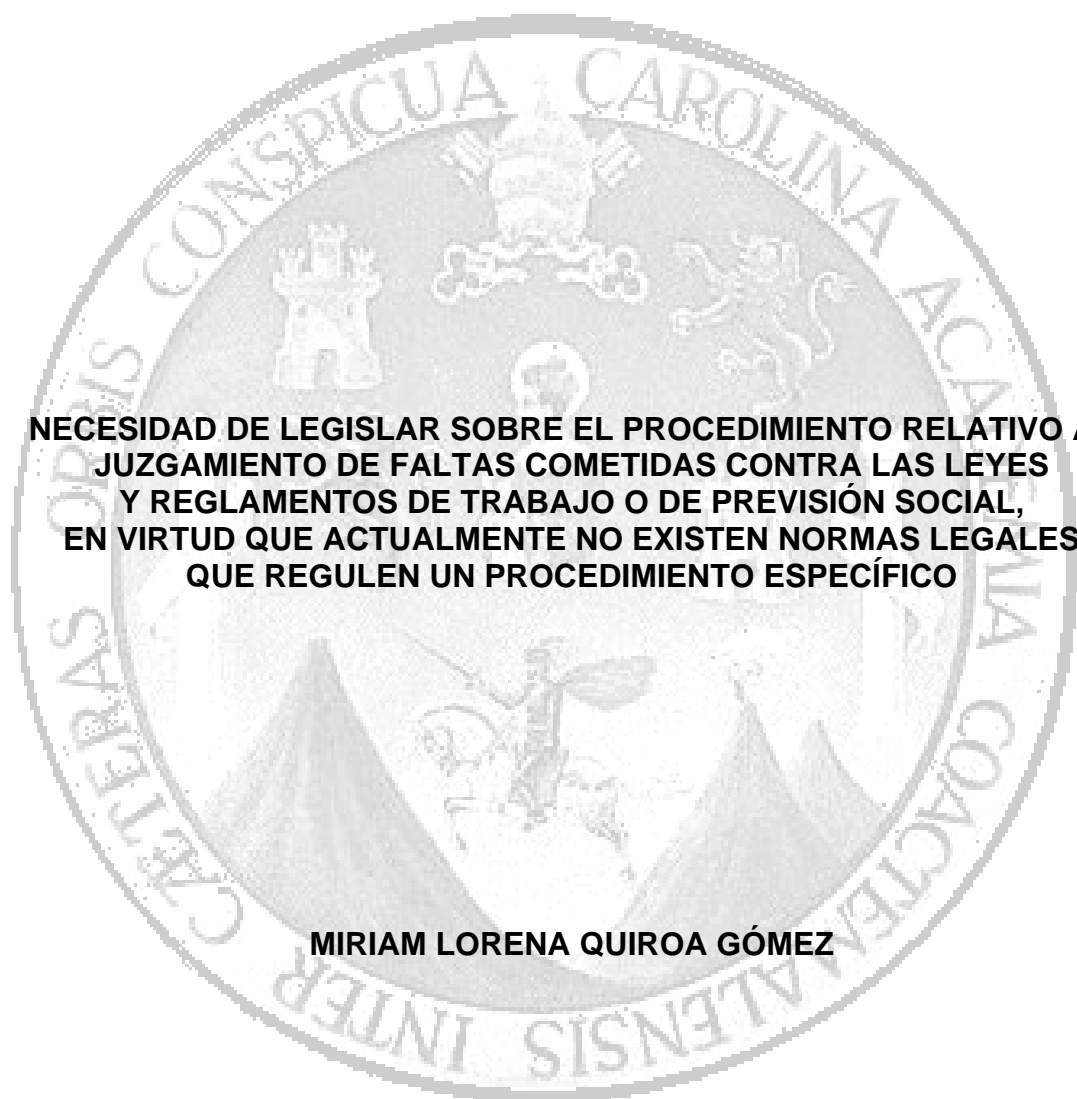


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE EL PROCEDIMIENTO RELATIVO AL
JUZGAMIENTO DE FALTAS COMETIDAS CONTRA LAS LEYES
Y REGLAMENTOS DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL,
EN VIRTUD QUE ACTUALMENTE NO EXISTEN NORMAS LEGALES
QUE REGULEN UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO**

MIRIAM LORENA QUIROA GÓMEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006

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

**NECESIDAD DE LEGISLAR SOBRE EL PROCEDIMIENTO RELATIVO AL
JUZGAMIENTO DE FALTAS COMETIDAS CONTRA LAS LEYES
Y REGLAMENTOS DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL,
EN VIRTUD QUE ACTUALMENTE NO EXISTEN NORMAS LEGALES
QUE REGULEN UN PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO**

TESIS

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

Por

MIRIAM LORENA QUIROA GÓMEZ

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 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 Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V; Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Edgar Mauricio García Rivera
Vocal: Lic. Mario Leonel Caniz
Secretaria: Lic. Rosa María Ramírez Soto

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Saulo de León Estrada
Vocal: Lic. José Efraín Ramírez Higueros
Secretario: Lic. Jorge Estuardo Reyes del Cid

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.)

ACTO QUE DEDICO

A DIOS: Quien ha estado conmigo en todo momento, y ser una guía e inspiración para mi vida.

A MIS PADRES: Licenciado Manuel Francisco Quiroa Solórzano y Mary de Quiroa, a quienes admiro profundamente, y les debo mi vida y mis logros, a quienes les tengo eterna gratitud por su total entrega, comprensión, abnegación y amor, porque con sus sacrificios se ha logrado una meta más y por quienes me esfuerzo por ser cada día mejor.

A MIS HERMANOS: Guisela, Velveth, Manuel Alejandro y Silvana, con especial cariño, gracias por su comprensión y apoyo incondicional, los quiero mucho.

**A MI CUÑADO Y
SOBRINAS:**

Licenciado Rigoberto Can, Valery y Naty, por su apoyo moral hacia mi.

**A MIS AMIGAS Y
AMIGOS:**

Con sincero cariño, gracias por su ayuda incondicional, en especial a Karenth quien ha sido como una hermana para mi.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber permitido mi formación profesional.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho del trabajo	1
1.1. Evolución del derecho del trabajo	1
1.1.1. El trabajo en la edad antigua	1
1.1.2. El trabajo en la edad media	3
1.1.3. Acontecimientos históricos que fueron determinantes en el nacimiento y evolución del derecho del trabajo	4
1.1.3.1. Factores que influyeron en el surgimiento del derecho del trabajo.....	4
1.1.4. Legalización de las instituciones del derecho del trabajo.....	6
1.1.5. Evolución del derecho del trabajo guatemalteco	7
1.1.5.1. Época de la revolución de octubre de 1944	20
1.1.5.2. Época de la contrarrevolución de 1954	24
Época democrática de 1985 a la fecha	29
1.2. El derecho del trabajo como una rama del derecho público	36
1.2.1. Ubicación del derecho laboral	37
1.3. Definición del derecho del trabajo	39
1.4. Principios que inspiran al derecho del trabajo.....	41
1.4.1. Principio tutelar de los trabajadores	41
1.4.2. Principio de garantías mínimas	42
1.4.2.1. Mínimas	42
1.4.2.2. Protectoras del trabajador	42
1.4.2.3. Irrenunciables únicamente para el trabajador	42
1.4.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo	43

1.4.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.....	43
1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	44
1.4.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático	44
1.4.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo	45
1.4.8. Principio de estabilidad	45

CAPÍTULO II

2. La imperatividad en el derecho del trabajo	47
2.1. La coerción	49
2.2. Diferencia entre coercibilidad, sanción y coacción	51
2.3. La sanción por faltas de trabajo, una consecuencia de la imperatividad del derecho del trabajo	52

CAPÍTULO III

3. Las faltas de trabajo	53
3.1. La tipificación de las faltas de trabajo	53
3.2. Sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo	54
3.3. Inspección General de Trabajo	56
3.3.1. Origen de la Inspección del Trabajo	56
3.3.2. Obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo	62

CAPÍTULO IV

4. Aspectos generales sobre la administración de justicia en el derecho del trabajo guatemalteco	67
4.1. Función jurisdiccional	67
4.1.1. Órganos encargados de la función jurisdiccional	68

4.2.	La jurisdicción privativa del trabajo	68
4.3.	Derecho procesal del trabajo (definición, división y características) ..	70
4.3.1.	Definición del derecho procesal del trabajo	70
4.3.2.	División del derecho procesal del trabajo	70
4.3.3.	Características	71
4.4.	Principios procesales del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca	71
4.4.1.	Principio dispositivo	72
4.4.2.	Principio tutelar o de tutelaridad.....	72
4.4.3.	Principio de sencillez o poco formalista	73
4.4.4.	Principio de impulso procesal de oficio	73
4.4.5.	Principio de intermediación procesal	74
4.4.6.	Principio de oralidad	74
4.4.7.	Principio de concentración procesal	74
4.4.8.	Principio de publicidad	75
4.4.9.	Principio de economía procesal	75
4.4.10.	Principio de preclusión	76
4.4.11.	Principio de probidad y lealtad	76
4.4.12.	Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba..	76
4.4.13.	Principio de adquisición	77
4.5.	La administración de justicia en el ámbito laboral	77

CAPÍTULO V

5.	Juzgamiento por faltas de trabajo	79
5.1.	El juzgamiento de faltas de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico.	79
5.2.	Inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001	83
5.2.1.	Inconstitucionalidad del Artículo 15 del Decreto 18-2001	84
5.2.2.	Inconstitucionalidad del Artículo 16 del Decreto 18-2001.....	86

5.3. La administración pública frente a los infractores de las leyes laborales	88
5.4. Necesidad de legislar sobre el procedimiento relativo al juzgamiento de faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, en virtud que actualmente no existen normas legales que regulen un procedimiento específico	89
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	99

INTRODUCCIÓN

El presente tema sirve de tesis de grado, el mismo surge por la inquietud que me despierta la actual tramitación en la vía incidental de faltas de trabajo, ya que me sorprende la poca efectividad que tiene dicho procedimiento, todo esto a raíz de la inconstitucionalidad parcial declarada por la Corte de Constitucionalidad, del Decreto 18-2001, en la cual se quitó la facultad de sancionar a la Inspección General de Trabajo, en virtud de considerar el máximo tribunal que esa función solo le compete a los órganos jurisdiccionales, y riñe con la norma constitucional; ordenando tramitar el juzgamiento de faltas de trabajo por inobservancia de las leyes laborales y reglamentos de trabajo y previsión social, en la vía incidental. Pero esto en lugar de hacer efectivas las normas sancionadoras establecidas en el Código de Trabajo, han dado un pobre resultado, ya que se evidencia que no hay preocupación por acudir ante los órganos jurisdiccionales al ser citados ya que no tiene mayor relevancia dentro del ámbito jurídico, lo que constituye un estado de impunidad de los infractores de las leyes laborales, que pueden proceder como les dé la gana y tienen la garantía que no van a ser perseguidos por incumplir con la ley. Es notorio que el Estado no está haciendo su papel de garantizar la observancia de las normas laborales, las cuales son de derecho público, consecuentemente de carácter obligatorio.

Sin embargo, con el objeto de lograr el correcto cumplimiento de la ley y restablecer el imperio de la ley, es necesario que se establezca un procedimiento específico en el juzgamiento de faltas de trabajo por la inobservancia de las leyes de trabajo y reglamentos de trabajo o de previsión social, habiendo establecido la presente investigación en cinco capítulos.

El capítulo I, contiene una breve historia del origen del derecho del trabajo, en el cual se hace un resumen sobre las etapas previas a su nacimiento (esclavista y feudal); se abordan los aspectos generales del origen y evolución del derecho del trabajo, también los primeros pasos en la legalización de sus normas; además se incluye, cómo lo han definido diferentes estudiosos del derecho laboral y se enumeran los principios que inspiran el mismo.

El capítulo II, hace énfasis en la imperatividad que tiene el derecho del trabajo, en virtud de ser parte del derecho público, en consecuencia sus normas son de carácter obligatorio y su observancia es garantizada por el Estado, quien está obligado por ley a hacer que se cumplan las leyes laborales.

El capítulo III, se define cuáles son consideradas faltas de trabajo, y qué sanciones deben imponerse en caso de que se cometiera una falta de trabajo, además se hace una pequeña reseña histórica de la importancia que tiene dentro de ámbito jurídico laboral la Inspección General de Trabajo.

El capítulo IV, me refiero en primer lugar, a la función jurisdiccional en términos generales y qué órganos son los encargados de esta función, incluyendo la función privativa del derecho del trabajo. Además se define y se enumeran los principios del derecho procesal laboral.

El capítulo V, en este capítulo se especifica el por qué de la investigación, su origen en la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001 con relación al juzgamiento de faltas de trabajo, y por qué es necesario legislar sobre este procedimiento.

Y, por último se encuentran las conclusiones a las que llegué al final de mi investigación y las recomendaciones del caso.

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho del trabajo

1.1. Evolución del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es de nacimiento reciente, esta es, por tanto, una de las características que lo diferencia de las otras disciplinas jurídicas como civil, penal, comercial, etc.; como rama autónoma, el derecho laboral aparece hacia la mitad del siglo XIX, y adquiere pleno desarrollo con la terminación de la primera guerra mundial, pero esto es cierto en cuanto al derecho del trabajo como sistema jurídico especial, porque no puede afirmarse lo mismo en cuanto a la existencia de relaciones cuyo fundamento sea la prestación de servicios.

Por eso es importante el estudio de las relaciones laborales en distintas etapas históricas, ya que constituyen verdaderos antecedentes de la regulación actual, ayudando a comprender su evolución y actual desarrollo.

1.1.1. El trabajo en la edad antigua

Desde tiempos inmemorables todo sistema laboral se ha caracterizado por la oposición de dos elementos: el que manda y el que obedece.

Pues bien como antecedentes históricos encontramos que coincidentemente en las civilizaciones antiguas de Babilonia, Egipto, Roma, China, Israel y Grecia, el sistema utilizado de trabajo subordinado era la esclavitud, sistema en el que los esclavos eran propiedad de sus amos, estos ejercían el poder sobre aquel (esclavo) como sobre las cosas, ya que el esclavo era un objeto según el ordenamiento legal de la época. Esta consideración jurídica se extiende a los frutos y bienes producidos por el esclavo.

Existen muchos testimonios de la época que señalan la existencia y justificación de la institución. Es innegable que el trabajo forzado, en el sistema de la esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de la época, en especial cuando se empleaba en la ejecución de obras públicas como construcción de caminos, puentes, canales, monumentos, plazas, etc.; en el régimen de la esclavitud, el trabajo manual o mecánico es una actividad degradante propia del esclavo, habiendo sido considerado indigno de los ciudadanos.

El hecho de caracterizarse la antigüedad por la esclavitud no quiere decir que no existieran hombres libres, la sociedad estaba dividida en dos grandes grupos: los que contaban con todos los derechos, y los que carecían de ellos. Pero a pesar de esa coexistencia del trabajo libre con el del esclavo, la organización laboral se inclina hacia los últimos como realizadores de servicio, como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época.

La institución de la esclavitud tiene orígenes confusos y los distintos autores que se han ocupado del tema no concuerdan con la época en que ella apareció. Pero muchos se inclinan por la versión de que se origina en dos formas diferentes: en la prehistoria, fue un sistema propio de la mujer, o sea que por estar sometida al hombre, se vio obligada a realizar los trabajos más penosos. Pero esta situación de inferioridad por parte de la mujer, no tuvo el alcance de la auténtica esclavitud surgida de la guerra, en donde el vencido pertenecía al vencedor. Este comprendió que era preferible utilizar su trabajo y no seguir la costumbre de quitarle la vida. La guerra ha sido considerada como la principal fuente de esclavitud. Pero existieron otros factores de esa condición: a) la insolvencia del deudor, que convertía a este en esclavo del acreedor; b) el nacimiento de madre esclava, que transmitía esa condición a sus descendientes, aun cuando fuera concebido por hombres libres; c) la condena penal; y d) por disposición de la ley.

El Código de Hamurabi, descubierto en los años 1901 y 1902 contiene disposiciones relativas tanto al trabajo libre como al servil. La biblia señala la existencia de esclavos de Judea:

los extranjeros y los judíos. Estos últimos gozaban de una mejor situación jurídica que aquellos y tenían la esperanza de conseguir la libertad.

En Roma, la esclavitud que tuvo su fuente principal en las guerras, alcanzó una extensión extraordinaria. Encontramos los primeros orígenes del contrato de trabajo en el alquiler que el amo hacía de sus esclavos como instrumentos de labor, recibiendo los salarios que estos devengaban.

En el derecho romano, el trabajo fue reglamentado dentro de la figura denominada *locatio* o arrendamiento. En esta institución jurídica quedaban incluidas estas formas de relaciones: *locatio conductio rei* o arrendamiento de cosas; *locatio conductio operarum* o arrendamiento de servicios. El trabajo realizado por un esclavo, por ser este un objeto, se confundía con el arrendamiento de cosas.

1.1.2. El trabajo en la edad media

A partir de la edad media, en que la sociedad más o menos se encontraba organizada, surgieron las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la gleba como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de una misma actividad artesanal, y tenía como finalidad la defensa y desarrollo profesional de sus afiliados. Conforme la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices, estos en respuesta formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

1.1.3. Acontecimientos históricos que fueron determinantes en el nacimiento y evolución del derecho del trabajo

Con el surgimiento en Inglaterra de la revolución industrial y la expansión del comercio, se crearon nuevas condiciones económicas, una industrialización acelerada que conlleva la explotación del hombre por el hombre, los propietarios de las fábricas explotaban despiadadamente a los trabajadores, con jornadas excesivas, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas en el trabajo, lo que de verdad condujo a una existencia infrahumana del proletariado, situación en la que era inadmisibles la intromisión del Estado ya que atentaría en contra de la economía liberal imperante. Sin embargo, a pesar de la división de la sociedad, en clases irreconciliables y una explotación del trabajo por el capital; fue hasta con la revolución francesa, que se empezó a gestar el derecho de trabajo, en la que la clase trabajadora adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, dignidad y un nivel de vida decoroso para el trabajo, poniéndose en relieve la injusticia del mundo individualista liberal y la miseria y dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas.

En Latinoamérica no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, y que tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona para que emitieran algunas leyes de indios y las reales cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena.

1.1.3.1. Factores que influyeron en el surgimiento del derecho del trabajo

Son muchos los factores que influyeron en el nacimiento y posterior evolución del derecho del trabajo. Uno de los primeros efectos de la revolución industrial fue la transición del taller formado por el maestro-propietario de los útiles de trabajo y un número limitado de oficiales y de aprendices a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban

decenas o centenares de obreros. Fue ahí en esas aglomeraciones de hombres en donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes a causa de las máquinas. Y fueron esas nuevas circunstancias las que trajeron a la memoria la idea de la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas para la prestación de los servicios.

“El segundo de los factores, consumación de lo anterior, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Fueron muchas las cuestiones a las que tuvieron que enfrentarse los sindicatos: la estructura hermética del sistema político y jurídico de la burguesía, que no mostraba ninguna fisura en los comienzos del siglo pasado; la actitud abstencionista del Estado, expresada en la fórmula *laissez-faire, laissez-passer* (dejar hacer, dejar pasar), que le había sido impuesta por la burguesía y cuya consecuencia inmediata consistía en la imposibilidad jurídica de preparar una legislación para las relaciones entre el trabajo y capital.”¹ (sic.)

La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condiciones indispensables para el triunfo, la conquista de los bastiones que tenían como temas la negociación de las libertades de coalición, de sindicación y de huelga, la toma de esos bastiones abría el camino a la finalidad mediata y suprema: la lucha para imponer a la burguesía la negociación y contratación colectivas de las condiciones de prestación de los servicios.

En oposición a la crueldad y a la deshumanización de la sociedad burguesa, irrumpió un tercer factor en la lucha, al que podría llamarse la rebelión del pensamiento. “Vinieron los escritores y polemistas de los más diversos sectores y de pueblos distintos, de las clases medias en su inmensa mayoría, y sustentaron ideas distintas, pero poseían una concepción ética común frente a la vida y coincidieron en la idea de que era imprescindible modificar el sistema cruel de

¹ de la Cueva, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo I, pág. 13.

la propiedad privada y transformar el orden económico, a fin de evitar que la injusticia se perpetuara como la soberana de los hombres y de los pueblo”.²

El derecho del trabajo se gestó como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el sistema económico y de gobierno de la burguesía; de la lucha de la clase trabajadora que en la revolución francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajo; y de los esfuerzos de los pensadores socialistas que pusieron de relieve la injusticia del mundo individualista y liberal y la miseria y el dolor de los hombres que entregaban sus energías a los propietarios de las fábricas.

1.1.4. Legalización de las instituciones del derecho del trabajo

Las primeras leyes sobre trabajo tienen un carácter humanitario, de tutela y de protección, cuando se hablaba de leyes obreras se indicaba que uno de los sujetos de la producción estaba despojado de toda defensa, y las primeras leyes promulgadas sirvieron para protegerlo y tutelararlo. Durante cerca de un siglo, los asalariados estuvieron en situación de indefensión; por esa causa las leyes, tímidamente primero, resueltamente después, fueron reconociendo ciertas prerrogativas que por encima de dirigirse al trabajador, trataban de proteger intereses sociales, eran leyes nacidas para restablecer el equilibrio roto por la absoluta absorción del trabajo por el capital. Pese al actual equilibrio de fuerzas, la reglamentación del trabajo debe mantenerse, por cuanto en la clase trabajadora hay todavía grupos que no han adquirido una situación total de independencia jurídica, consagratoria de su libertad contractual. Por esta causa, la legislación laboral está integrada, en gran parte, por un conjunto de leyes que imponen normas y cláusulas no derogables por las partes, por estar interesado en su cumplimiento del orden público. En esta forma, como bien se ha afirmado que “el Estado ejerce dos funciones: una jurídica y otra social. La función jurídica del estado consiste en tutelar el derecho.”³

² Ibid, pág. 15

³ Cesaring Junio, citado por de Buen L., Nestor, Tratado de derecho laboral, pág. 626.

A todo esto la importancia del derecho del trabajo crecía constantemente, como un régimen social, económico y jurídico más justo y era de vital importancia crear normas fundamentales basadas en los principios de justicia social, para la protección futura de los trabajadores; por lo que “en 1917 en México después de su revolución se promulgó la Constitución mexicana de Querétaro en la que por primera vez se incluyen en su contenido derechos laborales”;⁴ posteriormente en Europa el 28 de junio de 1919 se crea la organización internacional del trabajo en el tratado de Versalles y ese mismo año el 11 de agosto, se da lugar a la proclamación de la Constitución alemana de Weimar; dando con estos trascendentales acontecimientos, una transformación radical al derecho del trabajo.

1.1.5. Evolución del derecho del trabajo guatemalteco

Aunque con algún retraso el nacimiento y evolución del derecho del trabajo guatemalteco tuvo las mismas etapas que en Europa, es decir que pasó por “la etapa de la prohibición o represión en la que se persiguió a líderes obreros y se trató de sofocar los movimientos colectivos, etapa de la tolerancia en la que ya no se perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco se les protegía ni se creaban leyes que lo regulara y etapa del reconocimiento constitucional y en la legislación ordinaria”.⁵

La invasión y colonización en Guatemala se desarrolla entre los años 1524 – 1821. En dicho período la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, principalmente indígena, se da a través de instituciones tan terribles como los repartimientos y la encomienda.

Junto a esta esclavitud disfrazada, existió también la esclavitud legalizada desde el momento en que se autorizó esclavizar a todo aquel nativo que presentara resistencia armada o subyugación. Así la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación

⁴ de la Cueva. Ob. Cit.; págs. 44, 45, 46.

⁵ Fernández Molina, Luis, Derecho laboral guatemalteco, pág. 71

económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y, por consiguiente “en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo”.⁶

Tras las instituciones del repartimiento y la encomienda se encubría el sistema de la esclavitud primitiva a que fueron sometidos los indígenas y fueron tan terribles e inhumanas pues “los indios encomendados eran herrados y vendidos y además de su trabajo personal para su encomendero, éste los alquilaba a otras personas”.⁷

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedente del derecho social en Guatemala como en el resto de Hispanoamérica rigieron las famosas Leyes de Indias. Estas leyes, entre otras disposiciones, llegó a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero ésta nunca se cumplió.

En tal sentido la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes criollos a través de “los repartimientos, encomienda, el peonaje por deudas y el despojo de tierras, fueron conductas colectivas, reales y comprobadas que permite afirmar que para el indígena no rigieron efectivamente normas de derecho laboral durante la colonia, sino mas bien se dio la explotación de su fuerza de trabajo”.⁸

En virtud de lo antes referido podemos decir que las Leyes de Indias únicamente tienen el valor de una fuente histórica del derecho social en nuestro país y un curioso anticipo del derecho del trabajo que se implementaría muchos siglos posteriores, pues, cabe mencionar que la situación de sobreexplotación de la fuerza de trabajo, aunque con distintos mecanismos, se profundizó en la época posterior a la colonia.

⁶ Figueroa Ibarra, Carlos, *El proletariado rural en el agro guatemalteco*, págs. 40 y 41.

⁷ Solózano Fernández, Valentín, *Historia de la evolución económica de Guatemala*, pág. 43.

⁸ Matínez Peláez, Severo, *Algo sobre repartimientos*, pág. 64.

Las pugnas de poder e intereses económicos entre los representantes de la corona española y los criollos desembocaron en 1821 en el acto de independencia que se concretó con la toma del control por parte de los criollos.

Las nuevas relaciones de poder mantuvieron las estructuras de dominación sobre los pueblos indígenas. “El reacomodo de fuerzas producto de la independencia hizo más evidente dos posturas políticas dentro de la clase dominante: liberales y conservadores, entre los primeros había latifundistas criollos y un pequeño grupo de ladinos que siguiendo los debates de los europeos propugnaban por la defensa del libre comercio, apertura a nuevos mercados y oposición a los privilegios que tenía la iglesia; entre los conservadores había grandes terratenientes y comerciantes, representantes de la iglesia y algunos artesanos que defendían el proteccionismo estatal a los monopolios y privilegios a la iglesia”.⁹

Los cambios en la economía mundial de ese entonces determinaron el abandono del cultivo de la cochinilla para dar paso al café. El cultivo de este grano, que prometía grandes beneficios a sus productores, requería abundante fuerza de trabajo, grandes extensiones de tierra y obras de infraestructura vial. Lo anterior dio origen para “la Reforma Liberal de 1871, periodo dio lugar a la creación de un ordenamiento jurídico que sustituyó las leyes coloniales para enmarcar la nueva tendencia económico-social en una forma parcial de liberalismo económico y la realización de primaria infraestructura de ferrocarriles, telégrafos, teléfonos para la economía de mercado. Sin embargo, el sistema agrícola de producción (café) se garantizó con un régimen de trabajo coactivo y semi – servil del campesino indígena: liberalismo para la nueva clase y colonialismo para el indígena”.¹⁰

De 1877 a 1944, mediante mecanismos legales (Reglamento de jornaleros, Leyes de vialidad Ley contra la vagancia) de corte semi-feudal se atendieron requerimientos de los terratenientes para exportar a gran escala sus productos: obras de infraestructura y mano de obra forzosa y casi gratuita.

⁹ Figueroa Ibarra, Ob. Cit.; págs. 24 y 25.

¹⁰ Colom Argueta, Manuel, Una breve democracia en el país de la eterna dictadura, pág. 7.

A la población campesina indígena se le obligó a duros jornales, sin condiciones dignas de trabajo ni vida, tampoco se respetaron sus derechos culturales, únicamente los hombres tenían reducidas posibilidades de participación en el ámbito local. El despojo de tierras de los indígenas y su explotación junto a la de los trabajadores ladinos pobres continuó hasta 1944.

Como se puede observar, el trabajo forzado era el eje sobre el cual giraba todo el movimiento de desarrollo de la sociedad guatemalteca, habiendo quedado el trabajador, sobre todo el campesino indígena en el más absoluto desamparo.

En consecuencia de lo anterior, el desarrollo de la normativa laboral fue el siguiente:

El 17 de abril de 1830, la asamblea legislativa del gobierno de Antonio Rivera Cabezas emite lo que se conoce como la Ley de vialidad. “Por medio de esta ley se obligaba a cada vecino de la república a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días. Esta ley fue reformada posteriormente con el advenimiento de la revolución reformista liberal del general Justo Rufino Barrios (1871-1885), se inicia un fuerte movimiento de codificación y así se van dictando los Códigos civil, penal de procedimientos, etcétera”.¹¹

El 8 de marzo de 1877 se emite el Decreto Gubernativo 176 que contiene el Código Civil. En este instrumento normativo se regulaba lo relativo al contrato de trabajo o relación laboral en la figura conocida como contrato de locación de servicio. Este contrato era considerado como un contrato más y por medio de él, el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios, pero era considerado como un objeto. En tal sentido podemos decir que las regulaciones laborales específicas tenían un marcado carácter y acento civilista y de protección preferente al patrono, pues incluyó en el que contenía lo relativo al contrato de locación de servicio el principio de que en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra.

¹¹ Morales Díaz, Hugo René, Efectividad de las sanciones y multas, pág. 22.

Es así que, para atender los requerimientos de mano de obra, que al parecer escaseaba especialmente en la época de cosecha del café, en el primer gobierno liberal encabezado por Justo Rufino Barrios (1873 - 1885) se dictaron una serie de disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como el mandamiento de indios.

“Por medio de esta circular enviada a los jefes políticos departamentales se les decía que debían proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según fuera la importancia de la empresa.”¹²

El régimen liberal, uno de cuyos postulados de principios era la libertad económica del hombre, en lugar de suprimir de hecho y legalmente esas aberraciones, las confirma como norma legal y recrudece la explotación al instituir la migración obligada de trabajadores de una zona a otra del país, con toda su cauda de enfermedades y problema sociales. Se estableció asimismo el trabajo forzoso temporal, facultándose a las autoridades locales para la designación de los que deben marchar al trabajo, colocándose en esta forma el estado, en forma directa, al servicio de una clase social para explotar a otra.

Finalmente se permitió la aplicación de penas económicas para quienes no aceptaran el trabajo.

El 6 de octubre de 1874 se emitió el Decreto 126 por medio del cual se reformó la Ley de vialidad dictada en 1830 y que “obligaba a cada vecino de la república a prestar tres días al año de servicio gratuito en la construcción o mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días”.¹³

La institución de vialidad tuvo una incidencia muy grande en la vida del campesinado

¹² Figueroa Ibarra, Ob. Cit.; pág. 43.

¹³ Morales Díaz, Ob. Cit.; pág. 23.

guatemalteco, no solo porque la población rural fue más afectada que la urbana por esta obligación, sino porque representó una carga adicional sobre esta población de tan escasos recursos, pues a parte de trabajar gratuitamente en los caminos del país, sin derecho a alimentación ni a transporte, también significaba implícitamente el costo adicional de la comida o bien el requerimiento de otra persona para llevar los alimentos al trabajador vial en el lugar de su trabajo.

El 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas, a ladrones o dañadores de plantíos de café; habiendo sido considerado presunción de culpabilidad “el solo hecho de tener las matas, tratar con desconocidos o vender los plantíos a bajos precios”.¹⁴

El 3 de abril de 1877, el mismo régimen de Barrios emite el Decreto 177 denominado Reglamento de jornaleros. “Por medio de este Decreto se regulaba la relación laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el colonato, el libreto de trabajo y el mandamiento de jornaleros, que reconocían oficial y legalmente situaciones de explotación”.¹⁵

Los trabajadores agrícolas fueron clasificados en tres especies de jornaleros: los colonos, los jornaleros habilitados y los jornaleros no habilitados.

Se entiende por colono, al jornalero que reside y trabaja en la finca del patrono. Se asimilan al colono, al arrendante de terrenos del patrono o a los poseedores de terrenos en precario, en otra finca del mismo dueño. Lo fundamental de esta institución es que el trabajador se obligaba a trabajar con el patrono permanentemente o cuando éste requiriera sus servicios, o sea que el trabajador estaba atado, por un período no menor de cuatro años, salvo que no estuviere solvente, caso en el cual debía de sujetarse a la voluntad del patrono hasta que solvente su deuda.

¹⁴ Fernández Molina, *Ob. Cit.*; pág. 76

¹⁵ Solórzano Fernández, *Ob. Cit.*; pág. 303.

El jornalero habilitado, era el trabajador que recibe un anticipo por el trabajo que debía desempeñar no pudiendo nunca pasar del cincuenta por ciento de salario por la tarea a realizar. La ley era clara en relación con la eventualidad del trabajo, dejaba al criterio del patrono, pero sin contra-partida favorable al trabajador.

“El libreto de trabajo, institución que durante todos los años subsiguientes hasta la revolución de 1944, significó un calvario para el campesinado guatemalteco.”¹⁶ Con el fin de no caer en manos de la justicia bajo la acusación de vagancia, todo campesino debía portar permanentemente su libreto de contratos de trabajo en que constara los contratos de trabajo que hubiese concertado en el año, las habilitaciones que hubiese recibido, las deudas que aún tuviese que solventar o la respectiva solvencia, y en su caso, el permiso que le hubiese dado su patrono de turno de haber solventado totalmente sus deudas, pero por no poder éste darle trabajo momentáneamente, buscarse trabajo en otras fincas. El libreto era la marca, como el hierro de los esclavos, que identificaba al jornalero, que demostraba su pertenencia a un patrono determinado, documento que le permitía escapar de la cárcel o a los trabajos en la vialidad.

El 12 de diciembre de 1883 el Presidente Barrios emite el acuerdo conocido como: trabajo forzado de reos, el cual dispone autorizar el trabajo forzado en las costas de la república, por el término de un año, de cualquier persona a quién de una manera sumaria se le compruebe haber incurrido en delito de contrabando de licores.

Finalmente cabe apuntar que otra de las instituciones que se fueron legalizando en el primer gobierno liberal, que devenía de épocas anteriores y cuyo origen probablemente se remonta a la época colonial es la habilitación; originalmente era el pago anticipado de parte del futuro salario, que se entregaba al comandante o alcalde encargado del mandamiento, con lo que se quería asegurar el trabajo de tal o cual mozo reclutado por ese sistema. Posteriormente se fue generalizando el uso de la habilitación, ya no solo por medio del comandante o del alcalde, sino a través de una persona particular residente en el lugar de origen del mozo, quién servía de intermediario en el contrato laboral. Esta institución subsiste hasta nuestros días, aún

¹⁶ Figueroa Ibarra, Ob. Cit.; pág. 41.

cuando sujeta a mayor número de restricciones dictadas en el Código de Trabajo; no obstante, “siempre ha habido y sigue habiendo abuso, especialmente en las viviendas colectivas destinadas a los habitantes y los transportes que siguen haciéndose aún por medio de camiones, a pesar de las prohibiciones legales existentes que se salvan gracias al expediente de un permiso especial otorgado en contravención a las más mínimas normas de seguridad y de respeto a la vida humana, además de las leyes internacionales de trabajo, adoptadas por Guatemala”.¹⁷

El trabajo instituido por el régimen colonial denominado mandamiento fue suprimido formalmente en 1893 por el gobierno de José María Reyna Barrios, pero al año siguiente (1894) creó las compañías de zapadores. “Las célebres compañías estarían compuestas solamente por indígenas, tendrían por finalidad componer y construir gratuitamente los caminos, porque los caminos fueron en aquel entonces una necesidad para el movimiento del café”.¹⁸

Por medio del Decreto 253 del año 1894 se crea una nueva Ley de trabajadores. Esta ley fue una copia del Reglamento de jornaleros de Barrios, con la única diferencia que fueron suprimidas las disposiciones relativas a los mandamientos. Las autoridades perseguirían al mozo que se retirare de la finca estando insolvente, el patrono tenía derecho de pedir que le sea devuelto o decidir que sea remitido a las compañías de zapadores. Dicha ley vino a ser una especie de reglamento aplicable a los dueños de fincas y sus jornaleros (poca aplicabilidad tenía la ley en cuanto al trabajo fuera de las fincas). Debe recordarse que el auge que tenía en esa época el cultivo de café, requería mayor control de sus actividades. Por eso mismo, las disposiciones laborales hasta entonces parecen dedicadas exclusivamente a esa actividad.

En el mismo año (1894) se dicta el Decreto número 486, que reafirma nuevamente la posición liberal de libertad de contratación ya que en sus considerandos decía que aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de la oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente. Desde luego que esa

¹⁷ Morales Díaz, Ob. Cit.; pág. 26.

¹⁸ Maldonado Castellanos, Guillermo, Análisis crítico de las reformas introducidas al Código de Trabajo, pág. 82.

libertad de contratación solo existió en la letra muerta de la ley, porque, las relaciones laborales continuaron siendo de tipo esclavista y semi feudal.

“A finales del siglo XIX el obrero y el artesano, eran explotados trabajando de doce a catorce horas de jornadas agotadoras y expuestos al despido individual o a la cesantía masiva por parte de los patronos. Se vivía entonces una época de feroz persecución. En el agro el cuadro era desolador, el campesino vivía una situación de continuo abuso”.¹⁹

Paradójicamente a esta actitud represiva en contra de los trabajadores, durante el régimen de Manuel Estrada Cabrera se emiten tres circulares y dos Decretos que formalmente dan un giro en el desarrollo del derecho del trabajo, en cuanto a la libertad de contratación, que seguía siendo civilista pero pretendía terminar con el canje o venta de mozos entre los finqueros y la seguridad social.

El 12 de agosto de 1903 el ejecutivo emite una circular dirigida a los jefes políticos, en la que se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del uno de septiembre, jornal en el campo de doce reales diarios, asimismo se ordenó velar por el cumplimiento de esta disposición.

Esta circular es el primer antecedente de intervención estatal, no solo en la fijación de salario mínimo en el campo, sino en su intención de velar por su cumplimiento por parte de los finqueros. Poco tiempo después, como era de esperar, el régimen da marcha atrás y en circular del 19 de septiembre de 1903, se acepta la libertad de precios en los contratos de trabajo.

Años más tarde, el 21 de febrero de 1906 se emite el Decreto gubernativo 657, dicho Decreto se emite porque hubo necesidad de declarar nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades del país, todos los convenios que se celebren en la república entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos. Entre los

¹⁹ Sánchez Obando, Antonio, Memorias de la historia del movimiento obrero en este siglo, págs. 25 y 26.

considerandos de este curioso Decreto, se consigna: “Que hasta hoy han sido ineficaces las varias disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por venta o permuta los servicios, que tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo, además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornaleros no pueden ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicio de la locación de servicios personales que están bien reglamentadas en las leyes civiles”.²⁰

El 21 de noviembre de 1906, mediante el Decreto gubernativo No. 669 se emite la Ley protectora del obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, siendo en consecuencia el primer antecedente importante de la seguridad social.

“A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la revolución rusa de 1917 y la corriente laboralista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisión en la Constitución política de Centro América (Decreto número 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), por primera vez en la historia constitucional de Guatemala se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.”²¹ En efecto en el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario pro accidente de trabajo, en el 165 se establece la disposición general de que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el 166, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga.

Contrario a muchas disposiciones de esta constitución, el trabajo obligatorio en caminos, establecido en la Ley de vialidad de los regímenes anteriores, se vuelve a poner de manifiesto, pues el gobierno de Carlos Herrera con fecha 30 de mayo de 1921 emite el Decreto 1153.

²⁰ Fernández Molina, *Ob. Cit.*; pág. 75.

²¹ López Larrave, Mario, *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*, pág.22.

Dicho Decreto contiene el Código fiscal y en él se contempla aumentar a cuatro días la referida contribución vial.

Por otra parte, el 5 de octubre de 1923 el gobierno de José María Orellana emite el Decreto 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los trabajadores públicos y a otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje. “Siendo importante en el desarrollo de nuestra legislación laboral, la convención centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el siete de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925”.²²

La referida convención consta de 12 Artículos y en ellos se establece una serie de prohibiciones para trabajos forzados, para trabajo de menores y de mujeres para venta de bebidas alcohólicas en días domingo y festivos, para trabajar en días domingos, para contratar por un país signatario de la convención a nacionales de otro sin previo arreglo sobre las condiciones de trabajo; por otro lado, contiene mandato para que los países signatarios dicten leyes en que se reconozca: el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez permanente de origen accidental o por enfermedad cubierto por primas de trabajadores y patronos, promover la construcción de habitaciones para obreros; evitar promiscuidades de sexos en los establecimientos, regular la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo, organizar oficinas gratuitas de colocación de trabajadores, entre otros.

El 5 de diciembre de 1925, se emite el Decreto 909, por medio del cual se crea el departamento nacional de trabajo, con funciones de inspectoría y de composición de conflictos individuales y colectivos, y que constituye la ley ordinaria de trabajo más completa emitida hasta esa fecha en nuestro país.

²² López Larrave, *Ob. Cit.*; págs. 22 y 23.

“El 30 de abril de 1926 se emite el Decreto legislativo 1434, que contiene la Ley de trabajo. Por su contenido y extensión puede considerarse como el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general. Aquí se estructuran técnicamente los diferentes temas en capítulos ordenados e inspirados por los principios tutelares propios de derecho laboral, y es el antecedente más serio e importante del posterior Código de Trabajo.”²³

La referida Ley de trabajo constaba de 10 capítulos y 73 Artículos en donde se regulaba el contrato individual de trabajo, protección del salario, la jornada de ocho horas diarias de trabajo y 48 a la semana, el descanso semanal, protección al trabajo de la mujer y de los menores, protección a la madre obrera (períodos prenatal y postnatal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria; asimismo, contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo manteniendo el departamento nacional de trabajo (creado mediante el Decreto 909 del 5 de diciembre de 1925), se regulan los conflictos de trabajo y la manera de resolverlos remitiendo las controversias individuales sobre contrato de trabajo a la jurisdicción común y a los comités de conciliación y los tribunales de arbitraje para los conflictos colectivos, y por último se incluye algo relativo a la huelga (que estaba prohibida conforme al Decreto 843 del 5 de octubre de 1923), aunque no la cita como un derecho.

No está demás indicar que, aún con lo avanzado de esta ley, el contrato de trabajo o relación laboral continúa manteniendo una marcada tendencia civilista, lo cual se recoge en su primero que claramente establecía que el contrato de trabajo se regía por las prescripciones y disposiciones del derecho común.

El 19 de diciembre de 1927, con el Decreto legislativo 961, se dicta la Ley protectora de empleados particulares para el comercio, la industria y la agricultura.

La promulgación de ese cúmulo y mezcla de leyes, que se debatían entre lo civil y la búsqueda de la autonomía del derecho del trabajo, aunque no se emitieron para favorecer necesariamente a los trabajadores, si permitieron, por el margen de tolerancia de las mismas, el

²³ Morales Díaz, Ob. Cit.; pág. 31.

nacimiento del movimiento sindical guatemalteco (1920-1930), y consecuentemente su lucha reivindicativa de carácter económico social, negociación colectiva y huelga.

“Con la caída del prolongado régimen dictatorial de Cabrera, se sintieron fuertes conmociones sociales laborales. La primera celebración del 1 de mayo se realizó con mucha euforia ese día del año 1921. El primer gran desafío abierto de los trabajadores, fue la huelga de la unión ferrocarrilera, que en 1921 paralizó todo el sistema. Al año siguiente estalló una huelga de muellers de Puerto Barrios, en 1924, que reclamaban jornada de ocho horas y aumento de salario; con ellos se solidarizaron los trabajadores de la UFCO (United Fruit Company); se envió gran contingente de tropas y, del choque entre soldados y trabajadores hubo gran número de muertos y heridos.

En el mismo año, 1924, los empleados de la IRCA (Internacional Railway of Central América), demandaron la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y reconocimiento para su organización: sociedad ferrocarrilera. Aproximadamente cinco mil trabajadores acuerparon la huelga, pero ésta terminó siendo reprimida.

En 1925 se reporta la huelga de zapateros que plantearon, además de salario y la jornada, talleres higiénicos y mejor trato a los trabajadores. A esta huelga se le atribuye un éxito parcial.

Otras huelgas importantes fueron la del sindicato de panificadores, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlash (primera huelga de mujeres) y otras más.

La presión laboral llegó a tal punto, que se les llegó a imputar una participación activa en un golpe de Estado a producirse a mediados del año 1922 y que en el dictamen de la Secretaría de Guerra hace ver que, entre otros, comandaban el complot el grupo obrero con tendencia comunistas formado por al liga obrera capitaneada por Samuel Guevara.

Asimismo, se formaron diferentes organizaciones laborales, entre ellas, la ya mencionada sociedad ferrocarrilera (1915), maternidad obrera, fraternal de barberos, liga obrera, comité patriótico de obreros (1919), unificación obrera socialista (U.O.S.), partido de la clase obrera (1922), sindicato de tipógrafos (1923), entre otras.”²⁴

Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorga Ubico Castañeda, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión de una serie de leyes, que en lugar de ayudar a desarrollo y evolución del derecho de trabajo, vinieron a constituirse en una herramienta de represión para el proletariado guatemalteco, que duró catorce años de dictadura, levantando el fantasma del comunismo persiguió a los dirigentes obreros y campesinos, y ahogó toda lucha de reivindicación económica y social, así como cualquier ilusión de una legislación social.

1.1.5.1. Época de la revolución de octubre de 1944

Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura de Jorge Ubico) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán).

“Se inicia con una insurrección de universitarios, maestros y otros sectores que luchan contra la tiranía de Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944. en una maniobra por mantener el poder le sustituye una junta de generales afectos a su gobierno, siendo éstos: Federico Ponce Vaides, Eduardo Villagrán Ariza y Buenaventura Pineda, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como Presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.”²⁵

²⁴ Fernández Molina, *Ob. Cit.*; págs. 78 y 79.

²⁵ Colom Argueta, *Ob. Cit.*; pág. 8.

Los dirigentes del golpe fueron: teniente coronel Francisco Javier Arana, capitán Jacobo Arbenz Guzmán y el civil Jorge Toriello Garrido, quienes integran la nueva Junta revolucionaria de Gobierno, iniciándose así un proceso de cambios, que marca la historia nacional.

Una de las primeras medidas de la junta, entre otras, fue “que por medio del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 se suprime el servicio personal de vialidad establecido exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto gubernativo 1474 del dictador Ubico”.²⁶

“El 6 de noviembre de 1944 la junta emite el Acuerdo por medio del cual se dispone que ninguna autoridad puede exigir prestación gratuita de servicios personales a los habitantes de la República.”²⁷

Luego de convocar a lecciones, el doctor Juan José Arévalo Bermejo, quien las gana, asume la Presidencia de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la revolución.

Durante el gobierno de Arévalo, el 23 de marzo de 1945 se abolió el trabajo forzado de los indígenas, que suprimió definitivamente los envíos de indígenas forzados con pretexto de vagancia, terminando así, en cierta medida, con una manifestación de explotación mas cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales.

El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva constitución. Esta carta fundamental entra en vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y democráticas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política.

Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la nuestra incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, en cuya sección primera trazó los principios

²⁶ Rodríguez, Roberto, 50 años de legislación laboral, pág. 17.

²⁷ *Ibid*, pág. 18

matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, “reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedad privada en función social, lo cual deja el asidero constitucional para la reforma agraria.”²⁸

“Se emite el Decreto legislativo número 94 del 26 de abril de 1945 que declara día de asueto remunerado el primero de mayo.”²⁹

Por medio del Decreto legislativo No. 118 del 24 de mayo de 1945 se suprime la Ley contra la vagancia del régimen de Ubico. Seguidamente “el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre del mismo año y con ello se echa a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita; Estado, patrono y trabajadores”.³⁰

“El 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el primero de mayo de este mismo año.”³¹

Es en esta época cuando nace en Guatemala el derecho del trabajo, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se crea por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, es decir, que se crea el ministerio de trabajo y previsión social y sus dependencias, tales como, Inspección General de Trabajo y departamento administrativo de trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo), asimismo, se crean los tribunales de trabajo y previsión social (jurisdicción privativa de trabajo), con lo cual sale del ámbito civil o común el derecho del trabajo. Además se agrega que es en esta era revolucionaria, el sindicalismo

²⁸ Maldonado Aguirre, Alejandro, *Las constituciones de Guatemala*, págs. 41 y 42.

²⁹ Rodríguez, *Ob. Cit*; 19.

³⁰ *Ibid*, pág. 23.

³¹ *Ibid*, pág. 23.

guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase. Y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado segundo gobierno de la revolución.

No obstante lo anterior, “el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto 64 – indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico – social.”³²

El segundo gobierno de la revolución, fue presidido por Jacobo Arbenz Guzmán, quien asumió el gobierno el 15 de marzo de 1951.

“En este gobierno se promulgó el 17 de junio de 1952 el Decreto 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la reforma agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de dignificar el nivel de vida del pueblo de Guatemala.”³³

“Con esta política de reforma agraria se dieron las primeras expropiaciones de 535 mil hectáreas que estuvieron dirigidas a grandes fincas que mantenían extensiones improductivas (entre ellas tierras bananeras de la United Fruit Company). Estas tierras y otras de propiedad del Estado fueron repartidas a campesinos pobres a quienes también se les proporcionó asistencia técnica y créditos a bajo interés para la producción agrícola.”³⁴

Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los decretos 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas progresistas que mejoran la situación de los

³² Morales Díaz, Ob. Cit.; pág. 36.

³³ Colom Argueta, Ob. Cit.; pág. 9.

³⁴ *Ibid*, pág. 10 y 11.

trabajadores, como por ejemplo el instruir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

En resumen podemos decir que los derechos sociales en la Constitución de 1945 y desarrollados en el Código de Trabajo de 1947 fueron una conquista peleada y ganada por la clase trabajadora y no una concesión graciosa de los dirigentes de la revolución de octubre (pertenecientes en su mayoría a las diferentes capas medias), pero por el impulso que le imprimieron las autoridades (sobre todo las administrativas) y el naciente pero vigoroso movimiento sindical, por primera vez en la historia de Guatemala las normas laborales (sustantivas y procesales) adquieren bastante positividad y son realmente ejercitadas por grandes sectores laborantes de la ciudad y, por primera vez también, los servidores públicos hacen valer sus derechos laborales frente al patrono estado y sus instituciones, mediante la aplicación supletoria que se les hizo del Código de Trabajo. Hay que reconocer también que los efectos benéficos de este Código casi no se hicieron sentir en el campo y que la ley de reforma agraria (Dto. 900) llegó tarde.

1.1.5.2. Época de la contrarrevolución de 1954

La proyección del proyecto revolucionario condujo a que la oligarquía terrateniente en alianza con el gobierno estadounidense y en su afán de proteger su modelo económico, en 1954 propiciaron un golpe de Estado que rompió con el orden constitucional, dejando a partir de esa fecha, hasta 1985, en manos del ejército la dirección política del país, convirtiéndose en un supra-poder que desfiguró la institucionalidad que supone la independencia de los poderes ejecutivo, legislativo y judicial.

“En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas con la intervención del departamento de Estado de los Estados Unidos.”³⁵

³⁵ Colom Argueta, Ob. Cit.; pág. 12.

A partir de julio de 1954, se inicia un proceso de retroceso en nuestro derecho laboral. “Lo primero que hizo este gobierno fue emitir, con fecha 16 de julio de 1954, el Decreto Ley No. 21 por medio del cual se cancelan las inscripciones de todos los personeros, directivos o ejecutivos de las confederaciones, federaciones y sindicatos de trabajadores urbanos y campesinos. Seguidamente, por medio del Decreto No. 48 de fecha 10 de agosto del mismo año declara disueltas las confederaciones, federaciones y sindicatos más importantes del país y cualquier otra organización que haya sido inspiración Arévalo-Arbencista o que hubiese figurado al servicio de la causa comunista.”³⁶ Se inicia así la represión a los obreros y campesinos que se extiende desde el despido y el encarcelamiento masivos, hasta el exilio y la muerte de algunos dirigentes.

Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la constitución de 1945 y el dos de febrero de 1956 se emite una nueva. Esta nueva Constitución elimina el concepto de función social de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores: da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derecho y beneficios derivados de principios de justicia social. “Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; prescribe indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República”.³⁷

Por otro lado el 2 de febrero de 1956 se reforma el Código de Trabajo por medio del Decreto 570 del Presidente de la República, y a su vez se emite el Estatuto de trabajadores del Estado, Decreto 584, en los que se evidencia un claro retroceso en nuestra legislación laboral, normas sustantivas y adjetivas creadas en perjuicio de la clase trabajadora, dejándola en total

³⁶ Colom Argueta, *Ob. Cit.*; pág. 13.

³⁷ Morales Díaz, *Ob. Cit.*; pág. 37.

indefensión, con marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios dueños del capital en el país.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, quien asume el gobierno el 2 de marzo de 1958, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo. “Este Decreto entró en vigor el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de OIT ratificados por Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas desde 1956”.³⁸

Al ser derrocado el gobierno de Ydígoras Fuentes, asume el poder el coronel Enrique Peralta Azurdía y se deroga la Constitución de 1956. “Para suplir el capítulo de las garantías sociales que contenía la Constitución se dicta el Decreto Ley No. 1, que contiene la carta guatemalteca de trabajo, que no es más que una reproducción textual de aquellas, no teniendo más novedad que el nombre inspirado en el fascismo italiano, ya que se mantiene la discriminación para los servidores públicos, pues mediante el Decreto Ley 379 se les prohíbe ir a la huelga y al arbitraje obligatorio, quedando como potestativo, o sea a la libre voluntad, de las autoridades o cuerpos directivos de las instituciones centralizadas o descentralizadas del Estado aceptar o rechazar los pliegos de peticiones de los trabajadores.”³⁹(sic.)

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966. Aun cuando ésta es más reaccionaria y expresa con mayor nitidez que la de 1956 su protección decidida a las clases poderosas, en materia de trabajo conserva en su casi totalidad los mismo principios que la Constitución de 1945.

³⁸ Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 38.

³⁹ Morales Díaz, Ob. Cit.; pág. 39.

El título III lo dedica a las llamadas garantías sociales, el capítulo III denominado trabajo se refiere a los trabajadores de la empresa privada y el capítulo IV a los trabajadores del Estado.

Durante este gobierno el 4 de noviembre de 1965 se emitió el Decreto Ley No. 339, por medio del cual se creó el aguinaldo para los trabajadores en general y cuyo monto era equivalente al 50 % del salario ordinario mensual. “Esta ley era discriminatoria para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas, pues permitía a los patronos ser exentos de pagar esta prestación con el solo y simple aviso a las autoridades políticas de no estar en capacidad de hacerla efectiva.”⁴⁰

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicados los Decretos 1663 y 1664 que regulan, el primero, el aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado y, el segundo, la Ley reguladora de la prestación de aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas.

Estos dos Decretos respondían a un seguimiento de la ley anterior, sin embargo, la Ley de aguinaldo para los trabajadores del Estado no indica el monto de dicha prestación y solo habla de un procedimiento por el cual se entiende que corresponde a un mes de salario por cada año de servicios o la parte proporcional, mientras que para el sector privado la ley si era bien clara porque estipulaba que sólo se les pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.

Durante la misma administración, ante la más absoluta e inexplicable indiferencia de los burócratas, se emite la Ley de servicios civil (Decreto 1748), que formalmente entró en vigor el 1 de enero de 1969. Esta ley, aunque con algunos aspectos favorables, constituye una disminución extrema del Código de Trabajo, en donde se deja en desigualdad a los servidores públicos en relación a los trabajadores del sector privado, esencialmente por cuanto que es bajo el régimen administrativo con competencia en donde los trabajadores tienen que plantear situaciones conflictivas de la relación laboral que correspondería resolver a los tribunales de

⁴⁰ Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 51.

trabajo y previsión social; además dicha ley, solo en caso de despido, remite a la resolución de la controversia a un juicio en única instancia, vedando a los burócratas el acceso a las dos instancias que contempla la Constitución política de nuestro país.

Con la llegada al gobierno de Carlos Manuel Arana Osorio, el 1 de enero de 1974 se emite el Decreto 62-73 del Congreso de la República, que contiene la Ley de servicio municipal, instrumento con el cual, de la misma manera que se hizo para los demás entes del sector público, se discrimina a los trabajadores municipales, porque contiene iguales limitaciones y deficiencias que los de la Ley de servicio civil.

En el gobierno de Kjell Eugenio Lauguerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto No. 82-74. Dicho Decreto “autorizaba al organismo ejecutivo para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del régimen de clases pasivas del estado, una bonificación de emergencia, con el supuesto propósito de mejorar la situación económica de los trabajadores y de atacar las causas que generan la inflación”.⁴¹ Esta práctica de creación de bonificaciones posteriormente se generaliza, incluso fue trasladada también, hacía los trabajadores del sector privado.

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de aguinaldo de los trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663. Con esta reforma ya se indica de manera clara, situación que no contenía la ley anterior, que el aguinaldo para los servidores públicos será del 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero.

Seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto 76-78, que contiene la Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. “Con la emisión de esta nueva ley se mejora la prestación para los trabajadores del sector privado, pues esta dispone que el aguinaldo será del cien por ciento del salario ordinario

⁴¹ Morales Díaz, Ob. Cit.; pág. 40

mensual, pagaderos el 50 % en la primera quincena del mes de diciembre y, el otro 50% en el mes de enero, lo cual indudablemente supera lo de la ley anterior (Decreto 1664) que regulaba que sólo se pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.”⁴²

No obstante lo anterior, este nuevo Decreto amplía la discriminación que contenía el Decreto Ley No. 339 para los trabajadores de empresas agrícolas o ganaderas, pues ahora, ya no sólo para éstos sino que para todos los trabajadores de manera genérica, permite a los patronos ser exentos de pagar esta prestación por no estar en posibilidad económica de otorgar aguinaldo a sus trabajadores.

En el gobierno de facto del general José Efraín Ríos Montt, quien asume el poder en 1982 tras un golpe de Estado, a través del Decreto número 44-83, se derogó la Ley de servicio municipal (Decreto 62-73). “Este nuevo Decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipalidades y las funciones que se daba en dicha ley a entes específicos, serán asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil.”⁴³

El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley número 55-83, por medio del cual se reforman las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente. Con estas reformas el general Ríos Montt, pone en marcha la mediatización, socavamiento y destrucción del movimiento sindical. Propiciando la coexistencia de dos o más sindicatos dentro de un mismo centro de trabajo y además permitiendo la reelección sin limitaciones para los miembros de los comités ejecutivos y consejos consultivos de los sindicatos.

1.1.5.3. Época democrática de 1985 a la fecha

El 23 de marzo de 1982 tras golpe de Estado al general Fernando Romero Lucas García, por el ejercito de Guatemala, asume un triunvirato militar integrado por: los generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luis Gordillo

⁴² Rodríguez, Ob. Cit.; pág. 71.

⁴³ Ibid, pág. 71.

Martínez. Posteriormente Efraín Ríos Montt desintegra la junta militar de gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

En 1984 se da otro golpe de Estado a Ríos Montt, por parte del ejército, que nombra Presidente de la República al general Oscar Humberto Mejía Victores, quien convoca a una Asamblea Nacional Constituyente en 1985 para la promulgación de una constitución.

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Podría decirse que esta nueva Constitución trae consigo algunos avances: reconocimiento de los derechos humanos, dándole jerarquía constitucional y preeminencia sobre el derecho interno, lo cual se plasma en los Artículos 44 (derechos inherentes a la persona humana) y 46 (preeminencia del derecho internacional). Asimismo, se consignan, en lo relativo al trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral, y la creación de instituciones como el Tribunal Supremo Electoral, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad.

Según Maldonado Castellanos “Entre los avances de orden laboral contenido en la nueva Constitución destacan los siguientes:

- a) mejora el concepto de jornada de trabajo, en relación a la anterior constitución y al Código de Trabajo, reduciendo la jornada de trabajo a cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) supera para la mayor parte de trabajadores por rama de producción el procedimiento de cómputo de los días de cómputo de los días de vacaciones, en comparación con el tenor de Artículo 130 del Código de Trabajo, mismo que ya fue reformado, por el Decreto 64-92;
- c) mejora el concepto de aguinaldo, eliminando las excepciones de la anterior constitución y por lo tanto subrogando parcialmente los aspectos negativos de la ley respectiva;

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

derechos para mejoramiento de las condiciones económico-sociales de los laborantes del sector público.”⁴⁴(sic)

En el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República, con fecha 11 de diciembre de 1986, emite el Decreto número 71-86 que contiene a la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. “Dicha ley, en lo substancial al ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, prácticamente nos remite al Código de Trabajo. Sin embargo, de alguna manera limita estos derechos puesto que se deja consignado que los servidores públicos están obligados a agotar la vía directa previo a plantear el correspondiente conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo, con lo que se pone en serio peligro la estabilidad de los trabajadores, puesto que, de todos es sabido, que cuando éstos piden mejorar sus condiciones económicas y sociales, en la mayoría de casos sufren represalias que incluyen el despido de parte de su patrono Estado.”⁴⁵ Por otro lado esta disposición es discriminatoria, por cuanto que en el Código de Trabajo para los laborantes del sector privado no se regula agotar la vía directa; no obstante que, los jueces de trabajo en los últimos años han estado exigiendo este requisito también a dichos trabajadores, lo cual desde luego es totalmente ilegal.

Algunos Decretos emitidos por el Congreso de la República de Guatemala, que han transformado nuestra legislación laboral:

Decreto 78-89. Vigente a partir del 22 de diciembre de 1989; se crea la bonificación Incentivo para los trabajadores el sector privado, a razón de 0.15 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas y 0.30 centavos de quetzal para los trabajadores no agrícolas, ambos casos por cada hora efectiva de trabajo.

Decreto 57-90. Vigente a partir del 23 de noviembre de 1990, Ley de compensación económica por tiempo de servicio, dicha ley constituyó una auténtica conquista de la clase trabajadora en

⁴⁴ Maldonado Castellanos, *Ob. Cit.*; págs. 92,93 y 94.

⁴⁵ Morales Díaz, *Ob. Cit.*; pág. 43.

materia de legislación laboral, por cuanto que fue producto de la intervención oportuna y unificada de organizaciones sindicales del país (Unión sindical de trabajadores de Guatemala –UNSITRAGUA-, Federación sindical de empleados bancarios y de seguros – FESEBS-, Central general de trabajadores de Guatemala –CGTG- y la Confederación de unidad sindical de Guatemala –CUSG-) que elaboraron y presentaron al Congreso dicho proyecto, en oposición y contrapartida al proyecto de indemnización universal que había presentado el sector patronal aglutinado en el CACIF, desde luego, con el malintencionado propósito de destruir la precaria estabilidad laboral de los trabajadores guatemaltecos. Dicha intervención y unificación del movimiento sindical dio como resultado el logro de una importante prestación de carácter económico y de previsión social, evitándose de esa manera la aprobación de la indemnización universal.

Decreto 42-92. Emitida durante el gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías; contiene la Ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, dicha ley en su Artículo 9 deroga la Ley de compensación económica por tiempo de servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, consistente en una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador y que debe ser pagada en la primera quincena del mes de julio de cada año. No obstante lo anterior, es importante hacer ver que esta bonificación es inferior a la ley derogada y sobre todo que tampoco tiene los alcances de previsión y justicia social que proyectaba la Ley de compensación económica por tiempo de servicio.

Decreto 64-92. Vigente a partir del 2 de diciembre de 1992; que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación a las leyes de trabajo o de previsión social. Estas reformas fueron consecuencia de la presión internacional, particularmente por sindicatos norteamericanos de hacer un trabajo ante su gobierno de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del sistema general de preferencias (SGP). Dichas reformas se refieren a algunos de los siguientes aspectos:

- En derecho individual, recoge algunas normas que prohíben la discriminación en el trabajo por motivos de sexo, religión, educación, etcétera, amplía los permisos y licencias, particularmente por muerte, matrimonio y por nacimiento de hijos, regula con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad, aunque deroga la prohibición del trabajo nocturno de la mujeres;
- En el ámbito colectivo incrementa las licencias para que los miembros de comités ejecutivos de los sindicatos puedan cumplir con sus funciones, asimismo, brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente por el juez que conoce de un conflicto colectivo de carácter económico social. Levanta la prohibición expresa de participación política de los sindicatos, aunque tampoco lo permite expresamente y amplía la actividad sindical en el sentido de la facultad que tienen de crear tiendas de consumo;
- En lo procesal limita el uso de excusas para no asistir a las audiencias que fijen los tribunales de trabajo, y lo más importante, en el procedimiento colectivo se establece que los tribunales de conciliación y arbitraje estarán constituidos permanentemente, es decir, que ya no se mandará a integrarlos cada vez que se presente un conflicto colectivo. Con ello indudablemente se buscaba evitar retardos en el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos, particularmente porque quienes se excusaban para integrar los tribunales eran los representantes patronales. El establecer que los tribunales de conciliación y arbitraje fueran permanentes también trajo consigo otro cambio en la remuneración de sus miembros integrantes, puesto que empezaron a devengar el salario que tenían los jueces;
- En cuanto a las faltas de trabajo o previsión social se limita a incrementar las multas que deben imponerse a los infractores a las leyes de trabajo o de previsión social, lo cual es un elemento persuasivo para evitar dichas violaciones.

Decreto 35-96. Emitido durante el gobierno de Alvaro Arzu Irigoyen; Decreto que reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto número 71-86), en síntesis contiene disposiciones que atentan contra la estabilidad laboral de los servidores públicos, pues hace una calificación de lo que no constituye represalias, con lo que permite al estado como patrono despedir a los trabajadores públicos sin previa autorización judicial, asimismo limita el ejercicio del derecho de huelga para los burócratas, pues remite al arbitraje obligatorio cuando concluye la conciliación, sin llegar a un arreglo, cuando se trate de trabajadores que prestan servicios públicos esenciales de los que la misma reforma hizo una clasificación.

Decreto 1-97. Reformó lo relativo al carácter permanente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán permanentes y, por el otro, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal, lo cual es contradictorio y deja la duda al respecto. Asimismo, cambio lo referente a la remuneración de los miembros de dichos tribunales, estableciéndose nuevamente que será por dietas.

Decreto 7-2000. Emitidos durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera; aumenta la bonificación incentivo establecida en el Decreto 78-89, de 0.15 a 0.6725 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas, y de 0.30 a 0.644375 centavos de quetzal para los trabajadores de las demás actividades.

Decreto 37-2001. El Artículo 1: incrementa la bonificación incentivo en 250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos 78-89 y 7-2000. Esta reforma rompe con la discriminación que contenían los referidos Decretos, ya que fija la misma cantidad de bonificación para todos los trabajadores del sector privado, mientras que los otros Decretos tenían cantidades distintas, menor para los trabajadores agrícolas y mayor para los trabajadores no agrícolas; el Artículo 2: incrementó en 50.00 quetzales la bonificación mensual de los trabajadores del Organismo Ejecutivo otorgada a través del Acuerdo Gubernativo 66-2000, quedando en consecuencia dicho bono en Q. 250.00 mensuales; el Artículo 3: también se contempla aumentar la cantidad de Q. 50.00 mensuales la

bonificación para los pensionados, establecida en el Decreto 3-2000, quedando en consecuencia dicha bonificación en Q. 250.00 mensuales; por último el Artículo 4: regula que se crea una bonificación mensual de Q. 250.00 para todos los trabajadores de las entidades descentralizadas y autónomas presupuestados con cargo a los renglones 011 personal permanente, 021 personal supernumerario, 022 personal por contrato y 031 jornales.

Por último las reformas más recientes contenidas en los Decretos del Congreso de la República 13-2001 y 18-2001 de mayo y junio del 2001, respectivamente, que fueron producto, entre otras, de la presión internacional, provocadas por sindicatos norteamericanos y la embajada de Estados Unidos, a través de la amenaza de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del sistema general de preferencias (SGP); y de las recomendaciones del Comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo, que exigían al Estado de Guatemala adecuar su legislación a los Convenios 87 y 98 de la OIT; además fueron consensuadas con la Comisión Tripartita Internacional y, en segunda instancia, con algunas organizaciones sindicales.

1.2. El derecho del trabajo como una rama del derecho público

La autonomía del derecho laboral dentro de las ramas del derecho, ha planteado una serie de consideraciones que se discuten sobre el campo privado o público del derecho laboral. Las dos tendencias más comunes de discusión en materia de determinar a que rama del derecho pertenece el derecho laboral, se deslindan en dos:

- **“Corriente negativa:** el derecho es indivisible, ya que todas las normas pretenden un mismo fin que es la convivencia social.”⁴⁶

- **“Corriente clásica:** el origen de esta corriente es la antigua Roma, donde surge por vez primera la división de derecho público y derecho privado, según el interés que regulaba fuere este privado o público.”⁴⁷

⁴⁶ Fernández Molina, *Ob. Cit.*; pág. 35.

⁴⁷ *Ibid*, pág. 36.

Esta división permaneció casi inalterable hasta el siglo XIX, ya que en la época contemporánea, con la evolución inexorable del derecho, y constante cambio en las sociedades surgen nuevas corrientes, dejando obsoleta la corriente clásica y menciona el surgimiento del derecho social, “que considera al hombre no como persona plenamente individual, sino en sus relaciones con un cuerpo social: ordenamientos jurídicos que desaparecieron en gran medida en la edad moderna, pero que parecía que estaban encontrando un campo nuevo en las corporaciones socio económicas del siglo XIX”.⁴⁸

1.2.1. Ubicación del derecho laboral

- **Derecho del trabajo como parte del derecho público:** Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público, y esa es la tendencia de nuestro Código de Trabajo (4º. considerando, literal e). En sus inicios el derecho de trabajo siempre se pronuncio sobre el interés de las grandes mayorías, el aparecimiento mismo de esta disciplina responde a una voz generalizada, que reclamaba la participación activa del estado en la solución de los problemas socioeconómicos.

Surge aquí el principio de tutela estatal, la crítica nace cuando se determina que las relaciones entre el patrono o empleador y el trabajador, se determinan por ese acto de voluntad que se instituye en el contrato, ya que las condiciones de las dos partes contratantes no tienen igualdad de condiciones.

- **Derecho privado:** Los seguidores de esta tendencia toman como punto de partida la existencia de un contrato como acuerdo de voluntades espontáneo, sin esa voluntad expresada en el contrato el derecho de trabajo aunque posea toda la tutelaridad e imperatividad no puede existir.

⁴⁸ de la Cueva, Ob. Cit.; pág. 21.

El derecho laboral nace en el seno del derecho civil, la crítica de esta corriente radica en que resulta imposible obviar las instituciones y organismos así como la imperatividad de las normas laborales.

- **Derecho mixto:** Es la famosa teoría ecléctica que fusiona ambas tendencias, y dice que es pública por su carácter tutelar e imperativo, pero es privada por ser especie contractual que la origina.

Su crítica radica en que hace perder la estructura formal del derecho de trabajo.

- **Derecho social:** El problema social surge de las grandes diferencias entre las clases sociales. La grandes masas de trabajadores y desempleados fueron acuñando este concepto, sobre una situación de miseria en que se encontraban las grandes mayorías.

Surge la frase status quo, la tendencia de esta rama surge en Alemania, ante el abrumador avance de la sociedad y evolución jurídica. El derecho social, regulará los intereses de la sociedad, es por eso la idea del derecho de trabajo como un derecho social, ya que sus normas responden a ese orden de ideas.

- **Derecho ad hoc:** Señala que el derecho laboral posee un marco propio o fisonomía propia:
 - “El contrato de trabajo difiere del contrato civil;
 - Los seguros sociales no son iguales a los seguros mercantiles;
 - Las normas procesales laborales son distintas a las comunes, esta corriente considera que falta mucho por evolucionar la joven rama del derecho de trabajo”.⁴⁹

El tema de su ubicación en una rama determinada seguirá en discusión mientras continúa evolucionando el derecho de trabajo. Actualmente no hay que cuestionar su

⁴⁹ Fernández Molina, *Ob. Cit.*; pàg. 41.

naturaleza, sino tener en cuenta que el derecho del trabajo es un derecho con su propia fisonomía, autónomo, con principios y con características particulares.

Como he mencionado anteriormente nuestro Código de Trabajo en su cuarto considerando literal e) acogió la corriente que considera al derecho de trabajo como una rama del derecho público, anteponiendo el interés social o colectivo al interés privado, otorgándole imperatividad a sus normas y manteniendo la necesidad de la constante tutela estatal.

1.3. Definición del derecho del trabajo

Llamado de forma indistinta, se le llamó legislación industrial, derecho obrero, derecho social, derecho del trabajo o derecho laboral, creado con el fin específico de mantener la armonía en las relaciones entre los trabajadores y empleadores.

Son muchas las definiciones que se han dado sobre el derecho del trabajo, cuyas divergencias se desprenden según se le considere de carácter político, económico, jurídico o ideológico, entre las definiciones que se han desarrollado, figuran las siguientes:

Walker Linares: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico –social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁵⁰

Lyon Caen: “El derecho del trabajo es el conjunto de reglas que regulan: a) la explotación del trabajo humano en el régimen capitalista; b) los instrumentos de lucha de los trabajadores contra esa explotación; c) las restricciones incesantes sufridas, en razón de esa lucha, por el régimen capitalista mismo”.⁵¹

⁵⁰ Walker Linares, F., *Orientación de derecho social contemporáneo*, en las actuales orientaciones del derecho, pág. 23.

⁵¹ Pic, *Tratado elemental de legislación industrial*, pág. 65.

Scelle y Lorin: “Conjunto de principios que regulan la industria, asimismo **Bry** afirma que el interés de las cuestiones jurídicas y de los problemas sociales que implica, se unen, a los programas incesantes de industria para aumentar día a día su importancia y consideración como el complemento de los estudios económicos.”⁵²

Mario de la Cueva: “Quien señala que el derecho del trabajo es así un derecho de clase esto es un derecho protector de los trabajadores.”⁵³

Guillermo Cabanellas: “Opina que es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado.”⁵⁴

Rodolfo Napoli: “Aquel que tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre si, y las de estas y aquellas con el estado con un fin de tutela y colaboración.”⁵⁵

José María Rivas: “El derecho de trabajo es el conjunto de normas, autónomas y heterónomas y de principios, que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores que emergen en forma inmediata del contrato de trabajo o relaciones de trabajo y las de ambos con las asociaciones profesionales y estado como poder público.”⁵⁶

De una forma simple puede definirse al derecho del trabajo como una rama del derecho público, que es concretamente la suma de principios, normas e instituciones que constituyen un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables; que además regulan la

⁵² Pic, *Ob. Cit.*; pág. 62.

⁵³ de la Cueva, *Ob. Cit.*; pág. 77.

⁵⁴ Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, 2º. Tomo, pág. 594.

⁵⁵ Cabanellas, Guillermo, *Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana*, 1º. Tomo, pág. 265.

⁵⁶ *Ibid*, pág. 266.

creación, modificación y extinción de las relaciones de trabajo ya sea individuales o colectivas, determinando las condiciones generales o elementos para la prestación del trabajo, asimismo fija los derechos y las obligaciones tanto de los trabajadores como de los patronos y señalan las normas de previsión social.

1.4. Principios que inspiran al derecho del trabajo

En nuestra disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

El Código de Trabajo vigente, en el cuarto considerando les denomina características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, y a continuación se exponen:

1.4.1. Principio tutelar de los trabajadores

(cuarto considerando del Código de Trabajo, literal a)

Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, como bien se menciona anteriormente el derecho del trabajo es un derecho que ampara a la clase trabajadora, protegiéndola de la explotación de la que puede ser objeto, por ser la parte más vulnerable por su subordinación hacia el patrono y dependencia económica.

En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, “es decir que el derecho del trabajo en este caso, no

puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador".⁵⁷

1.4.2. Principio de garantías mínimas

(cuarto considerando del Código de Trabajo, literal b)

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- 1.4.2.1. Mínimas:** estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades;
- 1.4.2.2. Protectoras del trabajador:** en virtud de que este (trabajador), es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.
- 1.4.2.3. Irrenunciables únicamente para el trabajador:** ningún trabajador puede renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas es decir de forzoso cumplimiento, aún en contra de la voluntad de los particulares, pues por otro lado sabemos que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorgue a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o cualquiera, son nulas de pleno derecho.

⁵⁷ Plá Rodríguez, Américo, Los principios del derecho del trabajo, pág. 84.

A todo esto hay que dejar claro que por mandato constitucional los derechos de los trabajadores “son irrenunciables pero esas mínimas garantías pueden ser superadas, siempre en beneficio del trabajador”.⁵⁸

1.4.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

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

Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva dentro de la relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

1.4.4. El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo

(cuarto considerando del Código de Trabajo, literal d)

Realista: Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado con base en la equidad, “es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes”.⁵⁹

⁵⁸ *Ibid*, pág. 117.

⁵⁹ *Ibid*, pág. 319.

Objetivo: Porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Este principio es de gran trascendencia en el derecho del trabajo, toda vez que significa que esta disciplina jurídica recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan, esta disciplina jurídica no debe perseguir soluciones legales únicamente, sino fundamentalmente justas.

1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

(cuarto considerando del Código de Trabajo, literal e)

Se dice que el derecho del trabajo es una rama de derecho público porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. Este principio no amerita mayor comentario, pues como lo he indicado con anterioridad, por razones más de carácter político y de sistematización, más que por razones técnicas o científicas, dada la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso coactivamente.

1.4.6. El derecho del trabajo es una rama del derecho hondamente democrático:

Se considera hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y fraternidad.

1.4.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo (sexto considerando del Código de Trabajo, literal d.)

Como se ha dicho anteriormente el derecho del trabajo ha sido creado para armonizar las relaciones entre trabajadores y patronos, por lo que debe de procurarse encontrar un punto intermedio entre las dos partes, todo esto a efecto de beneficiar a la sociedad para que esta sea más productiva.

Este principio no se aplica en el derecho del trabajo, con estricto apego a la ley, porque estamos concientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero desgraciadamente en perjuicio de estos últimos. Si la conciliación implica que dentro de una relación jurídica determinada, las dos partes de la relación sacrifiquen algo, no tienen aplicación sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

1.4.8. Principio de estabilidad

Modernamente, es decir que “a partir de la segunda guerra mundial, se ha venido perfilando este principio, como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene, para los trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, no solamente porque permite que los trabajadores tengan ingresos seguros, se especialicen en determinada actividad, sino que también se aseguran para el futuro, pues al contribuir a los fondos de previsión social, llegado el momento pueden jubilarse decorosamente, como corresponde a una persona que ha trabajado toda su vida y no vivir de la asistencia pública, lo cual va contra toda dignidad humana”.⁶⁰

En opinión del tratadista mexicano de la Cueva, “La estabilidad de los trabajadores en sus puestos comprende dos modalidades: 1) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y 2) la exigencia de que una causa razonable para su disolución. La primera parte de estas modalidades es la esencia misma de la estabilidad de los trabajadores

⁶⁰ Ibid, pág. 219.

en los empleos y la segunda es su seguridad o garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo es uno de los aspectos fundamentales del problema...”⁶¹

⁶¹ de la Cueva, *Ob. Cit.*; pág. 219.

CAPÍTULO II

2. La imperatividad en el derecho del trabajo

“Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el estado. Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo el orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder cognoscitivo del estado. Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismo sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.”⁶²(sic.)

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*ius dispositivum*) y al derecho imperativo (*ius cogens*); el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado; el segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público.

La naturaleza imperativa del derecho del trabajo, ciertamente, no es la causa eficiente de su transformación, pues la imperatividad del estatuto laboral es consecuencia de su naturaleza y de sus propósitos, pues es un dato que lo distingue esencialmente del derecho privado. Se dice

⁶² de la Cueva, *Ob. Cit.*; pág. 253.

por algunos estudiosos del derecho que en el derecho privado se respetó un principio, según el cual, las normas de orden público son de derecho imperativo, de lo que se concluyen que también el derecho civil existe un campo importante para el derecho imperativo; pero parece que hay un falso planteamiento del problema: el derecho privado, particularmente el derecho civil es derecho dispositivo, pero este tiene como límite el orden público; por otro lado, los principios del derecho del trabajo, son uno de los aspectos de la estructura fundamental de la sociedad, por cuanto forman parte de los derechos humanos del hombre, uno de los fines de toda vida social.

La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida. Así se inició la transformación del derecho de trabajo, jus dispositivum en el Código de Napoleón; al derecho del trabajo como jus cogens, con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos sociales, se perfeccionó su transformación, pues los derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre forman parte del orden público de las comunidades, y en consecuencia la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos. Para asegurar ese respecto, interviene el Estado para imponer a los patronos, coactivamente si fuere necesario, el cumplimiento de las obligaciones que derivan de los derechos sociales.

Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una pretensión de imperatividad absoluta, la cual por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX lo que originó la creación del derecho del trabajo como un derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo y se diera un determinado nivel social para cada trabajador, la defensa de su salud y de su vida y el derecho a percibir una utilidad razonable.

La imperatividad del derecho del trabajo en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra establecido en la sección octava del capítulo II, derechos sociales, de la Constitución Política de la República, evidenciando que las normas de este derecho son de orden constitucional, razón

por la cual son de observancia y aplicación obligatoria, a todo esto el estado es el eje fundamental, en virtud que es el obligado por la ley a hacer cumplir las normas laborales.

La imperatividad del derecho es una, pero se ejerce en tres direcciones: “a) la imperatividad del derecho del trabajo, además de ser un beneficio para el trabajador, consiste en el deber impuesto a los trabajadores de exigir el respeto de sus derechos, y es así porque quien no hace respetar su derecho, daña a la clase a la que pertenece; b) La imperatividad se dirige, en segundo lugar, al empresario, para decirle que es un deber constitucional, una exigencia del pueblo a la que no puede sustraerse; c) El derecho social rompió la fórmula del dejar-hacer y dejar-pasar y le impuso al estado una intervención activa y permanente para que vigilara e hiciera cumplir las normas jurídicas, actividad que ha de realizar como un deber que le impuso el pueblo, lo que origina que puede actuar de oficio.”⁶³

2.1. La coerción

Refiriéndose a esta categoría, García Maynez, sostiene: “al decir que el derecho es coercible no prejuzgamos el debatido problema que consiste en establecer si la sanción es o no esencial a las normas jurídicas. La coercibilidad no significa, en nuestra terminología, existencia de una sanción... Por coercibilidad entendemos la posibilidad de que la norma sea cumplida en forma no espontánea, e incluso en contra de la voluntad del obligado. Ahora bien: esta posibilidad es independiente de la existencia de la sanción”.⁶⁴

Por otra parte, Aftalión y García Olano expresan: “La coercibilidad es una posibilidad de derecho, no de hecho, esto es, la licitud de reprimir la antijuricidad. El hecho de que la observancia del derecho no se imponga en algún caso mediante la coacción, no afecta la posibilidad jurídica de la coacción humana”.⁶⁵

⁶³ de la Cueva, *Ob. Cit.*; pág. 101

⁶⁴ García Maynez, Eduardo, *Introducción al estudio del derecho*, pág. 22.

⁶⁵ Aftalión y García Olano, *Introducción al derecho*, pág. 214.

Si como lo afirma Kelsen, el derecho es un orden coactivo, es lógico suponer que cada norma jurídica habrá de prescribir y regular el ejercicio de la coacción. En el marco teórico, para la caracterización esencial de lo jurídico, no tiene relevancia el hecho de que la conducta que desea inducir el legislador en los particulares, mediante el enlace de una sanción al comportamiento contrario, se cumpla voluntariamente en una cierta proporción.

La sanción jurídica implica siempre un “daño aplicado al violador del orden cuando la sanción está socialmente organizada”.⁶⁶ Precisamente por esta afirmación, “cuando se expresa que la coacción es un elemento esencial al derecho, no se quiere decir y ni siquiera implicar que la efectividad de la sanción jurídica es una parte del concepto del derecho”.⁶⁷

La coercibilidad de la norma jurídica (también llamada coactividad) es confundida con la coacción; y por eso es que con respecto a esta última, se dice que no puede considerársele un elemento de la norma porque hay oportunidades en que la coacción, como medio de obligar a observar una conducta o cumplir una sanción, no se da. Pero, como bien asienta el autor Máximo Pacheco, la coercibilidad (coactividad) no tiene el mismo significado que la coerción- coacción-. La coercibilidad es la posibilidad que tiene la norma jurídica en el sentido de que, si no se logra su cumplimiento por la voluntad del sujeto, el derecho tiene la alternativa de hacerse valer coactivamente por decisión de la autoridad pública, ya sea en el campo judicial o administrativo. Ahora bien, si esa coercibilidad no se da en acto, en coerción factual, porque el destinatario de la compulsión, evada la acción del Estado, eso no elimina la coercibilidad como condición de posibilidad del derecho; es decir, que la coercibilidad, ya en acto concreto, puede ser que no se dé. Recordemos que “las normas jurídicas son juicios hipotéticos y su falta de realización en la práctica no les hace perder su validez como hipótesis jurídicas. Una cosa es, entonces, la coercibilidad como característica, siempre existente en la norma; y otra es la coerción en acto, que puede no llegar a darse en la realidad. En síntesis, la norma jurídica es

⁶⁶ Kelsen, Hans, *Teoría general del derecho y del Estado*, pág. 19.

⁶⁷ *Ibid*, pág. 19.

coercible porque sus mandatos se pueden hacer valer compulsivamente frente al destinatario de los deberes jurídicos que ella contiene.”⁶⁸

2.2. Diferencia entre coercibilidad, sanción y coacción

Se puede observar que todas las disciplinas jurídicas tienen necesariamente un sector represivo. Así, la sanción como actividad jurídica, se establece siempre como una necesaria consecuencia del incumplimiento de una norma, que por ser de esta substancia, debe ser imperativa. Teóricamente la sanción es elemento de la teoría general del derecho y en ninguna forma exclusiva del derecho penal.

Haciendo un análisis comparativo se concluye que coerción, sanción y coacción, son conceptos distintos.

- **La coercibilidad** es aquella nota lógica o característica de la norma de derecho, consistente en que el precepto enlaza una sanción a la realización de un determinado supuesto, esto quiere decir de los sujetos de una relación laboral ya sea individual o colectiva, se encuentran subordinados a la ley por lo que deben conducirse en la manera que la misma ordena; condicionando que en el caso de no cumplirse determinado supuesto, se sancionará al transgresor.
- **La sanción**, va implícita en cualquier norma de derecho. Las normas imponen deberes y conceden facultades (imperativo-atributivas), ésto da nacimiento a la sanción, cuando no se cumple con el deber; cuando el derecho atribuye, está sentando un deber para alguien, concluyendo que la sanción es la consecuencia de derecho o efecto jurídico, que puede ser interpretado como una reacción de la comunidad política en relación con el autor del supuesto.

⁶⁸ Villegas Lara, René Arturo, Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho, pág. 32.

- **coacción**, es la fuerza legítima, que unida al derecho o como complemento del mismo, permite su ejercicio para lograr el cumplimiento de las obligaciones y deberes, “siendo esta la ejecución forzada de la sanción, respecto del realizador del acto antijurídico, del autor del supuesto, cuando la misma no se cumple voluntariamente por éste”.⁶⁹

2.3. La sanción por faltas de trabajo, una consecuencia de la imperatividad del derecho del trabajo

Como se dijo anteriormente la imperatividad del derecho del trabajo, impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los patronos, las violaciones que se hubiesen encontrado a través de una debida inspección a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones (en nuestra legislación se sanciona con multas) que autorice la ley. Solamente así surte efectos plenos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social.

La función de vigilancia se cumple principalmente por la Inspección General de Trabajo, quien por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión en vigor o que se emitan en lo futuro.

⁶⁹ Linares Morales, Aquiles, Ponencias del XV Congreso jurídico guatemalteco, del Colegio de abogados y notario de Guatemala, pág. 5.

CAPÍTULO III

3. Las faltas de trabajo

El Artículo 269 del Código de Trabajo, las define de la siguiente manera: 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 o de previsión social, si están sancionadas con multa. Es decir, que las faltas deben ser cometidas, ya sea por parte del patrono o del trabajador, en contra de los preceptos que contiene el Código de Trabajo y todas las leyes o reglamentos de trabajo y de previsión social.

Los elementos que pueden tomarse en cuenta para el dominio de esta categoría pueden ser:

- a. Las cometidas por acción u omisión.
- b. El contenido radica en una violación o infracción a las leyes laborales (de trabajo y previsión social), pero bajo la condición que la ley tipifique la falta y establezca la sanción de multa.
- c. Pueden ser cometidas por cualquier persona, no importa si son patronos o trabajadores (as), no existe un sujeto activo determinado en términos generales, ya que existen ciertos tipos de faltas en donde el sujeto activo sí se encuentra determinado.

3.1. La tipificación de las faltas de trabajo

Para determinar la existencia de las faltas laborales es preciso tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- ✓ En primer lugar debe establecerse el contenido de las leyes que se definen como faltas laborales, ya que cada inciso del Artículo 272 del Código de Trabajo, se refiere a una norma en particular, con un contenido específico. En este mismo punto es indispensable

diferenciar entre normas prohibitivas preceptivas y facultativas: a) normas prohibitivas: “son aquellas que preceptúan un mandato de no hacer, significa vedamiento o impedimento en general”;⁷⁰ b) norma preceptiva: “norma de derecho positivo de carácter general y obligatorio”;⁷¹ y c) norma facultativa: “potestativo: que se puede hacer y omitir libremente y sin consecuencias desfavorables en uno y otro supuesto.”⁷²

- ✓ Teniendo clara la diferencia entre los presupuestos laborales, se debe de proceder a establecer si el sujeto activo se encuentra determinado, por ejemplo, si se refiere a patrono o trabajadores; o si por el contrario se encuentra indeterminado como es el caso de de la violación de normas de carácter prohibitivo, Artículo 272 literal b).
- ✓ Y por último establecer el sistema objetivo de determinación de la pena, ya que para algunos casos y sujetos se utiliza el salario mínimo mensual de las actividades no agrícolas y en otros casos se utiliza el salario mínimo diario de las actividades no agrícolas.

3.2. Sanciones por el incumplimiento de las normas de trabajo

La sanciones de trabajo y su aplicación están reguladas en el Artículo 272 del Código de Trabajo:

Artículo 272. 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 se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y éste no le

⁷⁰ Cabanellas, Diccionario... Ob. Cit.; Tomo V pág.451

⁷¹ *Ibid*, Tomo III, pág. 347.

⁷² *Ibid*. Tomo III, pág. 315.

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 dará 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 o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haya algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión Social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono da 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 trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.
- f) Las violaciones 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 este Código, no prevista por los incisos anteriores u otra ley o disposición 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 mínimos 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 a cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda. (Lo subrayado es iniciativa de la sustentante).

Del análisis del Artículo mencionado anteriormente, se desprende lo siguiente:

- a) La única sanción aplicable es la multa, cuyo monto varía dependiendo que disposición legal fue violada (el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, aumentó los montos fijados con anterioridad por el Decreto 64-92).
- b) El sistema de determinación de los límites mínimos y máximos en cada tipo de falta se encuentra determinado por el monto del salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas; y,
- c) Si en caso de que el infractor fuera la primera vez que comete una falta, se recomienda que se le aperciba por escrito.

3.3. Inspección General de Trabajo

3.3.1. Origen de la Inspección del Trabajo

“Muchos tratadistas le llaman también policía del trabajo”⁷³, en apego más bien a la teoría de derecho administrativo que habla del control que el Estado ejerce sobre los ciudadanos por medios legalmente establecidos.

⁷³ Osorio, Manuel, Diccionario de ciencias, políticas y sociales. pág. 388.

La Inspección General de Trabajo, es una institución pública, la cual por medio de sus agentes o inspectores de trabajo, vela por que tanto trabajadores y patronos cumplan con las leyes y demás disposiciones laborales. Otra función característica de la Inspección General de Trabajo, es su función conciliadora. Cuando nos referimos a institución pública se entiende que es un organismo administrativo, por medio del cual el estado ejerce la fiscalización de cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma.

Por su parte el tratadista Cabanellas, nos dice que es: “un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.⁷⁴

En la esfera pública, esa inspección o fiscalización incumbe al Estado y demás entidades de derecho público: provincias o municipios, de acuerdo con la jerarquía o descentralización que cada país adopte (en nuestro país esta tarea le corresponde al Ministerio de trabajo y previsión social a través de la Inspección General de Trabajo). “Su carácter no es de simple policía, entendida como cumplimiento de lo dispuesto, sino con el dinamismo reformador necesario; puesto que la observación del sistema laboral conduce a la planificación de las reformas conveniente, a reajustar los precios o salarios, a implantar dispositivos de seguridad más eficaces, entre tanto otros adelantos o beneficios.”⁷⁵

Los orígenes de esta institución los encontramos en Gran Bretaña (donde se inicia la industrialización), es donde se adoptan las primeras medidas que persiguen detectar el incumplimiento de las leyes laborales y ante ello, diseñar su sanción. A este respecto, se promulga la ley del 22 de junio de 1802, cuyo contenido persigue proteger la salud la salud física y moral de los aprendices y obreros, y se instituye la categoría del inspector del trabajo. Pero,

⁷⁴ Cabanellas, *Ob. Cit.*; Tomo III. pág. 749.

⁷⁵ *Ibid*, Tomo I, pág. 386.

hasta 1874 se crea un servicio de inspección con personal relativamente importante. En esencia, los inspectores tenían que controlar las condiciones de higiene y de seguridad del lugar de trabajo.

Los negociadores del tratado de paz que puso fin a la guerra de 1914-1918, decidieron fundar al mismo tiempo que la sociedad de naciones, destinada a prevenir los riesgos de nuevos conflictos, una organización permanente para la protección y el mejoramiento de la situación de los trabajadores. Así nació, en 1919, la Organización Internacional de Trabajo.

“En la parte XIII del Tratado de Versalles, que se convirtió en la Constitución de la OIT, se declara que era urgente mejorar las condiciones de trabajo, y se señalaba que la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países.”⁷⁶ Asimismo, el tratado precisaba, que era particularmente importante, que cada Estado (organice) un servicio de inspección, con objeto de asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores.

En su primera reunión celebrada en Washington en 1919, la Conferencia internacional del trabajo adopta varios convenios y recomendaciones. Estos convenios y recomendaciones se refieren, en particular, a la limitación de las horas de trabajo, la fijación de la edad mínima de admisión al empleo y la reglamentación del trabajo nocturno de las mujeres y de los menores en la industria, la protección de la maternidad, así como la protección de los trabajadores contra el carbunco (infección transmitida por diversos productos de origen animal), contra el saturnismo (enfermedad debida al plomo) y contra los riesgos que entraña el empleo del fósforo blanco en la fabricación de cerillos.

Cuatro años más tarde, en 1923, la Conferencia adopta la recomendación sobre la Inspección del Trabajo (número 20), que enuncia los principios generales de la organización y

⁷⁶ de la Cueva, Ob. Cit.; pág. 27.

funcionamiento de los servicios de inspección en el plano nacional. El instrumento define el objeto de la inspección, describe sus funciones, sus facultades y sus normas de organización (del personal, calificaciones de los funcionarios, métodos de inspección, cooperación con los empleadores y los trabajadores) e indica los informes que debe elaborar.

“Pese a la trascendente atención que se le presta al problema, OIT (en 1923) se limita a adoptar una recomendación, y es hasta 1947 cuando la Conferencia adopta el Convenio sobre la inspección del Trabajo (No. 81), aplicable a la industria y el comercio, el cual es considerado como el Convenio de base sobre la Inspección de Trabajo.”⁷⁷ Este instrumento (ratificado por el estado de Guatemala, el 13 de febrero de 1952), define el contenido del sistema de inspección así como la misión de los inspectores, sus facultades y obligaciones. En la misma fecha, se aprueba la recomendación número 81, que acompaña al Convenio.

Limitado a la industria y al comercio, habría que esperar 22 años para que naciera un Convenio del mismo alcance que el convenio número 81, pero aplicable a la agricultura. Así, hasta en 1969 la Conferencia adopta el Convenio número 129 y la Recomendación número 133, sobre la Inspección del trabajo (agricultura), el que es ratificado por el Estado de Guatemala el 20 de mayo de 1994.

Siendo que ambos Convenios el 81 y 129, fueron ratificados por el estado de Guatemala, son leyes del país y, por consiguiente, derogan todo articulado del Código de Trabajo con el que estén en contradicción.

El Artículo 2 del Convenio sobre Inspección del trabajo, 1947, número 81, literalmente establece: El sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión. Y, más adelante (Artículo 22),

⁷⁷ *Ibid*, pág. 33.

estipula que: todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté, en vigor el presente convenio, deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos comerciales.

Y, al definir las funciones del sistema de inspección, el Artículo 3, dice:

- a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre las horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores de trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de estas disposiciones;
- b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

La comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, en un estudio que sobre el tema de la Inspección del trabajo, le encomendó el consejo de administración (dentro de otras afirmaciones), señala que: “en virtud del Artículo 18 del Convenio número 81 y del Artículo 24 del Convenio número 129, la legislación nacional debe prescribir sanciones adecuadas que deben ser efectivamente aplicadas, para los casos de violaciones de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores de trabajo en el desempeño de sus funciones”.⁷⁸

En otro párrafo, sentencia: “pero la comisión desea subrayar que es esencial para que los servicios de inspección sean eficaces, fijar esas sanciones a un nivel suficientemente alto para que ejerzan efectos disuasivos. El carácter ejemplar de las sanciones determina en gran

⁷⁸ Linares Morales, Ob. Cit.; pág. 14.

medida la manera en que las empresas respeten los consejos o las advertencias de los inspectores. Sería muy lamentable que los empleadores prefieran pagar multas que consideran más económicas en vez de tomar medidas, a menudo onerosas, en materia de seguridad e higiene del trabajo, o pagar puntualmente los salarios de los trabajadores. Por eso, cuando la pena consiste en una multa, la tarifa debería ser revisada periódicamente, lo que no siempre ocurre.”⁷⁹

Y, finalmente, dice el estudio de la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones: por otra parte, cabe observar que las autoridades judiciales, ya se trate del Fiscal o de las autoridades encargadas de fallar, tienen tendencia a menudo a minimizar la importancia de las infracciones a la legislación laboral. Por eso, el fiscal encargado de decidir sobre la oportunidad de iniciar un procedimiento, a menudo archiva las solicitudes de sanción. A este respecto, es interesante señalar que, en un país, se transmiten las actas de los inspectores del trabajo que hayan sido objeto de una orden de archivo a un servicio especializado del Ministerio de empleo y de trabajo que podrá decidir, llegado el caso, aplicar una multa administrativa.

El control, como función del sistema de inspección del trabajo, no debe orientarse hacia la represión sistemática. Su objetivo no es encontrar en determinado centro de trabajo una infracción sino velar por la aplicación de la ley.

En nuestro caso, se trato de implementar por medio del Decreto 18-2001, un sistema en el que la Inspección general de trabajo, tuviera plenas facultades para sancionar a los infractores de las leyes laborales, y promover la ejecución de las multas impuestas, pero con al haber sido declarados inconstitucionales algunos Artículos del mencionado decreto, hemos regresado de una forma u otra forma al sistema anterior, en el que la autoridad competente para sancionar son los juzgados privativos de trabajo.

⁷⁹ Ibid, pág. 15.

3.3.2. Obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo

Como bien se ha dicho que la Inspección del trabajo debe velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, pues bien cabe señalar que la Inspección General de Trabajo actúa por medio de su cuerpo de Inspectores y trabajadores sociales, quienes tienen obligaciones y facultades, estas que se encuentran plasmadas en el Artículo 281 del Código de Trabajo.

Artículo 281. Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante, ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social;
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agente de policía, con el único fin de que se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;
- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, deben velar

porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la opción de medidas de aplicación inmediata;

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;
- f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indique las disposiciones legales;
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- h) Siempre que comprueben violaciones a las 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 otorgado sin haberse 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;

- j) En los casos que no amerite 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 más baja, a criterio de la Inspección general de trabajo;
- k) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;
- l) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido, que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan, que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y
- m) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector o trabajadores 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 otorgado sin haberse 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, hará la denuncia de inmediato;
- n) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficina 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 de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del Artículo 272 de este Código.

Indiscutiblemente la Inspección General de Trabajo como dependencia administrativa, juega un papel de gran importancia dentro del marco jurídico laboral vigente, en virtud que es el encargado de inspeccionar, vigilar constantemente el que tanto patronos como trabajadores cumplan con las disposiciones legales establecidas.

CAPÍTULO IV

4. Aspectos generales sobre la administración de justicia en el derecho del trabajo guatemalteco

4.1. Función jurisdiccional

La función jurisdiccional es indiscutible que le corresponde al Estado y esta es conocida también como la función de administrar justicia.

El Estado como sociedad jurídica y políticamente organizada tiene la facultad y tarea fundamental de establecer el ordenamiento jurídico (civil, penal, laboral, etcétera), a través de una legislación adecuada y conforme el proceso social, pero a la par de esto, tiene también la obligación de mantener vigente y que sea positivo ese ordenamiento jurídico, de tal manera que realmente norme la actividad y conducta de los miembros de la sociedad; por lo que esta finalidad solo puede ser posible mediante un bien estructurado y eficiente sistema legal.

La administración de justicia es uno de los servicios públicos esenciales que el Estado de Guatemala está obligado a prestar a sus habitantes, para garantizarle a éstos la vida, la libertad y la justicia, entre otros.

Ahora bien, la función jurisdiccional comprende no sólo la creación de los órganos encargados de administrar justicia, sino también la determinación de sus facultades, la regulación de los distintos procesos, la fijación de reglas para la tramitación de los mismos, y sobre todo, que esos órganos sean totalmente independientes de los otros organismos de poder del Estado.

4.1.1. Órganos encargados de la función jurisdiccional

De conformidad con el Artículo 203 de la Constitución Política de la República, la función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca.

Esta misma norma constitucional también regula que la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la república. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismo del estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones.

Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se le inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. Asimismo establece que ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.

Por su parte la Ley del Organismo Judicial, de manera general en su Artículo 58 prescribe que la jurisdicción es única, asimismo distribuye la administración de justicia entre los órganos jurisdiccionales.

4.2. La jurisdicción privativa del trabajo

López Larrave, dice sobre la jurisdicción privativa que “la jurisdicción común ordinaria, es la que se ejerce en general sobre todos los negocios comunes y que ordinariamente se presentan, o la que extiende su poder a todas las personas o cosas que no estén expresamente sometidas por ley a jurisdicciones especiales. Jurisdicción especial, privativa o privilegiada, es la que se ejerce con limitación a asuntos determinados o respecto de personas que por su clase, estado o profesión, están sujetas a ella... .no se refiere en realidad a categorías distintas

jurisdiccionales, sino a especialidades de los órganos, que las constituyen o de los actos que dichos órganos realizan.”⁸⁰ (sic.)

La jurisdicción privativa de trabajo, es un logro de la revolución de 1944 que se plasma en el Artículo 64 de la Constitución del 11 de marzo de 1945 y que posteriormente se desarrolla en el Artículo 283 del Código de Trabajo (Decreto 330) que cobra vigencia el primero de mayo de 1947.

Aún con el carácter antisocial de la contrarrevolución, lo referente a la jurisdicción privativa del trabajo se mantuvo y se recogía en el Artículo 113 de la Constitución de 1965. En la Constitución Política de la República de 1985 se recoge nuevamente este aspecto en el Artículo 103, que establece que los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa; la ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Desarrollando este precepto constitucional, los Artículos 283 y 284 del Código de Trabajo, en su orden regulan:

Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Los tribunales de trabajo y previsión social son:

- Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;
- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y,
- Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente Salas.

⁸⁰ López Larrave, Mario, Los principios del derecho procesal del trabajo, pág. 35.

4.3. Derecho procesal del trabajo (definición, división y características)

4.3.1. Definición del derecho procesal del trabajo

“Derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individual y colectivo), así como en las cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de proceso”.⁸¹

4.3.2. División del derecho procesal del trabajo

“Tradicionalmente, para su estudio, y nuestro Código de Trabajo sigue esta corriente, se ha dividido al derecho procesal del trabajo en:”⁸²

- ✓ Derecho procesal individual

- ✓ Derecho procesal colectivo

- ✓ Derecho procesal individual de trabajo: es aquel que dicta las normas instrumentales (procesales) que regulan la solución judicial de los conflictos de carácter individual.

- ✓ Derecho procesal colectivo del trabajo: es el que dicta las normas instrumentales (procesales) que regulan la solución también judicial de los conflictos colectivos de carácter económico social.

⁸¹ Franco López, César Landelino, *Manual de derecho procesal del trabajo*, Tomo I, pág. 12.

⁸² Morales Díaz, *Ob. Cit.*; pág. 51.

4.3.3. Características

En las relaciones laborales, por lo general, siempre se presentan conflictos o controversias individuales o colectivas. Sin embargo, estos conflictos (individuales o colectivos) tienen substanciales diferencias, en cuanto a su objeto y naturaleza, que determinan el tipo de proceso y procedimientos a seguir, en cada caso, para su solución judicial.

Características que determinan su diferencia:

- ✓ Los conflictos individuales se refieren siempre a pleitos o controversias de tipo jurídico; es decir que, en los conflictos individuales hay intereses concretos, determinados y se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, pactos, leyes y sentencias); como consecuencia de lo anterior, dichos conflictos son de naturaleza jurídica, y, por lo mismo, se resuelven judicialmente por el procedimiento ordinario;
- ✓ Por el contrario, en los conflictos o controversias colectivas, éstas pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés. Es decir que, en los conflictos colectivos los intereses son más abstractos o indeterminados, por lo que se encaminan a obtener nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya establecidos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, por lo que se resuelven judicialmente por el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.

4.4. Principios procesales del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Los principios generales y procesales del derecho de trabajo los encontramos como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, algunos de ellos están contenidos en la Constitución Política, en los considerandos y Artículos del Código de Trabajo, otros se encuentran en la Ley del Organismo Judicial. Esos principios no siempre están

regulados de manera expresa en las normas, pero se infiere de ellas que los contienen, no obstante lo anterior, dichos principios procesales se resumen de la manera siguiente.

4.4.1 Principio dispositivo

“Por regla general, solamente el planteamiento de la demanda depende del impulso de la parte interesada (principio dispositivo), ya que de ahí en adelante, todo el impulso del proceso está a cargo de los Jueces o Magistrados de Trabajo y Previsión Social (principio de impulso procesal de oficio), con lo cual se pretende darle celeridad al proceso.”⁸³ El Artículo 340 del Código de Trabajo hace una excepción a esta regla general, ya que establece que si el demandado estuviere de acuerdo con la demanda en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere; es decir que solo a petición de parte, en este caso podrá procederse a la vía ejecutiva en cuanto a lo aceptado por el demandado de las pretensiones de la demanda. El juez no lo hará de oficio.

4.4.2. Principio tutelar o de tutelaridad

Este principio tutelar lo encontramos en el Artículo 103 de la Constitución Política y en la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, que establecen que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Esto significa que en la aplicación de la ley, trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores y trabajadoras, dándoles una protección jurídica preferente.

El principio tutelar, según la doctrina, “lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque este principio se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del

⁸³ Ibid, pág. 52.

trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”.⁸⁴

4.4.3. Principio de sencillez o poco formalista

En el quinto considerando del Código de Trabajo encontramos este principio que dice: que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

El principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas.

4.4.4. Principio de impulso procesal de oficio

El procedimiento en los juicios de trabajo y previsión social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención. Por este principio, en el derecho procesal del trabajo, no existe ni puede operar la institución del abandono o caducidad de la instancia. Este principio lo encontramos en los Artículos 285, 321, 334, 340, 344, 345, 352 y 357 del Código de Trabajo.

⁸⁴ Franco López, Ob. Cit.; pág. 47.

4.4.5. Principio de inmediación procesal

Consiste en que el Juez está en contacto directo y personal con las partes recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos, al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan al proceso mediante la intervención suya, carecen de calidad probatoria. Remarca que la presencia del Juez en la práctica de todas las diligencias de prueba es indispensable, excepto lo relativo a la delegación para la práctica de diligencias fuera de su circunscripción territorial, a través de despachos y exhortos. Este principio y la excepción lo encontramos en los Artículos 321 y 349 del Código de Trabajo.

4.4.6. Principio de oralidad

El inicio y la sustanciación del proceso debe hacerse en forma predominantemente oral. Es necesario que el proceso en el derecho del trabajo, sea informado por el principio de oralidad, pues la inmediación y el contacto directo del Juez con las partes y las pruebas no sería posible. Lo mismo sucedería en relación a la concentración de actos procesales en pocas diligencias. La necesidad de un juicio rápido, económico y accesible para los trabajadores hace imperativo este principio, el cual encontramos en los Artículos 321, 322, 333 y 335 del Código de Trabajo.

4.4.7. Principio de concentración procesal

Este principio indica que debe concentrarse el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias.

El principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las diversas actividades procesales reduce la eficacia de cada una de ellas. De tal manera que en la primera comparecencia se pueden concentrar los siguientes actos procesales: ratificación de la demanda, contestación de la misma, reconvenición, contestación de la

reconvención, interposición de excepciones, resolución de las excepciones dilatorias, conciliación, recepción de pruebas ofrecidas, tacha de testigos y resolución de determinados incidentes.

Por su naturaleza este principio está interrelacionado con los principios de inmediación, de oralidad y de economía procesal. Encontramos este principio en los Artículos 335, 338, 340, 343, 346 y 353 del Código de Trabajo.

4.4.8. Principio de publicidad

Determina que las partes y hasta terceras personas, pueden presenciar todas las diligencias de prueba, examinar autos y escritos, excepto aquellas que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos (materia penal) o para no hacer peligrar la seguridad nacional. Este principio está contenido en el Artículo 63 de la Ley del Organismo Judicial.

4.4.9. Principio de economía procesal

“Las partes son marcadamente desiguales: por un lado está el patrono económicamente poderoso y por el otro, el empleado económicamente débil. El primero capaz de sostener un proceso largo y complicado, mientras el segundo, imposibilitado para mantener procedimientos lentos, caros, con intervención de abogados”.⁸⁵

Este principio se manifiesta en la gratuidad de la administración de justicia, en la celeridad y sencillez del procedimiento, no necesitar auxilio de abogado en los escritos y audiencias. Este principio va ligado íntimamente con los principios de oralidad, concentración, sencillez, tutela e impulso procesal de oficio. Encontrándose este principio en el 4º.

⁸⁵ *Ibid*, pág. 52.

considerando, literal a), Artículos 321, 323, 325, 330, 335, 338, 340, 343 y 344 del Código de Trabajo y 57 de la Ley del Organismo Judicial.

4.4.10. Principio de preclusión

Se representa en el hecho de que las diferentes etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados. Algunos ejemplos: el actor tiene facultad de ampliar su demanda hasta el momento de la comparecencia a juicio oral; el demandado tiene facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia; el demandado puede interponer excepciones dilatorias (salvo cosa juzgada, pago, transacción y prescripción) previo a contestar la demanda, entre otras. Este principio tiene relación con la economía procesal, pues persigue la celeridad del proceso. Este principio se encuentra contenido en los Artículos 338, 342, 344, 346, 351, 354 y 356 del Código de Trabajo.

4.4.11. Principio de probidad y lealtad

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio. Se materializa este principio, por ejemplo, cuando se exige la individualización de las pruebas para poder ser rebatidas por la contraparte, cuando se establecen sanciones para quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes. Artículo 17 de la Ley del Organismo Judicial.

4.4.12. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este se encuentra en el Artículo 361 del Código de Trabajo que establece: Salvo disposición expresa en este Código y con excepción de los documentos públicos y auténticos, de la confesión judicial y de los hechos que personalmente compruebe el juez, cuyo valor deberá estimarse de conformidad con las reglas del Código Procesal Civil y Mercantil; la prueba

se apreciará en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio.

4.4.13. Principio de adquisición

Consiste en que las pruebas producidas por uno de los litigantes, no lo benefician únicamente a él, sino que pueden eventualmente favorecer a su contraparte o a todos los demás litigantes; es decir, la prueba se despersonaliza del que la aporta al proceso.

4.5. La administración de justicia en el ámbito laboral

La administración de justicia laboral en nuestro medio, como quedó anotado anteriormente, cuenta no solo con los órganos jurisdiccionales especializados (Juzgados y Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social), sino que con los procesos judiciales para resolver los conflictos individuales o colectivos en materia de trabajo.

No obstante lo anterior, dicha administración de justicia laboral, no ha tenido los resultados esperados, en consecuencia se ha visto como constantemente los trabajadores (la parte vulnerable en la relación laboral) son violados y afectados en sus derechos sociales mínimos, tanto individuales como colectivos, que se plasman en la Constitución Política, Código de Trabajo y demás leyes laborales y de previsión social.

CAPÍTULO V

5. Juzgamiento por faltas de trabajo

Al estudiar el derecho del trabajo, como ya se ha mencionado anteriormente nació para regular las relaciones de trabajo; con normas protectoras, porque es evidente la desigualdad económica entre las partes, tratando de favorecer a la parte más vulnerable en dicha relación (que en este caso es el trabajador quien presta un servicio a cambio de una remuneración -salario-).

Pues partiendo de su origen tutelar e irrenunciable, vemos que el legislador en conocimiento de las atrocidades que se cometían a diario en contra de la clase trabajadora, decidió establecer una normativa laboral (constitucional, ordinaria y especial) con carácter obligatorio, siempre en busca de justicia social. Proveyendo a nuestro Código de Trabajo de normas en las que se establecen garantías mínimas de carácter constitucional, las que pueden ser superadas, además se enumeran los derechos y obligaciones tanto como para patronos como para trabajadores, etc.; asimismo, se encuentra contenido en dicho cuerpo legal que cuando se infringe una norma laboral, el infractor debe de ser sancionado, habiendo incluido el procedimiento de juzgamiento de las faltas de trabajo cometidas, más conocido como juicio punitivo.

5.1. El juzgamiento de faltas de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico

El juicio punitivo que se encontraba regulado en el título décimo cuarto del Código de Trabajo -Artículos 415 al 424-, el mismo que tenía por objeto que el juzgador por denuncia o conocimiento de oficio, previa investigación y comprobación de acciones u omisiones, declarara la comisión de un hecho que constituía falta de trabajo o de previsión social, debiendo imponer la sanción correspondiente al infractor declarado culpable; todo esto en un plazo de 26 días, como máximo, lo que pudiera decirse era un procedimiento bastante breve y sustancial.

Se observa pues que el marco legal de la institución del juicio de faltas, en materia de laboral, era amplio y bien estructurado, con el fin de que el Estado pudiera lograr el cumplimiento de las leyes laborales y de previsión social, encaminado a apoyar la construcción del Estado de derecho y persuadir a las partes infractoras, en la relación laboral, para que estas se ajustara a los preceptos legales vigentes, lo que de haberse logrado hubiera fortalecido el mismo Estado de derecho.

Pero es el caso que el juicio punitivo fue inoperante y ante el grave problema de impunidad, corrupción, ineficiencia e ineficacia del sistema de administración de justicia en el país, en 1996, el gobierno de Guatemala en el proceso de negociaciones para la paz, se comprometió en materia laboral a: "...c) Promover 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; d) Desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización de 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 de los derechos de 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."⁸⁶

Aunado a esto desde hace varios años Guatemala ha sido beneficiada, en forma unilateral por los Estados Unidos de América, con el Sistema Generalizado de Preferencias Arancelarias y el Acuerdo de Sociedad de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe. Estos sistemas permiten el acceso de ciertos productos guatemaltecos al mercado estadounidense mediante trato especial y preferencial, con reducciones arancelarias o cero arancel. Estos beneficios pueden ser modificados por Estados Unidos por consideraciones de política comercial o política

⁸⁶ Revista Justicia Laboral, No. 3, pág. 30.

internacional. El gobierno estadounidense inició la revisión del estatus de Guatemala para continuar recibiendo los referidos beneficios arancelarios, en especial por la preocupación en cuanto al respeto de los derechos laborales y las deficiencias en el Código de Trabajo, para lo cual remitió al gobierno de Guatemala en octubre de 2000 una solicitud encaminada, entre otros puntos a la reforma de las leyes laborales.

Fue así como el 25 de abril de 2001 fue emitido el Decreto 13-2001 por el Congreso de la República de Guatemala, que contenía disposiciones relativas a los temas de libertad sindical y fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho Decreto fue consensuado entre los actores sociales involucrados en el tema laboral: sindicatos y empleadores.

Sin embargo, las reformas al Código de Trabajo, reflejadas en el Decreto 13-2001, eran insuficientes para cumplir con los compromisos que Guatemala había contraído con la Organización Internacional del Trabajo y los Acuerdos de Paz y en consecuencia, dichas reformas no reflejaban suficiente progreso para mantener los beneficios unilaterales de que Guatemala gozaba y que si no se enmendaban las deficiencias de esa ley, se podría poner en peligro tales beneficios.

Derivado de lo anterior, el gobierno de Guatemala promovió la iniciativa de ley cuyo contenido quedó plasmado en el Decreto 18-2001, en el cual se introdujeron otras modificaciones al Código de Trabajo pero sin consensuar el proyecto respectivo con todos los sectores involucrados, mismo que fue emitido el 14 de mayo de 2001.

Ambos Decretos, 13-2001 y 18-2001, fueron publicados en el diario oficial el 24 de mayo de 2001 y entraron en vigencia el primero de julio de 2001.

Con la reforma a los Artículos 269 y 271, se buscaba conjurar el grave problema de la lentitud para resolver los juicios punitivos al darles un procedimiento administrativo que se proponía asegurar que las multas sirvieran para disuadir a los infractores de la ley.

El Artículo 272, la reforma planteaba cambiar la manera de establecer las multas y en lugar de cantidades fijas, utilizarla como medida el salario mínimo, de tal suerte que las sanciones no perdieran su valor y se actualizar en la medida que lo deben hacer los salarios mínimos.

Con la reforma del inciso l) del Artículo 281 se perseguía que el inspector de trabajo que comprobara una infracción, después de haber hecho la prevención y el infractor persistiese en el incumplimiento, tuviese la facultad para iniciar el procedimiento de la sanción administrativa y la aplicación de multas, para de esta manera desmotivar el incumplimiento de la ley laboral.

Con la adición del inciso m) a la misma norma se pretendía que el patrono cumpliera con asistir a las citaciones que los inspectores realizan y se pudieran resolver los casos en forma conciliatoria e inmediata, ya que la mayor de las veces los empleadores no asisten por lo incomodo que les resulta la diligencia o por la poca importancia que le dan a las citaciones que realiza la Inspección General de Trabajo, dada la ineficiencia de la función sancionadora.

El objetivo de las precitadas normas en conjunto era darle facultades sancionadoras en la vía administrativa a la Inspección General de Trabajo para que pudiera imponerlas y cobrar las multas y con ello hacer eficiente al ente administrativo, por cuanto que la experiencia de cincuenta y cuatro años de vigencia de la Institución del juicio de faltas que contemplaba el Código de Trabajo era que las pocas denuncias por faltas a la ley laboral que se hacían ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social se tramitaban con lentitud e inobservancia de los plazos legales, con un promedio de tres años, haciendo ineficaz la potestad sancionatoria del Estado.

En la misma dirección la exposición de motivos indica que con la reforma al Artículo 364 se buscaba que el empleador que resultara condenado al pago de prestaciones laborales a uno o varios trabajadores en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, debía cumplir con lo ordenado en el plazo que se le fijara en la sentencia, pues de lo contrario se certificaría lo conducente. La idea que subyace en esta reforma es que en la mayor de las veces quienes son condenados al pago de prestaciones laborales hacen caso omiso de las sentencias, afectando

con ello seriamente la economía de los trabajadores que frente al desempleo y a un proceso judicial se ven extenuados, con el consiguiente descontento y frustración del sistema judicial.

Las reformas o adiciones que se hicieron a los Artículos 269, 271, 272, 364, 415, 419 y 422 del Código de Trabajo perseguían uno de los objetivos fundamentales del derecho, que es darle positividad a sus normas, ésto es, para que sus disposiciones fuesen acatadas, haciendo descansar esa responsabilidad en el ente administrativo competente de trabajo, en el caso de multar a los infractores de la ley, y en el plano judicial, darle mayor fuerza a las sentencia judiciales, al ordenar la certificación en caso de desacato a las ordenes emanadas de juez competente.

Mediante el Artículo 29 del referido Decreto, se derogaron: el inciso e) del Artículo 292, en el que se otorgaba competencia a los jueces de trabajo para conocer de todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social y aplicación de las penas correspondientes; además, se derogaron los Artículos 417, 418, 420 y 421 del Código de Trabajo, normas que establecían el procedimiento judicial en caso de tener conocimiento de alguna infracción a la leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, que hubiese sido cometida.

5.2. Inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001

De las reformas efectuadas se iniciaron acciones de inconstitucionalidad parcial de los Artículos 4,12,13,15 (Artículo que reformó el Artículo 269 del Código de Trabajo) 16,17,21,22,23 del Decreto 18-2001.

Posteriormente la honorable Corte de Constitucionalidad, mediante sentencia del 3 de agosto de 2004, declaró con lugar parcialmente la acción planteada y, en consecuencia, declaró inconstitucional el contenido de algunas normas legales del referido Decreto.

5.2.1. Inconstitucionalidad del Artículo 15 del Decreto 18-2001

Entre sus consideraciones, estima que la reforma introducida por medio del Artículo 15 del Decreto 18-2001 prohíbe el derecho de impugnación a las personas que sean sancionadas con multas iguales o menores a cinco mil quetzales, que sean impuestas por la Inspección General de Trabajo.

Los Artículos 4, 5 y 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconocen los derechos de igualdad libertad y defensa de la persona. El principio de igualdad impone la obligatoriedad de que todos los humanos sean iguales en derechos; asimismo, implica el derecho de todo ciudadano a acatar órdenes únicamente que estén basadas en la ley y a hacer uso de los medios de impugnación regulados en el ordenamiento jurídico.

El derecho de defensa consagrado en la Constitución no puede ser vulnerado por ninguna autoridad, implica la posibilidad efectiva de ocurrir ante los órganos competentes para procurar la obtención de justicia y de realizar todos los actos legales encaminados a la defensa de sus derechos, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa. Estos derechos de audiencia y el debido proceso son los reconocidos a todos los ciudadanos en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República y al provenir de una norma general contenida en la parte dogmática deben tener plena observancia en todo procedimiento.

La reforma contenida en el Artículo 15 del Decreto 18-2001 viola los derechos fundamentales de la persona garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, la disposición de dicho Artículo que limita a un ciudadano la posibilidad de impugnar resoluciones de la Inspección General de trabajo si su monto es igual o menor de cinco mil quetzales, es incongruente con los establecido en la Constitución Política de la República.

La Corte de Constitucionalidad en cuanto al Artículo 15 del Decreto 18-2001 resolvió que es evidente que resultan afectados de vicio de inconstitucionalidad el párrafo segundo 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 está 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, que dicen: 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 que excedan de cinco mil quetzales.

La Corte tomó en consideración que de conformidad con el contenido del Artículo 103 constitucional todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, por lo que la función jurisdiccional es la que debe solucionar cualquier conflicto de trabajo. En consecuencia, es inconstitucional que le asigne a una autoridad administrativa de trabajo –Inspección General de Trabajo- el juzgamiento de faltas, ya que el mandato constitucional es que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad para administrar justicia, de la cual carecen los órganos administrativos.

Por lo tanto, la Inspección General de Trabajo ya no tiene facultades para dictar resolución administrativa encaminada a imponer una sanción administrativa y fijar plazo para su cumplimiento.

Derivado de lo anterior, igualmente al no tener facultad para imponer sanciones administrativas por parte de la Inspección General de Trabajo, ya no existe el título ejecutivo derivado de las resoluciones que se emitían por dicha autoridad de trabajo y asimismo, para decir alguna sanción sin importar su monto deben dirimirse ante los órganos jurisdiccionales laborales, resaltando que la Corte de Constitucionalidad estimó que el juzgamiento de faltas de trabajo y previsión social puede solucionarse mediante la correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 de la Constitución Política de la República de Guatemala y se integran con lo dispuesto en los Artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, es decir, que deben tramitar por el procedimiento de los incidentes regulados en este último cuerpo legal.

En cuanto a los fondos recaudados por la imposición de sancionarse por faltas laborales, estos deben ser propios del Organismo Judicial en virtud de que se originan de una actividad jurisdiccional.

5.2.2. Inconstitucionalidad del Artículo 16 del Decreto 18-2001

La reforma introducida por el Artículo 16 del Decreto 18-2001 le da facultades a la Inspección General de Trabajo para conocer, investigar y sancionar una falta laboral, por lo que dicho órgano administrativo es parte en el proceso administrativo. Asimismo, dicho Artículo le confiere a la Inspección General de Trabajo facultades para resolver respecto de la prescripción de las faltas laborales. La reforma laboral deroga el Artículo 292 inciso e) del Código de Trabajo que le daba la potestad de conocimiento a los juzgados de trabajo. Los Artículos 15 y 16 del Decreto 18-2001 trasladan y asignan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Inspección General de Trabajo, la potestad de investigar, establecer, resolver y sancionar la comisión por acción u omisión de las faltas de trabajo; es decir, se le traslada la actividad privativa de los juzgados de trabajo y previsión social cuyo contenido es netamente judicial.

El hecho de que la Inspección General de Trabajo, en virtud de la ley, tenga la facultad de investigar una falta laboral y asimismo, resolver imponiendo una sanción, incluyendo la declaratoria de prescripción dentro de un procedimiento netamente administrativo,

dicho órgano laboral está actuando con jurisdicción propia e invadiendo el campo de la administración de justicia, la cual corresponde en virtud del Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala a los tribunales de trabajo y previsión social.

El Artículo 29 del Decreto 18-2001 al derogar la facultad que han tenido los tribunales de trabajo y previsión social, de conocer del procedimiento legal para imponer una sanción o no por la comisión de una falta laboral, contraviene el Artículo 103 de la Constitución, el cual preceptúa que todos los conflictos relativos al trabajo serán sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas legales correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

De conformidad con lo preceptuado en el Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Inspección del Trabajo, el sistema de inspección implementado en cada país miembro esta encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores y demás disposiciones afines, en medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones.

En consecuencia, el Artículo 16 del Decreto 18-2001 está afectado de inconstitucionalidad por contrariar la esencia del derecho laboral y las disposiciones constitucionales contenidas en los Artículos 103 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y, asimismo por contrariar las disposiciones contenidas en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Corte de Constitucionalidad, en congruencia con lo expuesto anteriormente declaró la inconstitucionalidad de la frase: -La Inspección General de Trabajo-, pues se estableció que la determinación e imposición de una sanción por una falta laboral competente únicamente a los tribunales de trabajo y previsión social y no a la institución administrativa de la Inspección General de Trabajo.

En consecuencia, la Inspección General de Trabajo ya no tiene facultades para imponer sanciones por la comisión de faltas laborales, ya que estaba actuando como juez y parte con funciones que son estrictamente jurisdiccionales.

5.3. La administración pública frente a los infractores de las leyes laborales

La administración pública, quien es la encargada de verificar o de inspeccionar toda aquella actividad realizadas por los administrados, siendo el caso que cuando el particular, desobedece las disposiciones que regulan sus acciones la administración pública deberá realizar actos administrativos de sanción y con ese tipo de acción esté garantizando el cumplimiento de la ley en forma eficaz.

La sanción de las infracciones administrativas surge por la relación que llega a existir entre los particulares y la administración pública cuando una o ambas dentro de una relación jurídica contravienen lo que la ley establece, produciendo con ello un *conflicto de carácter administrativo*.

Las sanciones consisten en todos aquellos actos que tienen por objeto castigar la infracción de las leyes constituyendo una forma de coaccionar al particular cuando este se niega en forma manifiesta a no cumplir la ley de forma voluntaria, esto quiere decir que por parte de la administración pública siempre se vigilará que no por tener libertad el administrado de hacer lo que la ley no prohíbe, no podrá justificar la violación e infracción de una ley que garantice el orden público.

Debe considerarse el hecho que cuando una persona infringe las leyes laborales, y constituyen faltas de trabajo, no quiere decir que esto se convierta en un conflicto de trabajo, sino que debe considerarse como un administrado que viola la ley. Por lo que si se tomara en cuenta este extremo, muy bien la administración pública a través del Ministerio de Trabajo podría sancionar a los autores de las faltas de trabajo, y esto daría como resultado que el estado estaría cumpliendo con su función de hacer cumplir la ley.

Claro está que si un particular sancionado no está conforme con una resolución impuesta por la administración pública tiene todo el derecho constitucional de presentar los recursos administrativos correspondientes

5.4. Necesidad de legislar sobre el procedimiento relativo al juzgamiento de faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social, en virtud que actualmente no existen normas legales que regulen un procedimiento específico

Como bien ha quedado plasmado el derecho del trabajo durante su nacimiento y evolución ha sufrido grandes cambios y se ha logrado constituir como un derecho humano social, por lo que debe de entenderse que el cumplimiento de sus normas es de orden público.

Sin embargo, el problema no es la ausencia de derecho ya que el derecho laboral guatemalteco está ampliamente concebido y es rico en conceptos e instituciones que contemplan un amplio concepto de las relaciones de trabajo, sino que el problema real es la deficiente aplicación de este; todo esto a razón que en nuestro país es conocido que uno de los principales problemas es el irrespeto a las normas de trabajo, y la inobservancia de las mismas, circunstancias que son consideradas faltas de trabajo. Aunado a esto, la Corte de Constitucionalidad establece en sentencia fecha 3 de agosto de 2004 (sentencia en la que se declaró la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001), que los tribunales de trabajo son los únicos con potestad de administrar justicia, restituyendo así la facultad de sancionar las faltas de trabajo; y que el procedimiento a seguir en estos casos en particular es el de los incidentes; significando un grave retroceso de nuestro sistema jurídico guatemalteco, ya que no fue tomado en cuenta por el máximo tribunal que durante más de cincuenta años de vigencia de nuestro Código de Trabajo, esta tarea; de sancionar a los infractores de las leyes de trabajo, estaba asignada a los tribunales sin que hubiera habido un logro significativo; continuando de esta manera con la impunidad de los infractores de las normas de trabajo, situación que contribuye al deterioro del orden constitucional. Además con esta decisión la Corte de Constitucionalidad debilitó uno de los órganos administrativos más importantes dentro

cuyo organismo recae una tarea tan importante como lo es velar por el cumplimiento de las normas de trabajo.

El problema más grave, es que los más interesados no muestran interés en que se cumplan las leyes laborales (trabajadores en general, directivos, dirigentes y organizaciones sindicales), no hacen las denuncias correspondientes, de violaciones a las leyes laborales de que sean directamente objeto o que conozcan, a efecto de que los infractores sean sancionados, de conformidad con la ley.

➤ **Actualmente, el juzgamiento de falta de trabajo se está tramitando de la siguiente manera:**

La Inspección General de Trabajo a través de su cuerpo de inspectores de trabajo, está promoviendo el incidente de falta laboral ante los órganos jurisdiccionales correspondientes (Juzgados de Trabajo y Previsión Social), cuando estos consideran que se ha cometido alguna falta de trabajo, previa inspección a los establecimientos de trabajo; el trámite del mismo es el de los incidentes establecido en la Ley del Organismo Judicial.

Una vez recibido el Incidente se le da trámite al mismo y se concede audiencia por dos días al patrono para que se manifieste al respecto, una vez concluido el plazo de dicha audiencia se abre a prueba el incidente por el termino de ocho días para que las partes aporten los medios de prueba necesarios; y por último se dicta el auto que resuelve el incidente de falta laboral. Pero es el caso que la parte denunciada no se apersona, porque es notorio que no recibirá ninguna reprimenda por su incomparecencia, y por otra parte se ha evidenciado en muchos expedientes, que la Inspección General de Trabajo, no da seguimiento a los incidentes que promueve ya que no comparece oportunamente a aportar los medios de prueba pertinentes, lo que no beneficia en nada a la hora de resolver por parte del Juez. Por lo que la efectividad de dicho procedimiento no se ha logrado.

Es importante resaltar que con esta situación no se le está dando la importancia que tienen las normas laborales, estas que son de orden público, cuya observancia es obligatoria y su cumplimiento se encuentra garantizado por el estado. Siendo vital lograr establecer dentro del marco legal laboral un procedimiento de juzgamiento de falta de trabajo en contra de las leyes y reglamentos laborales y de previsión social, que cumpla con las expectativas (siempre debiéndose tomar en cuenta los principios del derecho procesal laboral), en las que el principal objetivo es que se sancione a los infractores de las normas de trabajo y así lograr desalentar a los que inobservan la normativa laboral y restituir la imperatividad del derecho del trabajo

Para que prevalezca la imperatividad del derecho del trabajo, y lograr el respeto por las leyes laborales y reglamentos de trabajo y de previsión social, el primer paso es que debe fortalecerse al órgano encargado de velar por el cumplimiento de dichas normas, este es el caso de la Inspección General de Trabajo; importante es hacer ver que el Estado a través de la administración pública tiene la obligación de garantizar el bien común, que en este caso es el que se respeten las leyes laborales y reglamentos de trabajo y previsión social; y para lograrlo tiene la obligación de realizar actos administrativos que obliguen a los particulares que se han negado a cumplir voluntariamente las disposiciones legales, a que cumplan con las mismas, con el único objeto de hacer prevalecer el orden público.

De lo anterior considero que el Ministerio de Trabajo siendo un órgano de alto nivel jerárquico dentro de la administración pública, tiene potestad de sancionar a los administrados que infrinjan alguna ley laboral, y que los órganos jurisdiccionales deben mediar cuando no se hace efectivo el pago de la multa impuesta.

CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo nace en consecuencia de la crueldad y la deshumanización de la sociedad burguesa, para con la clase trabajadora, por lo que sus normas están revestidas de imperatividad, y su cumplimiento debe ser obligatorio, habiendo sido estas creadas para tratar de evitar la desigualdad entre los sujetos que forman parte de las relaciones laborales (patrono-trabajador), y es el Estado el responsable de garantizar el respeto por las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social.
2. A pesar que el derecho del trabajo es parte del derecho público, y consecuentemente sus normas son de observancia obligatoria, se evidencia que el mismo Estado quien es el encargado de hacer cumplir la ley, no le está dando realmente la importancia que tiene este derecho, ya que con su pasividad ante los autores de las faltas de trabajo, se convierte en protector de los mismos. Quedando claro que toda falta de trabajo cometida, quedará en total impunidad.
3. El derecho del trabajo guatemalteco está ampliamente concebido y es rico en conceptos e instituciones que contemplan un amplio espectro de las relaciones de trabajo, de donde resulta que el problema no es la ausencia de derecho sino la deficiente aplicación de este. Por lo que es de vital importancia que se proceda a sancionar a los infractores de las leyes de trabajo, para crear precedente dentro del ámbito jurídico laboral, y así asegurar el debido cumplimiento de la ley.
4. La sanción consiste en una multa, y el sistema adoptado por nuestra legislación, en la determinación de los límites mínimos y máximos en cada tipo de falta se encuentra determinado por el monto del salario mínimo vigente para las actividades no agrícolas.
5. La faltas de trabajo pueden ser cometidas por cualquier persona, no importa si son patronos o trabajadores, pero por lo general en su mayoría son cometidas por la parte

patronal, quien dentro de la relación laboral es el que aprovecha la poca vigilancia del Estado.

6. Las consecuencias que se están produciendo de la declaratoria de la Inconstitucionalidad parcial de los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo constituye un serio obstáculo con relación al cumplimiento de los Acuerdos de Paz; también afecta en forma directa la apreciación, que otros países, pueden tener de Guatemala con relación al cumplimiento de las condiciones básicas para que se puedan establecer y desarrollar en forma adecuada tratados, acuerdos y programas de comercio internacional, en los cuales la garantía de la eficaz aplicación de la ley laboral constituye, actualmente una premisa ineludible.
7. La Corte de Constitucionalidad sugiere en la parte considerativa de la sentencia que declara la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001, que los jueces de trabajo conozcan a través del proceso de los incidentes todos los asuntos relativos a faltas a las leyes laborales y de previsión social, olvidando que la facultad de los jueces de trabajo para conocer de estos asuntos se encuentra expresamente derogada desde el año 2001.
8. La práctica ha demostrado, que el procedimiento judicial, por la vía de los incidentes (procedimiento recomendado en sentencia por la Corte de Constitucionalidad), para la imposición de sanciones por la infracción o violación – por acción u omisión- de una disposición contenida en el Código de Trabajo o cualquier ley de trabajo o previsión social, no ha sido positivo, lo que constituye un grave retroceso del sistema jurídico guatemalteco, ya que el mismo es igual de inoperante que el juicio punitivo anteriormente regulado en nuestra legislación; situación que provoca un Estado de ingobernabilidad e irrespeto constante de las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social.
9. Es notorio que la Inspección General de Trabajo, no tiene total control en los incidentes de falta laboral que promueve ante los juzgados privativos de trabajo, ya que no se les dá total seguimiento en su tramitación, en virtud que en la mayoría de casos, no

comparece dicha institución a aportar las pruebas necesarias para comprobar que el denunciado es culpable de una falta de trabajo y así conseguir una sanción justa, por lo que en consecuencia el Juez que conoce al no tener a la vista la pruebas necesarias, se ve imposibilitado de sancionar al presunto infractor.

10.No sería contrario a derecho que el procedimiento de juzgamiento de faltas de trabajo y previsión social fuera tramitado en la vía administrativa, si partimos del hecho que las falta de trabajo no surgen de un conflicto laboral patrono-trabajador; sino más bien deben ser consideradas como la ley establece, como infracciones o violaciones a la normativa laboral; nuestro Código de Trabajo establece que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el encargado de vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referente al trabajo, además ha quedado vigente la facultad de la Inspección General de Trabajo, con relación a la acción directa para promover la imposición de sanciones contra los responsables de una falta de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. El gobierno de Guatemala debe promover una cultura de respeto hacia las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, con el objeto de armonizar las relaciones obrero-patronales.
2. Las Facultades de derecho de las universidades del país deben profundizar en el estudio de la historia del derecho del trabajo guatemalteco, para poder comprender mejor las causas económicas, sociales y políticas que dieron origen a su nacimiento y posterior evolución y de esa manera promover de manera particular, su protección, en caso contrario se estaría en un claro retroceso, porque no se garantiza el cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.
3. La Inspección General de Trabajo es fundamental en el ámbito jurídico laboral, es jurídicamente imperioso que el Estado a través del Ministerio de Trabajo la fortalezca, porque aunque se le ha disminuido en gran manera sus facultades; por ley, es el órgano encargado de vigilar (a través de inspecciones a los establecimientos de trabajo) el correcto cumplimiento de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.
4. Para lograr persuadir a la parte infractora, y obtener que se ajuste realmente a los preceptos legales existentes, es necesario que el Organismo Ejecutivo promueva la creación de normas adjetivas con fundamento en los principios que rigen el derecho procesal laboral, que establezcan un procedimiento específico para el juzgamiento de faltas de trabajo, para darle seguridad jurídica a la normativa laboral, y así contribuir al fortalecimiento del estado de derecho, en virtud de la poca efectividad que resulta el trámite por la vía de los incidentes.
5. Trabajadores en general, directivos, dirigentes y organizaciones sindicales, tienen la obligación de promover las denuncias de violación a las leyes laborales de que sean directamente objeto o que conozcan, asimismo darle el seguimiento correspondiente a

esas denuncias, a efecto de que los infractores sean sancionados, de conformidad con la ley, por la Inspección General de Trabajo.

6. De lo anterior considero que es necesario que el Estado promueva una nueva reforma del Código de Trabajo; en el sentido de crear un procedimiento específico de juzgamiento de faltas de trabajo, que sea sencillo, claro y desprovisto de mayores formalismos, que permitan llegar a sancionar a los infractores de las leyes de trabajo, y así restablecer la imperatividad de las normas de trabajo, por lo que propongo que sea de la siguiente manera:
 - a) Cuando la Inspección General de Trabajo compruebe violaciones a las leyes laborales, levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que no exceda de quince días, se ajuste a derecho y lo haga saber a la Inspección. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, se levantará acta en el que se hará constar la incomparecencia del infractor.
 - b) En virtud de la negativa por parte del infractor a cumplir con las prevenciones de la Inspección, ésta procederá a elevar las actuaciones al Ministro de Trabajo en un plazo de cinco días hábiles; recibidas las diligencias por parte de dicho Ministro, este le correrá audiencia por tres días hábiles al denunciado.
 - c) Vencido este plazo y si el denunciado no compareciere, el Ministro sin más oírle y citarle determinará el monto de la sanción, de conformidad con lo establecido en el capítulo segundo del título octavo del Código de Trabajo; dicho pago que deberá efectuarse al Ministerio de Trabajo, dentro del plazo de tres días de conocerse el monto de la sanción.
 - d) La falta de pago de dicha sanción dará lugar a formular ante juez competente, juicio de ejecución de conformidad al procedimiento establecido en el Código de Trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- AFTALIÓN y Olano García. **Introducción al derecho**. 3ª. ed., Santiago de Chile, Chile: Ed. Jurídica de Chile; 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 6t.; Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá - Zamora y Castillo; 12ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana**. 6t.; 3ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1987.
- COLOM ARGUETA, Manuel. **Una breve democracia en el país de la eterna dictadura**. Publicación de la comisión de propaganda y relaciones públicas del frente unido de la revolución FUR, Guatemala, 1977.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. Ave. República Argentina 15, México: Ed. Porrúa, S.A., 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2 t.; 10ª. ed., México: Ed. Porrúa, S.A., 1985.
- DEL PINA, Rafael. **Diccionario de derecho**. 5 vol.; 11ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1983.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ciudad de Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FIGUEROA IBARRA, Carlos. **Contenido de la clase y participación obrera en el movimiento antidictatorial de 1920**. Investigación para la docencia, México: 1977.
- FIGUEROA IBARRA, Carlos. **El proletariado rural en el agro guatemalteco**. Publicaciones del instituto de investigaciones económicas y sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Programa de estructura social, Guatemala: 1977.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 2t.; 2ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 23 ed., México: Ed. Porrúa, S.A., 1974.
- LINARES MORALES, Aquiles. **Ponencias del XV Congreso jurídico guatemalteco, del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala**. Ponencia: Posibilidad de la sanción administrativa laboral, Guatemala: 1995.

- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Los principios del derecho procesal del trabajo.** ponencia al Congreso Latinoamericano del derecho del procesal del trabajo y la seguridad social, Sao Pablo, Brasil:1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del derecho del trabajo guatemalteco.** Derecho Latinoamericano del Trabajo, UNAM, México, 1974.
- MALDONADO AGUIRRE, Alejandro. **Las constituciones de Guatemala.** 1ª. ed., Guatemala: Ed. Piedra Santa, 1984.
- MALDONADO CASTELLANOS, Guillermo. **Análisis crítico de las reformas introducidas al Código de trabajo, mediante el Decreto 64-92 del Congreso de República de Guatemala, en el contexto de globalización económica.** Tesis de la USAC, Impresos Garve, Guatemala, 1980.
- MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo. **Algo sobre repartimientos.** Serie de investigación para la docencia por el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad de San Carlos, 1972.
- MORALES DÍAZ, Hugo René. **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la inspección general de trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social.** Programa de derechos económicos laborales-PDECOL-/CALDH, Guatemala: 2004.
- PIC. **Tratado elemental de legislación industrial.** 4ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1942.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** 2ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- Revista justicia laboral.** Número 3, de la Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia, Guatemala: Ed. Magna Terra, 2005.
- RODRÍGUEZ, Roberto. **50 años de legislación laboral 1944-1994.** Ministerio de trabajo y previsión social, Guatemala (s.f.).
- SÁNCHEZ OBANDO, Antonio. **Memorias de historia del movimiento obrero en Guatemala en éste siglo.** Editorial universitaria de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 1978.
- SOLÓRZANO FERNANDEZ, Valentín. **Historia y evolución económica de Guatemala.** Tesis de la escuela de economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1947.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Temas de introducción al estudio del derecho y de teoría general del derecho.** 3ª. ed., Guatemala: Ed. Cholsamaj, 2002.

WALKER LINARES, F.. **Orientaciones del derecho social contemporáneo, en las actuales orientaciones del derecho.** (s.e.), Santiago de Chile, 1942.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República, 1947.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, 1961.

Convenio 81. De la Organización internacional del trabajo OIT, relativo a la Inspección del Trabajo, 1947.

Convenio 87. De la Organización internacional del trabajo OIT, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Convenio 105. De la Organización internacional del trabajo OIT, relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957.

Decreto 64-92. Del Congreso de la República de Guatemala, 1992.

Decreto 18-2001. Del Congreso de la República de Guatemala. 2004.