización, prestaciones y salarios caídos o dejados de percibir. En principio es importante tener a la Inspección General de Trabajo como parte.

4.7.19 Reforma al Artículo 281 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

- h) “Siempre que comprueben violaciones a la leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo sin haber cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato”

Texto actual de la reforma aprobada.

- i) “Siempre que comprueben violaciones a la leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que el fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo sin haber cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

“En los casos que no ameriten prevención harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

- m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La

inasistencia a una de estas citaciones constituye violación a las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código”.

Análisis de la reforma:

La reforma al Artículo 281 del Código de Trabajo, confiere poder coercitivo sancionador a la Inspección General de Trabajo, crea el procedimiento administrativo para que esta pueda sancionar a quienes violan las leyes laborales y que no se sujeten a las prevenciones que les formulen los Inspectores de Trabajo y trabajadores sociales para que el infractor, dentro de un plazo que se le fije, se ajuste a derecho. Es decir que esta reforma, es complementaria con el procedimiento establecido para la imposición de las sanciones administrativas por faltas en materia de trabajo y previsión social comentado, pero algo que esta norma implementa, es lo sustentado en la norma constitucional contenida en el Artículo 32 de la Constitución Política de la República sobre el objeto de las citaciones, es decir que ahora con la reforma a este artículo es obligatoria la comparencia de las personas ante los Inspectores de Trabajo. Esta reforma al Artículo 281 del Código de Trabajo que obliga la comparencia de patronos y trabajadores a las citaciones que les formulen a nivel de la Inspección General de Trabajo de conformidad con la Constitución, contribuye a resolver los conflictos que se susciten entre éstos, como consecuencia de la relación laboral a nivel de la conciliación desde la vía administrativa y a descargar o evitar el planteamiento e interposición de demandas en los órganos jurisdiccionales en materia laboral.

4.7.20 Reforma al Artículo 323 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda de trescientos quetzales el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacer por acta

levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídica actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados, se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a la leyes respectivas o la resolución judicial.

Todo mandatario o representante legal, esta obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el propio interesado, pero si no pudiere o no supiere firmar, deberá hacer por acta levantada ante el secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en el inciso h) del artículo 223 de este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán al tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales. Las personas jurídica actuarán por medio de sus representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, éstos deben tener la calidad de abogados, se exceptúan los casos de representación que se derive de una disposición legal o de una resolución judicial, en que lo serán quienes corresponda conforme a la leyes respectivas o la resolución judicial.

Todo mandatario o representante legal, esta obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia”.

Análisis de la reforma:

La reforma al Artículo 323 del Código de Trabajo, contiene la modificación de la cuantía correspondiente para que el mandato se pueda extender en una carta poder, pero algo importante es la modificación de establecer la unidad de la cuantía en salarios mínimos mensuales para la actividad no agrícola, reforma que actualiza la norma y no como sucedía con la cuantía de trescientos quetzales, pues los salarios mínimos de conformidad con la legislación laboral deben revisarse anualmente y por consiguiente tienden a subir. A pesar de lo anterior, la cuantía sigue siendo muy baja y como consecuencia se constituye en un obstáculo para que directivos sindicales de los sindicatos, federaciones y confederaciones puedan asistir a sus miembros en la asesoría a que se refiere el artículo comentado.

4.7.21 Reforma al Artículo 364 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

“Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por la Leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda,

condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

“Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por la Leyes de Trabajo y Previsión Social o por las leyes comunes, el juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

Cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para su juzgamiento.

Inconstitucionalidad del Artículo 364 del Código de Trabajo:

El Artículo 364 del Código de Trabajo, fue reformado por el Artículo 21 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad por parte del Licenciado Augusto Valenzuela Herrera argumentando que: “dicha norma al ordenar que si el patrono condenado en sentencia al pago de prestaciones laborales no cumple con el fallo, se certificará lo conducente en su contra ante el tribunal competente, es inconstitucional, ya que se está regulando que del no pago de las prestaciones laborales, lo cual constituye una deuda, se derive la pena de prisión, cuando la propia Constitución en el artículo 17 expresamente prohíbe la prisión por deuda”. Por su parte el licenciado Oscar Guillermo Figueroa González señala que dicho artículo adolece de inconstitucionalidad por infringir el Artículo 17 de la Constitución Política de la República.

Al analizar el párrafo objetado, la Corte de Constitucionalidad advierte inconstitucionalidad respecto del mismo por las siguientes razones: “el cumplimiento forzoso de la sentencia judicial que declara la procedencia del pago de prestaciones laborales, puede lograrse por medio de la vía establecida

en los Artículos 426 al 428 del Código de Trabajo en congruencia con lo dispuesto en los Artículos 203 constitucional y 425 del citado Código: y de ahí que si bien debe fijarse un plazo para cumplir voluntariamente la sentencia, no es atendible la fijación de dicho plazo con un apercibimiento aparejado de que en el caso de no cumplir el patrono con lo ordenado en el fallo en el plazo señalado “se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento”

De ahí que pueda advertirse que por el momento procesal en el que se regula que debe emitirse la declaración –orden de certificar lo conducente– que regula el artículo 21 impugnado, dicha norma resulta parcialmente de inconstitucionalidad por contravención de los Artículos 12 y 203 de la Constitución, y por ello, procede declarar su inconstitucionalidad, sin hacer por innecesario, pronunciamiento alguno respecto de que el Artículo 21 ibid pudiese o no violar lo dispuesto en el Artículo 17 constitucional”.

Análisis de la reforma:

Esta reforma amplía el contenido de las sentencias que emiten los tribunales de trabajo, porque independiente de la certificación de lo conducente que contiene la norma anterior, en esta reforma se especifican algunos casos donde se faculta al juez para apercibir y fijar un plazo para que el patrono que resulte condenado cumpla con la sentencia en los casos de pago de salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, caso contrario deberá certificarse lo conducente en su contra para su juzgamiento. Es decir que la reforma de esta norma da mayor facultad a los jueces para exigir el cumplimiento de las sentencias, sin embargo, es necesario acotar que esta reforma no derogó o reformó el tercer párrafo del artículo que mantiene y reafirma la función y competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Al declarar inconstitucional la frase “se certificará lo conducente” por la Corte de Constitucionalidad restringe las facultades y exigencias del juzgador comentada en el párrafo anterior.

4.7.27. Reforma al Artículo 379 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“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 pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos.

“El que infrinja esta disposición será sancionado con una multa de mil a cinco mil quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por estas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir”.

Texto actual de la reforma aprobada:

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

“Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con una multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50 %) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar el los daños y perjuicios causados”.

Inconstitucionalidad del Artículo 379 del Código de Trabajo:

Este Artículo 379 del Código de Trabajo, fue reformado por el Artículo 22 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad. En la acción el impugnante argumentó que el contenido de éste artículo viola el derecho de defensa que establece el Artículo 12 de la Constitución, pues el patrono sin haber sido citado y oído en juicio, se le está condenando.

En su resolución la Corte de Constitucionalidad indicó que: “la sola ausencia del pertinente razonamiento evidencia la improcedencia de la inconstitucionalidad planteada”. En virtud de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad con respecto a la inconstitucionalidad del Artículo 379 del Código de Trabajo reformado, no fue afectado por la acción de inconstitucionalidad como la pretensión del impugnante.

Análisis de la reforma:

La reforma al Artículo 379 del Código de Trabajo, clarifica quienes son las partes, modifica y amplía la multa para los patronos que infrinjan las prevenciones formuladas por el juez de trabajo, actualiza las multas respecto a los salarios mínimos y aumenta en cincuenta por ciento las multas establecidas en aquellos casos que el patrono no cumpla con la resolución del tribunal y cuya conducta de incumplimiento dure más de siete días.

Por otra parte, la reforma fija una multa para los trabajadores y los sindicatos que ejecuten alguna represalia en contra del patrono y los obliga a reparar los daños y perjuicios causados.

Aunque la redacción del artículo no es clara y se contradice cuando expresa que los patronos serán sancionados y luego menciona que los trabajadores deberán hacer efectivo el pago de los salarios dejados de percibir durante el despido, ¿a quién van a despedir los trabajadores?.

Lo descrito en el párrafo anterior, fue error de los legisladores en la redacción, discusión y aprobación de la norma, lo que implica que pueda ser mal aplicada o impugnada cuando se impongan las multas referidas. Lo anterior indica la rapidez y presión con la que actuaron los legisladores en el Congreso del República, que dejan incongruencias en el artículo y manifiesta falta de técnica en su redacción, al igual que lo comentado en el artículo 218 literal d) del Código de Trabajo, cuando en lugar de reformar una literal, reformaron otra que implica duplicidad y contradicción sobre los plazos, además, como quedó redactada la reforma al artículo 379 del Código de Trabajo, puede constituirse como una norma de presión hacia los trabajadores por las multas que indica la norma y el contradictorio comentado de la reforma.

4.7.23 Reforma al Artículo 380 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

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

“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 el o los trabajadores despedidos y en caso de 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.

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”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto debe ser autorizada por el respectivo juez de Trabajo y Previsión Social, quien tramitará el asunto en forma de incidente, y si que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

“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 el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, duplicará la sanción conforme lo previsto en el artículo que precede. Si aún así persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

“El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 del Código de Trabajo”.

Inconstitucionalidad del Artículo 380 del Código de Trabajo:

Esta norma fue reformada por el Artículo 23 del Decreto 18-2001 y fue objeto de Acción de Inconstitucionalidad en el párrafo que indica: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez, quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido” a dicho párrafo se le imputa infracción de los Artículos 43, 102 incisos a) y q) y 106 párrafo segundo, de la Constitución argumenta el actor que se viola el libre ejercicio de elección del trabajo”.

Sobre los argumentos indicados de inconstitucionalidad, la Corte de Constitucionalidad indico: “considera que no es factible acoger el argumento que concurra sujeción a la autoridad judicial en el evento de terminación de “todos “ los contratos de trabajo en una empresa en la que se haya planteado un conflicto colectivo económico social, pues entenderlo en el sentido indicado por el accionante implicaría interpretar la norma en forma positivista y restrictivo de un derecho social, mínimo e irrenunciable de una persona humana como lo es el de la libre elección de trabajo, tutelado en el artículo 102, inciso a) del Constitución Política.

“Una correcta hermenéutica del Artículo 380 del Código de Trabajo permite entender que la expresión “terminación de contratos de trabajo” contenida en dicho artículo, regula solamente aquellos eventos en que da por terminada unilateralmente una relación de trabajo por motivo de despido (directo o indirecto) del trabajador; antelación que puede extraerse de las expresiones “justicia o injusticia” y “sea reinstalado el trabajador o los trabajadores despedidos” contenidas en el artículo antes citado; pues se ve que

el espíritu de la norma pretende tutelar la continuidad de la relación de trabajo que pudiera verse afectada si el patrono asume la decisión de dar por finalizada dicha relación por medio del despido, como represalia por haber determinado o suponer que el trabajador despedido participó directamente en el movimiento que dio lugar al planteamiento del conflicto colectivo económico social, o bien participó indirectamente al manifestar su adhesión al mismo.

“Sin embargo, no debe entenderse que los casos de renuncia voluntaria del trabajador, también deben sujetarse a la autorización del juez competente, pues ello implicaría limitar el ejercicio del derecho social mínimo a la libre elección del trabajo protegido constitucionalmente –Artículo 102, literal a) del texto matriz- al cumplimiento de un requisito (de autorización de juez competente) establecido en una norma ordinaria (artículo 380 del Código de Trabajo), lo cual por la restricción que origina sería inconstitucional. En tal virtud, la Corte resolvió “Sin perjuicio de no declarar inconstitucional el Artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República; su interpretación debe sujetarse a lo estipulado en este fallo, disposiciones que quedan sin vigencia a partir del día siguiente de la de la fecha de publicación de esta sentencia en el Diario Oficial”.

Análisis de la reforma:

Esta reforma amplía y clarifica interpretaciones que se dan en la práctica laboral, modifica y supera el contenido de la norma respecto a la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad en cuanto al concepto y definición de parte. No obstante que el artículo que se reforma establece que toda terminación de contrato de trabajo, se entiende de acuerdo a la definición de la palabra todo que esta abarca lo universal, es decir que se refiere a toda terminación de contrato de trabajo, sea por renuncia, plazo fijo, por obra, por tiempo indefinido, etcétera. Es decir que la norma en su contenido no hace distinción de que contratos de trabajo pueden concluir y cuales no, en este caso si la ley no distingue, no es válido distinguir, lamentablemente los Magistrados

de la Corte de Constitucionalidad en los casos que resolvieron en procesos de denuncias de despido de trabajadores, constituyeron o crearon jurisprudencia que la prevención o prohibición de despido era únicamente para los trabajadores que habían suscrito el pliego de peticiones, dando una interpretación restringida de la norma y contra preceptos contenidos en la ley del organismo judicial que indican como debe interpretarse la norma.

En virtud de la interpretación y jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, el legislador o legisladores para aclarar y mejorar la redacción del artículo 380 y su contenido social, amplió la redacción de la norma y aclaró que la autorización y prohibición de la terminación de los contratos de trabajo, es para todos los trabajadores de la empresa que hayan suscrito o no el pliego de peticiones. Además dicha norma aclara el procedimiento de despido y reinstalación para los trabajadores que están formando un sindicato que se encuentra contenido en el artículo 209 del Código de Trabajo. Esta reforma introduce la ejecución de la reinstalación sin esperar a que la misma se resuelva en segunda instancia, porque en la misma se nombra el ejecutor de la sentencia, incorpora la figura de la desobediencia en caso de resistencia del patrono para reinstalar al trabajador o trabajadores despedidos y afectados. Asimismo, la reforma indica que se debe incrementar la multa de conformidad con el Artículo 379 y en caso de persistencia de la desobediencia, ordenará la certificación de lo conducente en contra del infractor, para su procesamiento, es decir que la norma como quedó redactada es más coercitiva para persuadir al patrono de afectar el movimiento de los trabajadores.

Como queda expreso en los párrafos anteriores, esta norma constituye una mejora para los trabajadores que han constituido un sindicato o planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, sin embargo, el fallo de la Corte de Constitucionalidad de fecha tres de agosto del 2004, hizo distinción en el estudio y parte considerativa de su sentencia e indicó que toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizado por el juez competente,

sin embargo después de una serie de conceptualizaciones estableció que no se necesita autorización para la terminación del contrato de trabajo por renuncia porque esto contraviene el mandato constitucional relacionado con la libre elección del trabajo protegido por el Artículo 102 literal a).

En este apartado, para dar a entender que la norma como está redactada no contraviene el mandato constitucional de libre elección del trabajo como lo indica la sentencia constitucional, pues la misma busca la protección de los intereses del trabajador dentro de un conflicto colectivo o formación de sindicato, anoto como ejemplo lo que establece el Código de Trabajo en su Artículo 83, que indica la obligación del aviso que tienen que dar los trabajadores que deseen dar por concluido su contrato de trabajo sin justa causa, atendiendo a su propia voluntad y dependiendo del tiempo que tienen de laborar, en un plazo que se encuentra entre una semana y hasta un mes, esta imposición o prescripción normativa, no implica que se viole el derecho que tiene el trabajador al libre ejercicio de elección de trabajo, es una garantía a los intereses del patrono ante la eventual renuncia y la sustitución del trabajador. Como queda expreso en el análisis de la presente norma la misma garantiza la estabilidad de aquellos trabajadores que plantearon el conflicto o que se incorporen al mismo para que no sean sujeto de represalias, coacción y amenaza y que se vean compelidos a presentar su renuncia ante el patrono y con su separación debilitar el movimiento o conflicto planteado.

Sin embargo, el fundamento que indica la Corte de Constitucionalidad responde más a los intereses patronales, quienes históricamente utilizan diferentes mecanismos para despedir o hacer renunciar a los trabajadores que apoyan el movimiento en la busca de debilitar la unidad de los trabajadores con la renuncia obligatoria o el despido ilegal. De conformidad con la norma que se comenta y la Ley del Organismo Judicial, cualquier trabajador con base a la facultad que le da la presente norma y la obligación que tiene de solicitar la terminación de su contrato de trabajo, simplemente puede cumplir con la misma

y solicitar la autorización de terminación de su contrato de trabajo como lo indica la reforma que nos ocupa y este procedimiento se resuelve por la vía incidental, como un incidente de derecho, que de acuerdo a la ley debe sustanciarse en 5 o máximo diez días, procedimiento y plazo menor, que el plazo que impone el Artículo 83 comentado. De acuerdo a lo anterior, la forma en que resolvió la Corte de Constitucionalidad no esta de acuerdo a la filosofía, principios y contenido del derecho y la norma, implica la vulnerabilidad de la interpretación de los preceptos, los intereses económicos y políticos de funcionarios y la crisis del sistema de justicia que se señala por diversos sectores e instituciones en el país, pero lo más perjudicial es que la sentencia no lo incorpora en su parte resolutive y lo deja en su parte considerativa.

4.7.24 Reforma título décimo cuarto, capítulo único, Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Procedimiento en el Juzgamiento de las Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Faltas Contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social”.

Análisis de la reforma:

Lo que busca esta reforma es actualizar la legislación de conformidad al nuevo procedimiento de juzgamiento y sanción contra las faltas en materia de trabajo y previsión social delegada a la Inspección General de Trabajo, al dejar sin efecto la Corte de Constitucionalidad las partes o texto de la norma que faculta a la dependencia citada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la reforma de este artículo no contiene ningún avance, pero debe tenerse presente en su estudio cuando el Juez de Trabajo resuelva un caso concreto que se le presente.

4.7.25 Reforma al Artículo 415 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que corresponden por la comisión de faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del artículo 281 de este Código”.

Análisis de la reforma:

La importancia de esta reforma radica en que, confiere facultad a la autoridad administrativa para promover y resolver acciones cuando se cometan faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, esta facultad, se interpreta que el legislador la hizo de conformidad con el convenio de la Inspección de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo número 129, el cual de acuerdo a la jurisprudencia existente de la Corte de Constitucionalidad la normativa de dicho convenio constituye norma de carácter constitucional para su aplicación. No obstante lo anterior, por el texto de los artículos que hay que omitir por la sentencia de la Corte, que los declaró inconstitucionales en referencia a la facultad concedida a la Inspección General de Trabajo para sancionar y ejecutar lo relativo a las faltas en materia de trabajo y previsión social, esta reforma del artículo no tiene nada de positivo en cuanto a su efectividad persuasiva por la desintegración que provoca la sentencia constitucional a las normas comentadas.

4.7.26 Reforma al Artículo 419 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a él mismo o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, las autoridades todas están obligadas a prestarles los auxilios necesarios”.

Texto actual de la reforma aprobada:

“Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspección General de Trabajo, por constarle directamente o por denuncia, la comisión de un hecho a los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando que se lleve a cabo la verificación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, las autoridades todas están obligadas a prestarles los auxilios necesarios”.

Análisis de la reforma:

Esta reforma al Artículo 419 quita la jurisdicción que tiene los órganos de la Corte Suprema de Justicia respecto a la averiguación y ejecución de hechos que constituyan violación a la norma en esta materia y se traslada y orienta a complementar el procedimiento y las facultades concedidas a la Inspección General de Trabajo para el conocimiento y la verificación de faltas a las leyes de trabajo y previsión social y juzgar las mismas de acuerdo al procedimiento establecido, sin embargo, con las inconstitucionalidades parciales de los Artículos 269 y 271 esta reforma pierde su vigencia, positividad y espíritu; no tiene mayor trascendencia y se desintegra al contenido de los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo comentados. En mi opinión con la desintegración de la norma y de acuerdo al convenio de la OIT número 129 comentado, relativo a las facultades para sancionar por parte de una autoridad administrativa, debe analizarse por parte de los trabajadores y utilizar este procedimiento administrativo de trabajo que es el espíritu de la reforma a los artículos que facultan a la Inspección General de Trabajo.

4.7.27. Reforma al Artículo 422 del Código de Trabajo; texto antes de la reforma al Código de Trabajo:

“Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas inmediatamente.

“Si las sanciones o multas fueren impuestas a personas sociales, éstas deben hacerse efectivas por sus personeros o en su caso, por sus directivos”

Texto actual de la reforma aprobada:

“Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código”.

Análisis de la reforma:

La reforma al artículo anterior corresponde al mandato de ejecución que se le concede a la autoridad administrativa correspondiente que son las autoridades de trabajo y previsión social, aunque da la impresión que como es una autoridad administrativa la que resuelve tiene que ser el procedimiento contencioso administrativo o el procedimiento de lo económico coactivo. Sin embargo, de conformidad con los principios que informan al Derecho de Trabajo y de conformidad con el mandato de la norma, corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

4.8 DEROGATORIAS:

4.8.1 Se deroga el Artículo 257 del Código de Trabajo:

Este Artículo 257 del Código de Trabajo, se refiere a la penalización de los conflictos colectivos de carácter económico social, cuando en el mismo

se expresa que: “Toda persona que incite públicamente a que una huelga... se efectúen contra las disposiciones de este título...debe ser detenida y juzgada por los delitos en que hubiere incurrido”. La derogatoria de esta norma, es importante para la seguridad de los trabajadores en el ejercicio de la libertad sindical y derechos constitucionales, se les libera de que cualquier actividad manifestación pública que se realice conforme el derecho que garantiza la Constitución Política de la República que se refiere a la libertad de emisión o expresión de pensamiento en la defensa de sus derechos laborales-sindicales, puede tipificarse por parte interesada y especialmente por el juzgador encargado de aplicar la norma como un desorden o incitación pública, que puede constituirse y ser acreedor de un proceso, delito y pena que se tipifique e indique en el Código Penal y Código Procesal Penal.

4.8.2 Se deroga el inciso e) del Artículo 292 del Código de Trabajo:

Este inciso e) del Artículo 292 del Código de Trabajo, es el que fija competencia a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para conocer en primera instancia de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico para el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. Asimismo, es el que faculta para que se constituyan en Tribunales de Conciliación y Arbitraje, conforme a las disposiciones de la misma normativa laboral. Al derogar la reforma este inciso e) del Artículo 292 que faculta a estos juzgados para conocer del juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social y declarar la inconstitucionalidad de la norma que confiere facultad a la Inspección General de Trabajo, para el proceso administrativo en la sanción por faltas en los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo objeto de reforma, se provoca otro vacío en la normativa con el juez de trabajo para dirimir los conflictos que se le presenten tendrá que fundamentarse en la norma más favorable como lo indica el Artículo 106 de la Constitución Política. Sin embargo, el problema persiste en cuanto la uniformidad, integración e incongruencia; de la normativa derogada y la que declaró de inconstitucional la Corte de Constitucionalidad.

4.8.3 Se derogan los Artículos: 417-418-420- 421 del Código de Trabajo:

Estos Artículos 417, 418, 420 y 421 del Código de Trabajo son los que regulan el procedimiento judicial para el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social. El Artículo 417, que se refiere a la denuncia ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, a la acusación o querrela. El Artículo 418, que indica los requisitos que debe contener la denuncia o la querrela y el inicio de su procedimiento. El Artículo 420, que se refiere a la apertura de prueba y sentencia, y finalmente el Artículo 421, que establece los recursos de apelación o la consulta que debe formularse ante la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien resolverá en definitiva.

Se indica que ante las inconstitucionalidades planteadas y de las declaradas con lugar, la supresión de estos artículos que regulan el procedimiento a seguir en el juzgamiento de faltas, provoca un conflicto de normas en la aplicación y proceso a seguir en esta materia ante los órganos jurisdiccionales o los que tendrá que iniciar la Inspección General de Trabajo, aunque esta última, de acuerdo a nuestro análisis y derogatoria de las anteriores normas, tiene facultad de sancionar y continuar con el proceso de ejecución de faltas en materia de trabajo y previsión social.

4.9 Comentario de las reformas al Código de Trabajo del Decreto 18-2001:

La Corte de Constitucionalidad, declaró inconstitucional parcial los Artículos 81, 243, 269, 271, 364 y 380 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República. Con la declaración de inconstitucionalidad parcial de los artículos, se descontextualiza y desintegran los Artículos 269, 271, 419 y 422, que se relacionan con la facultad que se le confiere a la Inspección General de Trabajo de sancionar por faltas en materia de Trabajo y Previsión Social, deja un vacío entre las derogatorias que indica el Decreto 18-2001 en los artículos indicados y las normas que parcialmente fueron derogadas que se refieren a la aplicación de sanciones.

Por otra parte, las reformas que contiene el Decreto 18-2001 de fecha 14 de mayo del 2001, en los Artículos 15, 16, y 17; que reforma los Artículos 269, 271 y 272 del Código de Trabajo, se adapta a lo que establece el numeral 26, inciso c) del acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria en Guatemala que indica que, se debe promover cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones. Si bien, estas reformas no son consecuencia de consenso entre los trabajadores y patronos como el caso del Decreto 13-2001 de fecha 25 de abril del 2001, El Congreso de la República respondió a la presión interna de los sindicatos de la Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP) y Unión General de Trabajadores de Guatemala (UGT), la presión del Organismo Ejecutivo ante la visita de la Comisión de Contacto Directo de la Organización Internacional del Trabajo el 26 de abril del 2001 según comunicó el doctor Jean Claude Javillier de OIT y a la presión externa que generó el gobierno de Estados Unidos de América a través de su embajadora en Guatemala y el plazo que le fijó para que se mejore las condiciones y leyes laborales a fin de continuar con los beneficios de la Cuenca del Caribe a través de Charlene Barhefsky representante de comercio de ese país.

CONCLUSIONES:

1. El Estado de Guatemala desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en 1919, ha suscrito y ratificado 72 Convenios, denunciado 4 y tiene vigentes 68.
2. Guatemala ha ratificado los convenios fundamentales 87 y 98 que se refieren a la libertad sindical y negociación colectiva, convenios que son objeto de observación y recomendación por los órganos de control de OIT y que originan presión a nivel nacional e internacional.
3. El gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca URNG suscribieron el acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria (ASESA), que en su numeral 26, literales c) y d) indica el compromiso del gobierno de promover y llevar a cabo los cambios legales y reglamentarios que hagan efectivas las leyes laborales y sancionar severamente sus infracciones.
4. El Estado de Guatemala en 1999, a través de su representante el Ministro de Trabajo y Previsión Social ante la conferencia de OIT, se comprometió hacer esfuerzos para adaptar la legislación laboral a los Convenios 87 y 98 de OIT.
5. El sistema General de Preferencias SGP condiciona por parte del Estado de los Estados Unidos de América a los países beneficiarios, cumplir con la legislación laboral, especialmente el derecho de libertad sindical y negociación colectiva.
6. La denuncia de los sindicatos de la Unidad de Acción Sindical y Popular UASP y de la Unión General de Trabajadores UGT, ante la OIT y el gobierno de Estados Unidos de América; provocó la presión para reformar el Código de Trabajo.

7. Las reformas al Código de Trabajo, no se adaptan en su totalidad a las recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEAR), de la OIT.
8. Los Artículos 4, 7, 8 y 12 del Decreto 18-2001 que reforman los Artículos 209, 215, 216 y 233 del Código de Trabajo obstaculizan y limitan el derecho de los trabajadores al indicar el aviso escrito y aumentar el número de trabajadores para formar un sindicato, federación y confederación.
9. El Congreso de la República no hizo las reformas en el Código de Trabajo del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación del Derecho de Huelga de los Trabajadores del Estado como lo indicó la observación de la CEAR.
10. El Decreto 13-2001 del Congreso de la República que reforma el Código de Trabajo fue consecuencia del consenso entre empleadores y trabajadores.
11. El Decreto 18-2001 del Congreso de la República fue consecuencia de la presión ejercida por el gobierno de los Estados Unidos de América a través de su embajadora y de la visita de la Comisión de Contacto Directo de la OIT.
12. El Congreso de la República en la aprobación del Decreto 18-2001 no tomó en cuenta otras propuestas y proyectos de ley que le presentaron los diputados Aura Marina Otzoy Colaj, Nineth Montenegro, Jorge Rolando Mirón, Mario Arturo Portillo y Leonel López Rodas.
13. El Congreso de la República ante la presión para reformar la legislación laboral, no lo hizo con la técnica jurídica e integración de la norma, como el caso de la huelga en el Artículo 241 y el Artículo 397 literal c) el primero se refiere a la mitad más uno y el otro a la mayoría absoluta de los trabajadores, el Artículo 218 que indica distintos plazos para el trámite de inscripción de un sindicato.

RECOMENDACIONES:

1. Para los empleadores:

- a) Proponer reformas al Código de Trabajo en forma conjunta patronos y trabajadores para mejorar la convivencia en la relación de trabajo, como la propuesta que hicieron de los artículos contenidos en el Decreto 13-2001 del Congreso de la República.

- b) Privilegiar el diálogo y la negociación entre patronos y trabajadores antes de recurrir a las medidas de hecho o planteamiento de conflictos individuales y colectivos ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

2. Para los Trabajadores:

- a) Privilegiar el diálogo y la negociación ante los patronos, antes de recurrir a las medidas de hecho o huelga legal, como mecanismos en la busca de solución a los problemas que surgen como consecuencia de la relación laboral.

- b) Utilizar la Negociación Colectiva, El Arreglo Directo, la Conciliación y el Arbitraje que indican los Artículos 49, 374, 377 y 397 del Código de Trabajo como instituciones y mecanismos de solución de conflictos.

3. Para los sindicatos:

- a) Exigir los compromisos que el Estado de Guatemala tiene ante la OIT, el SGP y en los Acuerdos de Paz en materia de libertad sindical y legislación laboral.

- b) Presentar propuestas de reformas al Código de Trabajo que eliminen los obstáculos y limitaciones que en mi opinión presentan los Artículos 4, 7, 8 y 12 del Decreto 18-2001 que reforma los Artículos 209, 215, 216 y 233 del Código de Trabajo en el ejercicio de la libertad sindical.

4. Para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

- a) Cumplir con el mandato legal de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores como mediador y conciliador y promover la consulta y cooperación entre sus organizaciones en el ejercicio de la libertad sindical que le indican los Artículos 211 y 274 del Código de Trabajo.

- b) Impulsar el diálogo y negociación entre los trabajadores y patronos a través de las comisiones bipartitas y tripartitas que indica el Código de Trabajo y el Convenio 144 de la OIT.

5. Para los estudiantes y profesionales de Derecho:

- a) Estudiar las reformas al Código de Trabajo contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República para la defensa de los intereses de los trabajadores y de los patronos en concordancia con los principios, postulados y ética que impone la profesión y el estudio.

- b) Promover conferencias y foros como técnicas de estudio con los patronos y trabajadores para que conozcan los derechos y obligaciones que indican las reformas al Código de Trabajo contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República.

ANEXOS

ANEXO A.

LISTA DE CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919
C2	Convenio sobre el desempleo, 1919
C3	Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919
C4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919
C5	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919
C6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
C7	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920
C8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920
C9	Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920
C10	Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921
C11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921
C12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
C13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921
C14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921
(C15)	(Dejado de lado) Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
C16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921
C17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925
C18	Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925
C19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925
(C20)	(Dejado de lado) Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925
(C21)	(Dejado de lado) Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926
C22	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926
C23	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926
C24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927
C25	Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927

C26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928
C27	Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
(C28)	(Dejado de lado) Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929
C29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
C30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930
(C31)	(Retirada) Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931
C32	Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932
C33	Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932
(C34)	(Dejado de lado) Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933
(C35)	(Dejado de lado) Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933
(C36)	(Dejado de lado) Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933
(C37)	(Dejado de lado) Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933
(C38)	(Dejado de lado) Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933
(C39)	(Dejado de lado) Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933
(C40)	(Dejado de lado) Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933
C41	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934
C42	Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934
(C43)	(Dejado de lado) Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934
C44	Convenio sobre el desempleo, 1934
C45	Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
(C46)	(Retirada) Convenio (revisado.) horas de trabajo (minas de carbón), 1935
C47	Convenio sobre las cuarenta horas, 1935
(C48)	(Dejado de lado) Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935
(C49)	(Dejado de lado) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935
(C50)	(Dejado de lado) Convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, 1936

(C51)	Retirada) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas), 1936
C52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936
C53	Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936
C54	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936
C55	Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936
C56	Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936
C57	Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936
C58	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936
C59	Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937
(C60)	(Dejado de lado) Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937
(C61)	(Retirado) Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (industria textil), 1937
C62	Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937
C63	Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938
(C64)	(Dejado de lado) Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939
(C65)	(Dejado de lado) Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1939
(C66)	(Retirado) Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939
(C67)	(Dejado de lado) Convenio sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939
C68	Convenio sobre alimentación y servicio de fonda (tripulación buques) 1946
C69	Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946
C70	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946
C71	Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946
C72	Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946
C73	Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946
C74	Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946
C75	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946

C76	Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946
C77	Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
C78	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946
C79	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
C80	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946
C81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
P081	Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947
C82	Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947
C83	Convenio sobre normas de trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
C84	Convenio sobre derecho de asociación (territorios no metropolitanos), 1947
C85	Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947
(C86)	(Dejado de lado) Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947
C87	Convenio de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948
C88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948
C89	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
P089	Protocolo de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
C90	Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948
(C91)	(Dejado de lado) Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
C92	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949
C93	Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado) 1949
C94	Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949
C95	Convenio sobre la protección del salario, 1949
C96	Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949
C97	Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
C98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C99	Convenio sobre métodos para fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
C101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952
C102	Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952
C103	Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
(C104)	(Dejado de lado) Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955
C105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
C106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957
C107	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribunales, 1957
C108	Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958
C109	Convenio de salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958
C110	Convenio sobre las plantaciones, 1958
P110	Protocolo al convenio sobre las plantaciones, 1958
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
C112	Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959
C113	Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959
C114	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959
C115	Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960
C116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961
C117	Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962
C118	Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
C119	Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963
C120	Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964
C121	Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964
C122	Convenio sobre la política del empleo, 1964
C123	Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
C124	Convenio de El examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965
C125	Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966

C126	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966
C127	Convenio sobre el peso máximo, 1967
C128	Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967
C129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
C130	Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
C131	Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
C132	Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970
C133	Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
C134	Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970
C135	Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971
C136	Convenio sobre el benceno, 1971
C137	Convenio sobre el trabajo portuario, 1973
C138	Convenio sobre la edad mínima, 1973
C139	Convenio sobre el cáncer profesional, 1974
C140	Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974
C141	Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
C142	Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975
C143	Convenio de trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975
C144	Convenio de consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976
C145	Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976
C146	Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976
C147	Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976
P147	Protocolo relativo al Convenio de marina mercante (normas mínimas), 1996
C148	Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
C149	Convenio sobre el personal de enfermería, 1977
C150	Convenio sobre la administración del trabajo, 1978
C151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978

C152	Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979
C153	Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979
C154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981
C155	Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
C156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
C157	Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982
C158	Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
C159	Convenio de readaptación profesional, el empleo (personas inválidas) 1983
C160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985
C161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
C162	Convenio sobre el asbesto, 1986
C163	Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987
C164	Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar) mar), 1987
C165	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987
C166	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987
C167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988
C168	Convenio del fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988
C169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989
C170	Convenio sobre los productos químicos, 1990
C171	Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990
C172	Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991
C173	Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
C174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993
C175	Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994
C176	Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995
C177	Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996

C178	Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996
C179	Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996
C180	Convenio de las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996
C181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
C182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
C183	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
C184	Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001
C 185	Convenio sobre la Niñez y la Juventud, 2002.

ANEXO B.

LISTADO DE CONVENIOS SUSCRITOS, APROBADOS Y RATIFICADOS POR EL ESTADO DE GUATEMALA

1	CONVENIO No. 1. Sobre las Horas del Trabajo (Industria) 1919. Ratificado el 3/5/88 y publicado el 11/8/88.
2	CONVENIO No. 11. Sobre Derecho de Asociación (Agricultura) 1921. Ratificado El 3/5/88 y publicado el 11/8/88.
3	CONVENIO No. 13. Sobre utilización de la cerusa (pintura) 1921. Ratificado el 5/1/1990 y publicado el 27/7/1990.
4	CONVENIO No. 14. Descanso semanal en las Empresas Industriales. Ratificado el 3/5/1988 y publicado el 11/8/1988.
5	CONVENIO No. 16. Sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajo Marítimo) 21 7/2/1989 y publicado el 16/3/1989.
6	CONVENIO No. 19. Sobre Igualdad de Trato (Accidentes de Trabajo) Ratificado 22/6/1961 y publicado el 24/8/1961.
7	CONVENIO No. 26. Sobre los Métodos para la Fijación de los Salarios Mínimos Ratificado el 29/4/1961 y publicado el 9/5/1961.
8	CONVENIO No. 29. Sobre el Trabajo Forzoso. Ratificado el 7/2/1989 publicado el 16/3/1989.
9	CONVENIO No. 30. Sobre las horas de trabajo (Comercio y Oficinas) Ratificado el 22/6/1961 y publicado el 25/8/1961.
10	CONVENIO No. 45. Sobre el Trabajo Subterráneo de Mujeres 1935 Ratificado el 19/2/1960 y publicado el 30/3/1960.
11	CONVENIO No. 50. Sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas 1936, ratificado el 7/2/1969 y publicado el 16/3/1989.
12	CONVENIO No. 58. Sobre la Edad Mínima. (Trabajo Marítimo) 1936 ratificado el 16/2/1961 y publicado el 29/2/1961.
13	CONVENIO No. 59.- Sobre La Edad Mínima (Industria) 1937 ratificado el 7/2/1989 y publicado el 16/3/1989.
14	CONVENIO No. 64.- Sobre Los Contratos de Trabajo (Trabajadores indígenas) 1939, Ratificado 7/2/1989 y publicado el 6/3/1989.
15	CONVENIO No. 65.- Sobre las Sanciones Penales (Trabajadores Indígenas) 1939 Ratificado el 22/6/1961 y publicado el 19/11/1961.
16	CONVENIO No. 77.- Sobre el Examen de menores (Industria) 1946 Ratificado el 28/1/1952, publicado 11/2/1952.

17	CONVENIO No. 78- Sobre El examen Médico de Menores (trabajos No industriales). 1946 Ratificado 13/2/52 y P/11/2/52.
18	CONVENIO No. 79.- Sobre el Trabajo Nocturno de los menores (Trabajos No industriales) 1946 Ratificado. 28/1/52 y p 11/2/52.
19	CONVENIO No. 80.- Sobre la Revisión de los artículos finales. 1946 Ratificado el 1/10/1947 y publicado el 18/7/1947.
20	CONVENIO No. 81.- Sobre la Inspección del trabajo. 1947 Ratificado el 28/1/1952 y publicado el 11/2/1952.
21	CONVENIO No. 86.- Sobre los Contratos de Trabajo 1947 (Trabajadores Indígenas) ratificado el 28/1/52 y publicado el 11/2/52.
22	CONVENIO No. 87.- Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 Ratificado. 28/1/52 y publicado el 11/2/1952.
23	CONVENIO No. 88.- Sobre el Servicio del Empleo. 1948 Ratificado El 8/1/52 y publicado el 11/2/52.
24	CONVENIO No. 89.- Sobre el Trabajo Nocturno (Mujeres). 1948 Ratificado el 22/1/52 y publicado el 11/2/1952.
25	CONVENIO No. 90. Sobre Trabajo Nocturno de los menores. (Industria) 1948 Ratificado el 28/1/52 y publicado el 11/2/52.
26	CONVENIO No. 94. Sobre las Cláusulas de Trabajo. (Contratos Celebrados por Las autoridades públicas) 1949. 28/1/52 y 12/2/52.
27	CONVENIO No. 95.- Sobre la Protección del Salario. 1949, ratificado el 28/1/52 y publicado el 12/2/52.
28	CONVENIO No. 96.- Sobre las Agencias Retribuidas de Colocación. Revisado 1949 ratificado el 28/1/1952 y publicado el 12/2/1952.
29	CONVENIO No. 97.- Sobre Los Trabajadores Migrantes (revisado) 1949 ratificado el 28/1/52 y publicado el 11/2/52.
30	CONVENIO No. 98.- Sobre El Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva 1949, Ratificado 22/1/52 y publicado el 12/2/52.
31	CONVENIO No. 99.- Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos 1951, Ratificado el 22/6/1961 y publicado el 13/10/1961.
32	CONVENIO No. 100.- Sobre Igualdad de Remuneración. 1951, Ratificado El 28/6/61, publicado el 21/9/61.
33	CONVENIO No. 101.- Sobre las vacaciones pagadas (agricultura) 1952. Ratificado el 22/6/1952 y publicado el 10/11/1961.
34	CONVENIO No. 103.- Sobre la Protección de la Maternidad Revisado 1952 Ratificado el 7/2/89 y publicado el 16/3/89.

35	CONVENIO No. 104. Sobre la Abolición de las Sanciones Penales (Trabajadores Indígenas. 1955 Ratificado el 3/5/88 y publicado 11/8/88.
36	CONVENIO No. 105. Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso. 1957 Ratificado el 10/11/1959 y publicado el 19/12/1959.
37	CONVENIO No. 106.- Sobre el Descanso Semanal (comercio y Oficina.) 1957 10/11/1959 y publicado el 19/12/1959.
38	CONVENIO No. 108.- Sobre Documentos de Identidad de la Gente del mar 1958 Ratificado 10/11/1960 y publicado el 29/12/1960.
39	CONVENIO No. 109.- Relativo a Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y dotación 1958 Ratificado el 22/6/1961 y publicado el 14/11/1961.
40	CONVENIO No. 110.- Sobre las Plantaciones 1958 Ratificado 22/6/61 y publicado el 28/6/61.
41	CONVENIO No. 111. Sobre la Discriminación (Empleo y ocupación). 1958 Ratificado el 20/9/1960 y publicado el 26/10/1960.
42	CONVENIO No. 112. Sobre la edad mínima (pescadores) 1959. Ratificado el 22/6/1961 y publicado el 23/10/1961.
43	CONVENIO No. 113.- Sobre el examen médico de pescadores 1959, ratificado el 22/6/61 y publicado el 2/11/1961.
44	CONVENIO No. 114.- Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores 1959, ratificado el 22/6/1961 y publicado el 24/10/1961.
45	CONVENIO No. 116.- Sobre La revisión de los artículos finales 1961 ratificado el 25/1/1965.
46	CONVENIO No. 117.- Sobre Política Social (Normas y Objetivos Básicos) 1962 Ratificado el 7/2/89 y publicado el 16/3/89.
47	CONVENIO No. 118.- Sobre la Igualdad de Trato (Seguridad Social) 1962. Ratificado el 21/10/63 y publicado el 25/11/1963.
48	CONVENIO No. 119.- Sobre la Protección de la Maquinaria 1963. Ratificado el 14/2/64 y publicado 6/3/89.
49	CONVENIO No. 120.- Sobre la Higiene (Comercio y Oficina)1964. Ratificado el 3/10/1975 y publicado el 5/11/1975.
50	CONVENIO No. 122.- Sobre la Política de Empleo. 1964 Ratificado el 19/8/1988 y publicado el 19/10/1988.
51	CONVENIO No. 124.- Sobre Examen Médico de Menores Trabajo Subterráneo 1965 ratificado 7/2/1989 y publicado el 16/3/1989.
52	CONVENIO No. 127.- Sobre el Peso Máximo 1967. Ratificado el 11/5/1983 y publicado el 23/11/1983.

53	CONVENIO No. 129. Sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, 1969 Ratificado el 20/5/94 y publicado el 7/10/94
54	CONVENIO No. 131.- Sobre la Fijación de Salarios Mínimos. 1970 3/5/1988 Publicado el 11/8/1988.
55	CONVENIO No. 138. Sobre la edad mínima de trabajo. 1973 Ratificado el 27/4/1990 y publicado el 21/1/1991.
56	CONVENIO No. 141. Sobre Organizaciones de Trabajadores Rurales. 1975 Ratificado el 7/2/1989 y publicado el 16/3/1989.
57	CONVENIO No. 144.- Sobre la Consulta Tripartita (Nor. Int.) 1976. Ratificado el 7/2/1989 y publicado el 16/3/1989.
58	CONVENIO No. 148.- Sobre el Medio Ambiente del Trabajo 1977. Ratificado el 22/2/1996 y publicado el 27/5/1996.
59	CONVENIO No. 149.- Sobre el Personal de Enfermería. 1977 Ratificado el 9/5/95 y publicado el 12/1/1996.
60	CONVENIO No. 154.- Sobre La Negociación Colectiva. 1981 Ratificado el 29/10/1996 y publicado el 13/5/1997.
61	CONVENIO No. 156.- Sobre los Trabajadores con responsabilidades familiares 1981. Ratificado el 6/1/94 y publicado el 9/6/94.
62	CONVENIO No. 159.- Sobre readaptación profesional y el empleo (Inválidos) 1983, ratificado el 5/4/94, publicado el 18/7/94.
63	CONVENIO No. 160- Sobre Estadísticas de Trabajo. 1985 Ratificado el 7/2/1989 y publicado el 6/3/1989.
64	CONVENIO No. 161.- Sobre Los Servicios de Salud en el Trabajo. 1985 Ratificado el 7/2/89 y publicado 6/3/89.
65	CONVENIO No. 162.- Sobre el Asbesto. 1986 Ratificado el 7/2/1989 y publicado el 6/3/1989.
66	CONVENIO No. 167.- Sobre Seguridad y Salud en la Construcción. 1988 Ratificado el 7/10/1991 y publicado el 9/3/1992.
67	CONVENIO No. 169.- Sobre Pueblos Indígenas y Tribales. 1989 Ratificado el 24/5/1996 y publicado el 5/6/1996.
68	CONVENIO No. 182.- Sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil. Ratificado el 13/7/2001 y Publicado el 30/8/2001.

ANEXO C

LA JUNTA DIRECTIVA DEL COMITE COORDINADOR DE ASOCIACIONES AGRICOLAS, COMERCIALES, INDUSTRIALES Y FINANCIERAS



**CON OCASION DEL PROCESO DE DIALOGO QUE SOBRE LAS REFORMAS AL
CODIGO DE TRABAJO SE SOSTUVO DURANTE LA PRESENTE SEMANA**

A LA OPINION PUBLICA MANIFIESTA:

1. Lamentamos la falta de vocación al diálogo demostrada por el Organismo Ejecutivo al enviar al Congreso de la República una iniciativa de ley de reformas al Código de Trabajo, las cuales, de conformidad con el Convenio 144 de la OIT, debieron ser consultadas con empleadores y trabajadores, razón por la cual el proyecto fue rechazado.
2. Valoramos el espacio de diálogo abierto por trabajadores y empleadores para facilitar la construcción de consensos entre los actores del sector productivo, con miras a presentar al Congreso de la República una alternativa de reformas al Código de Trabajo que pudiera contar con el apoyo de ambos sectores.
3. Subrayamos que el proceso de discusión tuvo como marco la adecuación de las disposiciones de nuestro Código de Trabajo al Convenio 87 de la OIT, mismo que fue ratificado por Guatemala desde 1952.
4. Conviene subrayar que el plazo fijado mutuamente por empleadores y trabajadores para llegar a un acuerdo global sobre los cuestionamientos de la OIT, no fue suficiente para alcanzar acuerdos en la totalidad de los temas, especialmente porque dichas reformas son complejas y merecen una evaluación responsable.

Por lo anterior, como ya lo manifestamos al Organismo Legislativo, reiteramos nuestra petición para que las reformas no sean aprobadas en tercera lectura hasta que en un plazo prudente hayan sido consensuadas por el sector productivo.

“UNIDOS GENERAMOS EL DESARROLLO DE NUESTRA NACION”

Guatemala de la Asunción, 6 de abril del 2001.

Guatemala, 20 de abril del 2001.

Señora Presidenta en Funciones del
Organismo Legislativo,
Licenciada Zury Ríos Sosa,
Su Despacho.

Señora Presidenta en Funciones:

Por medio de la presente nota hacemos formal entrega del documento que contiene el resultado de la discusión que como representantes del sector sindical (UGT/UASP) y del empleador (CACIF), hemos alcanzado durante el plazo concedido por el Congreso de la República.

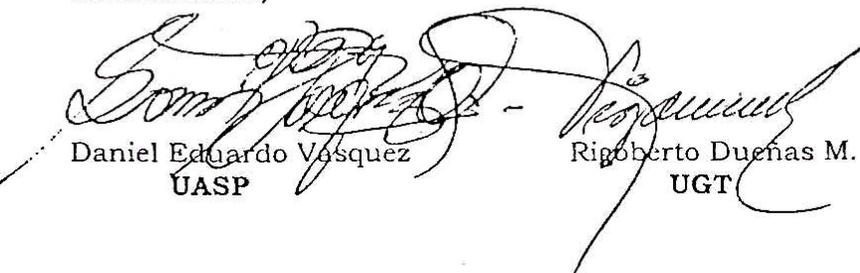
Es de hacer notar que se acompaña el documento que recoge los artículos consensuados. Asimismo debemos destacar que sobre la mesa de discusión estuvieron propuestas formuladas por la representación de los trabajadores, sobre las cuales ha sido posible llegar a acuerdos parciales y otros que no han sido discutidos.

Valoramos el proceso de diálogo y respeto mutuo que hemos tenido el sector empleador y trabajador y el compromiso por continuar discutiendo todos aquellos aspectos que sean de especial relevancia para el sector productivo.

Queremos agradecer el apoyo de MINUGUA, en la persona de su observador Ricardo Changala, quien ha fungido a lo largo del proceso como un fiel testigo de honor de nuestras deliberaciones.

Por lo anterior solicitamos al Organismo Legislativo que se respete la redacción de los artículos en la parte consensuada dentro del paquete de reformas.

Sin otro particular, nos suscribimos con las muestras de nuestra más alta consideración,


Daniel Eduardo Vasquez
UASP


Rigoberto Dueñas M.
UGT


Carlos Arias Maselli
CACIF

c.c. Comisión de Trabajo del Congreso de la República

**ACUERDOS ALCANZADOS ENTRE UASP/UGT Y CACIF EN EL
PROCESO DE DISCUSIÓN DEL PAQUETE DE REFORMAS AL
CÓDIGO DE TRABAJO**

Artículo 1º. Se reforma el artículo 211 del Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 211. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

Artículo 2º. Se reforma la literal d) del artículo 220 del Código de Trabajo, la cual queda así:

Artículo 220. El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- ...
- d) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.

Artículo 3º. Se reforma la literal j) del artículo 221 del Código de Trabajo, la cual queda así:

Artículo 221. Los estatutos de un sindicato deben contener:

...

j) La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;

Artículo 4º. Se reforma la literal m) del artículo 222 del Código de Trabajo, la cual queda así:

Artículo 222. Son atribuciones exclusivas de la asamblea general:

...

m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

Artículo 5º. Se reforma la literal b) del artículo 223 del Código de Trabajo, la cual queda así:

Artículo 223. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

...

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

Artículo 6º. Se reforma el artículo 234 del Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 234. En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato.

Artículo 7º. Se reforma la literal c) del artículo 241 del Código de Trabajo, la cual queda así:

Artículo 241. Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

...

c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su

relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Artículo 8º. Se reforma el artículo 255 del Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 255. En caso de huelga o paro legalmente declarados, los tribunales de trabajo y previsión social, a pedido de parte interesada, dispondrán la clausura de los establecimientos o negocios que el conflicto afecte, con el objeto de respetar el ejercicio de este derecho y proteger debidamente a las personas y propiedades, mientras dure el conflicto.

En caso de paro o huelga ilegales, o en caso de paro o huelgas consumados de hecho, a petición de parte o de oficio, los tribunales de trabajo podrán decretar y ejecutar sin más trámite, bajo la responsabilidad del juez, las medidas precautorias que el caso amerite para garantizar la continuidad de las actividades de los establecimientos o negocios afectados, así como el derecho al trabajo de las personas que deseen laborar. Es entendido que estas medidas no deberán afectar los derechos ni las acciones ejercidas de conformidad con la ley, que regulan la negociación colectiva, paro o huelga.

Artículo 9º. Se reforma el artículo 257 del Código de Trabajo, el cual queda así:

Artículo 257. Al ejercer los derechos de huelga o paro, los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y las organizaciones sindicales y las demás personas están obligadas a respetar la legalidad.

Lo dispuesto en el artículo 390 del Código Penal no es aplicable a empleadores y trabajadores en el contexto del ejercicio de los derechos señalados en el párrafo anterior.¹



Por MINUGUA, como testigo de honor



Ricardo Changala

¹ Por la forma en que se redactó esta norma, se acordó no modificar el artículo 390 del Código Penal

ARTÍCULOS RELACIONADOS AL TEMA DE OIT

211, Incisos a) y b)
220 inciso d)
222 inciso f)
223 inciso b)
241 inciso c)
243 inciso a)
249
243 inciso d)
255
257, todos ellos del Código de Trabajo
309 párrafo 2 del Código Penal.
Incisos d) e) y g) del artículo 4 del decreto 71-86, modificado por el decreto legislativo 35-96

ARTÍCULOS PRESENTADOS POR EL SECTOR TRABAJADOR

61, 81, 82, 209, 113, 211, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 220, 221, 222, 223, 231, 233, 241, 243, 255, 260, 269, 271, 272, 281, 321, 323, 364, 379, 380, 397, 415, 419, 421, 422 del Código de Trabajo

1, 3 y 4 del decreto 71-86 del Congreso de la República
Derogatoria del Decreto 35-96 del Congreso de la República

ARTÍCULOS SOBRE LOS QUE HUBO CONSENSO

211, 220, 221, 222, 223, 234, 241, 255, 257 todos ellos del Código de Trabajo
390 del Código de Penal

Todos estos artículos están señalados por la OIT.

ARTÍCULOS SOBRE LOS QUE HUBO ACUERDOS PARCIALES

Artículo 284, 415, 417, 418, 419, 420, 421 y 422 del Código de Trabajo.
Estos artículos se refieren a la posible creación de los Juzgados de Paz de Trabajo y el procedimiento para la aplicación de sanciones contra los infractores. Son parciales porque no se llegó a una redacción definitiva.

BIBLIOGRAFIA:

- BRONSTEIN, Arturo. **Opinión consultiva de la OIT**, reformas a introducir en la legislación nacional convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación. 2ª. ed.; Guatemala, (s.e.), 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, 11ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1976.
- CIUDAD REYNAUD, Adolfo. **Bases para la actualización y desarrollo de la legislación laboral**. Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Programa de las Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo, 3ª. ed.; Guatemala, (s.e.), 1998.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. 82 reunión, Ginebra, Suiza: (s.e.), 1995.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. 85 reunión, Ginebra, Suiza: (s.e.), 1997.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Declaración de principios de la Organización Internacional del Trabajo**. 86 reunión, Ginebra, Suiza: (s.e.) 1998.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. 87 reunión, Ginebra, Suiza: (s.e.), 1999.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Informe de la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones**. 88 reunión, Ginebra, Suiza: (s.e.), 2000.
- Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos. **Análisis de las reformas al Código de Trabajo**. Guatemala, (s.e.) 2000.

Choque entre cacif y trabajo. Pág. 43, Siglo Veintiuno, “Pulso Económico”, (Guatemala), año 12, no. 3,952 (jueves 15 de marzo de 2001).

Desacuerdo por reformas laborales. Pág. 33, Siglo Veintiuno, “Pulso Económico”, (Guatemala), año 11, no. 3797) (martes 9 de octubre de 2000).

DURAN, Fernando. **El Diálogo social y la concertación Social**, págs. 13-24, Relacentro, revista de relaciones laborales, Una nueva cultura de las relaciones de trabajo. Número 1, año 1, San José, Costa Rica, octubre, 2001.

FRG apresura trámite a reformas. Pág. 2, El Periódico, “Actualidad”, (Guatemala), año 5, No. 1,563 (viernes 21 de marzo de 2001).

Iniciativa de ley del Presidente de la República. **Registro Número 2428, conocido por el Pleno del Congreso de la República.** Guatemala, 20 de marzo del 2001.

Iniciativa de ley del Presidente de la República. **Registro Número 2279, conocido por el Pleno del Congreso.** Guatemala, 7 de junio del 2000.

Iniciativa de ley del Presidente de la República. **Registro Número 2281, conocido por el Pleno del Congreso.** Guatemala, 7 de junio de 2000.

Iniciativa de ley de la representante Nineth Montenegro. **Número 2266, conocido por el Pleno del Congreso.** Guatemala, 9 de mayo del 2000.

Iniciativa de ley del Presidente de la República. **Registro Número 2428, conocido por el Pleno del Congreso de la República.** Guatemala, 20 de marzo del 2001.

Iniciativa de ley de los representantes; Jorge Rolando Rosales Mirón, Mario Arturo Portillo, Leonel López Rodas y compañeros. **Registro Número 2447, conocido por el Pleno del Congreso.** Guatemala, 10 de mayo del 2001.

Inconstitucionalidad de las reformas al Código de Trabajo. Corte de Constitucionalidad, sentencia de fecha 3 de agosto del 2004, expedientes acumulados 898-2001 y 1014-2001, págs. 8-24 Diario de Centro América (Guatemala), año LIII, No. 48 (15 de noviembre del 2004).

Misión de Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala, **Administración de Justicia Laboral y Propuestas para su Fortalecimiento**. 1ª. ed.; Guatemala, (s.e.), 2002.

MURGA TORRAZA, Rolando. **La globalización y el impacto en las relaciones laborales**. Universidad de Panamá, 2ª. ed.; Panamá, (s.e.) 2000.

Oficina Internacional del Trabajo. **Manual de Educación Obrera y Normas Internacionales de Trabajo**. 3ª. ed.; Ginebra, Suiza: (s.e.) 1992.

Oficina Internacional del Trabajo. **Normas y Procedimientos y Derecho Sindical de la OIT**. Ginebra, Suiza: 1995.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 3ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L. ; 1981.

Reformas laborales sin consenso. Pag. 2, El Periódico, (Guatemala) año 5, No. 1,588 (jueves 19 de abril del 2001).

Reformas al código laboral requieren de madurez política, Pág. 3, Diario de Centro América, (Guatemala) año CXIX, No. 35,412 (viernes 20 de abril del 2001).

Reforman Código de Trabajo. Pág. 6, Diario Al Día, "Nacionales", (Guatemala), año 5, No. 1591 (jueves 26 de abril del 2001).

SANCHEZ, José Marcos y Eduardo Rodríguez Calderón. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. 2ª. ed.; Lima, Perú: Ed. Service, S.R.L., 2001.

SSPOHNY J. D, Richard B. **Relaciones laborales en la Guatemala contemporánea**. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2a. ed. Guatemala, (s.e.) 2002.

Universidad Rafael Landívar. **Acuerdos de Paz**. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Serie Política, 3ª. ed.; (s.e.) Guatemala, 1998.

Legislación:

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

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1986.

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 1998.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.

Reformas al Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decretos números 13-2001 y 18-2001, 2001. 2001.