

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



**ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL
DE LA CONVERSIÓN CONFORME
EL CÓDIGO PENAL Y SU APLICABILIDAD
EN EL DERECHO LABORAL**

MANGLIO AISÁ HERNÁNDEZ LEMUS

GUATEMALA, MAYO DE 2007

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

**ANÁLISIS DOCTRINARIO Y LEGAL DE LA CONVERSIÓN CONFORME EL CÓDIGO
PENAL Y SU APLICABILIDAD EN EL DERECHO LABORAL**

TESIS

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

Por

MANGLIO AISAI HERNÁNDEZ LEMUS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2007.



**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. César Augusto Morales Morales.
Vocal: Lic. Luis Alfredo González Ramila.
Secretario: Lic. David Sentes Luna.

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew.
Vocal: Lic. Luis Alberto Pineda Roca.
Secretario: Lic. Héctor Orozco y Orozco.

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.)



DEDICATORIA

AL CREADOR:

Por su infinito amor y misericordia, a quien le doy honra y gloria por ser el artífice de este logro.

A MI ESPOSA:

Londy Magnolia por su amor y apoyo incondicional para la consecución de esta meta.

A MIS HIJAS:

María Alejandra y María Fernanda, por ser la fuente de motivación, amor e inspiración en mi vida.

A MIS PADRES:

Oscar Hernández Calderón y Aída Consuelo Lemus Hidalgo, con amor y gratitud por sus sabias enseñanzas.

A MIS HERMANOS:

Rubén, Liz, Lesbia, Migda y Wilfida (Q.E.P.D.) compañeros de mi niñez con quienes me une un amor fraternal.

A MI SUEGRA:

Irma Yolanda García Ruano, con cariño y respeto.

A MIS CUÑADOS:

Antulio, Zicel, Francis, Rodolfo, María José y Aldo, con aprecio.

A LOS PROFESIONALES:

Gustavo Bonilla y Carlos De León Velasco, agradecimiento sincero por su aporte y apoyo académico.

CON GRATITUD:

A la Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	1
1.1 Definición de falta	1
1.2 Intervención estatal en el procedimiento en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	7
1.3 La necesidad de la ratificación.	9
1.4 Primera declaración indagatoria del presunto infractor.....	10
1.5 La sentencia en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social.....	11
1.6 El juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social a raíz de la entrada en vigencia del Decreto 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República.....	12

CAPÍTULO II

2. La conversión en la doctrina y la legislación.....	13
2.1 Aspectos generales.....	13
2.2 Definición de conversión.....	13
2.3 Naturaleza jurídica de la conversión.....	14

CAPÍTULO III

3. La conversión en materia laboral y la necesidad de su abordaje jurídico social.....	15
3.1 Causas y consecuencias de la conversión.....	15



3.2	Como opera la conversión actualmente.....	19
3.3	Repercusiones de las reformas a las leyes de trabajo y previsión social en relación a la intervención de la inspección general, especialmente lo que respecta a la conversión.....	21
3.4	Repercusiones de las reformas en cuanto a la intervención de la Inspección General de Trabajo y lo relativo a la conversión.....	38

CAPÍTULO IV

4.	Presentación de los resultados del trabajo de campo.....	83
4.1	Entrevistas	83
4.2	La coercitividad en materia laboral y la necesidad de incluir en el Código de Trabajo lo relativo a la conversión	88
4.3	Bases para el establecimiento de una propuesta de reforma al Código de Trabajo	89
CONCLUSIONES.....		91
RECOMENDACIONES.....		93
BIBLIOGRAFÍA		95



(i)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora con el propósito de establecer la importancia que tienen las reformas introducidas al Código de Trabajo, contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, en relación a las faltas en materia laboral.

Con anterioridad a estas reformas, era el juez de Trabajo el encargado de sancionar a los patronos o empleadores cuando cometían faltas a las leyes de trabajo y previsión social; sin embargo, en la actualidad se ha encomendado esta tarea a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, convirtiendo el procedimiento laboral a un administrativo; excluyendo del ámbito laboral, lo relativo a la conversión que es aplicable en el ámbito penal.

Es de suponer, entonces, que con la sugerencia adquirida, los patronos o empleadores, no tendrán dificultad de oponerse al pago de una multa por una sanción; o bien, incumplir con las leyes de trabajo y previsión social, toda vez que debe suponerse que con anterioridad en el Código de Trabajo, era representativo para el cumplimiento de sus obligaciones; ahora, con la intervención administrativa de la autoridad de trabajo, ello es un poco difícil de considerar en el sentido que los patronos o empleadores que tienen la costumbre de no cumplir con sus obligaciones, lo hagan con esta normativa.

Es por esto, que como quedó establecido en el desarrollo del trabajo de campo, así como los resultados de la investigación, el sector de trabajadores queda desprotegido con el hecho de que no existe coercitividad en el cumplimiento de las obligaciones de los patronos o empleadores respecto a las leyes de trabajo y de previsión social, tal como se enunció en la hipótesis planteada, la cual consiste en que, con el hecho de no regularse, la conversión en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social encomendadas a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y



(ii)

Previsión Social, repercute en la clase trabajadora porque no existe coercitividad en el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Asimismo los objetivos, tanto generales como específicos, tienen como propósito, en su caso el primero, hacer un análisis del contenido del Código de Trabajo respecto al juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, así como las reformas introducidas mediante los Decretos 13 y 18 de 2001 del Congreso de la Republica, respecto a la conversión y la necesidad de su abordaje jurídico con relación a la coercitividad y efectividad en el cumplimiento de las obligaciones de los patronos en materia de trabajo; agregando a esto que los objetivos específicos pretenden determinar, mediante el análisis, lo relativo a la conversión en materia penal y su aplicabilidad, confrontándolo con lo que establece la Constitución Política de Guatemala, así como efectuar un estudio del procedimiento utilizado para el juzgamiento de las faltas con anterioridad a las reformas del Código de Trabajo respecto a la coercitividad y cumplimiento de las obligaciones patronales; tratando de establecer cómo se debe de aplicar la conversión en el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Los métodos que se utilizaron son el analítico y sintético, buscando con el primero desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a la conversión en el ramo penal y laboral y, con el segundo, analizar separadamente los fenómenos que se encuentran inmersos en el objeto de estudio, con el propósito de descubrir la esencia del problema o fenómeno estudiado, en cuanto a la norma que regula la conversión en materia penal y la necesidad de su aplicación en materia laboral; así también, el método estadístico, especialmente en el desarrollo del trabajo de campo, en aplicación del análisis e interpretación de los resultados.

Asimismo, dentro de las técnicas empleadas están: las bibliograficas y documentales, en cuanto al material que se recopiló para el desarrollo de la



(iii)

investigación; así; también la técnica estadística para el cálculo, tabulación y elaboración de gráficas, ficheros que permitiesen condensar la información recopilada; la observación directa, las entrevistas. Asimismo las técnicas jurídicas, para la interpretación de la legislación, principalmente las normas objeto de estudio, frente a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código Penal, el Código de Trabajo y leyes internacionales en materia de derechos humanos que tienen relación con el derecho penal y derecho laboral.

El trabajo para una mayor comprensión, ha sido dividido en capítulos: En el primero se aborda lo relativo al procedimiento de sanción de las faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social; incluyendo definiciones, naturaleza jurídica de la falta, la falta en el derecho penal y derecho laboral.

En el capítulo segundo, brevemente se establece lo relativo a la conversión en la doctrina y la legislación. En el capítulo tercero, se hace un breve análisis de los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, en lo que se refiere a la intervención de la Inspección General de Trabajo y lo que respecta al procedimiento administrativo de sanción de las faltas a las leyes de Trabajo y Previsión Social.

En el capítulo cuarto, se hace referencia a las repercusiones de las reformas aludidas, la intervención de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la necesidad de incluir en dichas reformas lo relativo a la conversión.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones, como producto del análisis y estudio realizado.



CAPÍTULO I

1. El juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social

1.1 Definición de falta

La falta tal como lo establece el Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, indica: “Esta voz, que tiene muchas acepciones gramaticales, es también susceptible de diversas interpretaciones jurídicas, la más caracterizada de las cuales tal vez sea la que afecta a su sentido penalístico, ya que se entiende por tal, según la definición de la Academia, la “infracción voluntaria de la ley, ordenanza, reglamento o bando, a la cual está señalada, sanción leve”. El concepto incurre en un error, porque la infracción podría ser, originada por dolo (que sería la característica de la voluntariedad), así también por simple culpa derivada de imprudencia o negligencia, pero va con una calificación, la de falta de intención. Otra acepción jurídica que consigna el diccionario, pero ya con una calificación: la de falta de intención que es la “circunstancia atenuante determinada por la desproporción entre el propósito delictivo y el mayor daño causado”.

Esta segunda definición se refiere a casos de preterintención. Para algunas legislaciones, las faltas deben estar incluidas en el código penal por constituir una de las tres categorías de las infracciones penales (crímenes, delitos y faltas). En cambio, para otras legislaciones, las faltas deben quedar fuera del Código Penal, para ser sancionadas por normas especiales, generalmente de tipo municipal o policial, sin perjuicio de la posible intervención de los jueces de menor categoría (de paz en la Argentina, municipales en España). Las faltas también reciben el nombre de contravenciones. Pero falta es también “defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada uno”, así como “ausencia de una persona del sitio en que hubiere debido estar y nota o registro en que se hace constar esa ausencia”.

Ambas acepciones ofrecen interés dentro del derecho administrativo, por lo que se refiere a la inasistencia de los empleados públicos al desempeño de sus funciones y del derecho laboral, por lo que respecta a las sanciones que pueden ser impuestas a



los trabajadores de las actividades privadas por su inasistencia injustificada al trabajo, que de lugar en determinadas circunstancias, entre ellas, a la reiteración, y en consecuencia al despido sin indemnización”.¹

Como se evidencia con las definiciones anteriores, las faltas tienen una mayor aplicabilidad dentro de la doctrina y la ley en el Derecho Penal, por que efectivamente es en éste ámbito del derecho en donde se desarrollan y de donde son tomadas por los legisladores, incluyéndolas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, atribuyendo no de manera general a faltas cometidas por parte del trabajador, sino más bien por las faltas en que pueda incurrir el patrono en el cumplimiento de sus obligaciones y en contravenciones a las leyes de trabajo y de previsión social en perjuicio de los trabajadores.

Es así como las faltas a las leyes de trabajo, establecidas en el Código de Trabajo tienen un procedimiento, indicando el Diccionario que este procedimiento, denominado generalmente como juicio punitivo, literalmente significa que el infractor se hace acreedor a una pena o castigo y que concierne a lo penal. La punibilidad es pues “la situación en que se encuentra quien, por haber cometido una infracción delictiva, se hace acreedor a un castigo. Sin embargo, se dan circunstancias en que, aun existiendo la infracción penal y el autor de la misma, éste no puede ser castigado por razones previamente determinadas por el legislador”.² De esa cuenta es que las infracciones o las faltas a las leyes de trabajo son referidas en el caso del patrono o empleador, y no está regulado para el caso de que los trabajadores hayan cometido alguna falta a las leyes de trabajo y previsión social.

Las faltas reguladas en el Código de Trabajo se refieren con mayor exactitud a las sanciones, y de tal suerte que el Artículo 269 del Código de Trabajo indica: “Son faltas de Trabajo y de Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de Trabajo o de Previsión Social, siempre que estén penadas con multa. Una vez que

¹ Manuel Ossorio. Diccionario de ciencias jurídicas y sociales. Pág.313

² Ibid, Pág. 543



la existencia de la falta haya sido debidamente declarada por los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social, estos deben enviar copia autorizada de la sentencia firme respectiva al Departamento Administrativo de Trabajo, a efecto de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas. Cuando el obligado al pago no haga efectivo el valor de la multa en el término que para el efecto se le fije, la sanción se transformará en prisión simple de acuerdo con lo que sobre el particular establece el Código Penal.

La anterior norma sufrió reformas, y son ellas el objeto del presente estudio. Ya que el Artículo 15 del Decreto 18-2001, que reforma el Artículo 269, del Código de Trabajo, quedó 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.

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. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

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

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

El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la



Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.

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

Indicando por parte del autor que mas adelante se describirá el objeto de impugnación de que fuera la norma anteriormente transcrita, principalmente con respecto a la potestad de juzgar por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acción que fue planteada ante la Corte de Constitucionalidad y lo resuelto por ésta.

Ahora bien respecto a las sanciones el Artículo 272 del Código de trabajo, establecía lo siguiente: “Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión, en que se haya incurrido los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar únicamente así:

- a) Toda violación a una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre mil quinientos (Q.1, 500.00) y cinco mil (Q.5, 000.00) quetzales.
- b) Toda violación a una disposición preceptiva del Artículo tercero y otra referente a salarios, jornadas o descansos, que haga algún patrono da lugar ala imposición de una multa entre quinientos (Q.500.00) y dos mil quinientos (Q.2,500.00) quetzales.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre doscientos cincuenta (Q.250.00) y mil doscientos cincuenta (Q.1, 250.00) quetzales.



- d) Toda violación a una disposición preceptiva del título séptimo y otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta (Q.50.00) y quinientos (Q.500.00) quetzales, si se trata de trabajadores y de cuatrocientos a mil doscientos cincuenta (Q.400.00 a Q.1, 250.00) quetzales si se trata de patronos.
- e) Toda violación a las disposiciones que imponen los Artículos 61 inciso a, 87 y 225 da lugar a una multa de doscientos (Q.200.00) a quinientos (Q.500.00) quetzales.
- f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de éste Código, no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa de veinte (Q.20.00) a cien (Q.100.00) quetzales, si se trata de trabajadores y de cincuenta (Q.50.00) a doscientos cincuenta (Q.250.00) quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al afecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de trabajo y Previsión Social, con el objeto de que éste aplique la sanción que corresponda cuando haya lugar.

Sin embargo como producto de las reformas de que fuera objeto el Código de Trabajo, mediante el Artículo 17 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, el Artículo citado anteriormente quedó de la siguiente manera:

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 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 haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código u otra ley 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 actividades no agrícolas.
- e) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.
- f) Las violaciones de los Artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecido 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 ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación que corresponda.

1.2 Intervención estatal en el procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social

La intervención del ente estatal en el procedimiento del Juzgamiento de faltas en materia de trabajo o de previsión social, de acuerdo a lo establecido el Código de Trabajo, estriba en que el ejercicio de la acción pública está en poder del Estado, y por lo tanto, indica que tienen obligación legal de denunciar:

- a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de Trabajo y de Previsión Social y se materializa a través de una denuncia.
- b) La denuncia y la querrella. Esta última reviste de ciertos requisitos y formalidades al momento de su presentación, pero que para los efectos de la aplicación de la ley y conocimiento del juez, las dos tienen los mismos resultados, en cuanto a su procedimiento para su juzgamiento y posterior proceso.

En cuanto al ejercicio de la acción, en materia de Trabajo y Previsión Social es importante determinar que la prescripción legal que aborda este tema ha sido objeto de reforma y que quedo de la siguiente manera:

Artículo 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que reformó el Artículo 271 indica: “En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas.

- a. La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;



- b. Dentro de los límites señalados por el Artículo siguiente, la Inspección General de Trabajo debe determinar la sanción administrativa aplicable, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la exposición al peligro, y, en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción administrativa. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta;
- c. Cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica, solidariamente con sus representantes que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubiera podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente;
- d. La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales;
- e. Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fije la misma resolución, de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento.

Debiendo contener por lo general el escrito de denuncia:

- a) Juzgado o tribunal al que se dirige
- b) Nombre del o los denunciantes o querellantes, edad, estado civil, profesión u oficio, vecindad, lugar para recibir notificaciones.
- c) Nombres y apellidos del presunto infractor, o en su caso, nombre de la presunta empresa infractora.



- d) Relación de los hechos, identificándolos con expresión de lugar, año, mes, día y hora, si fuere procedente y todas las demás especificaciones que sean necesarias para la averiguación y comprobación del hecho de que se trate.

Cuando no se presente por escrito, sino se desea hacerlo verbalmente, entonces el Secretario del juzgado o tribunal, debe levantar un acta que contenga los requisitos expresados anteriormente.

1.3 La necesidad de ratificación

Con el pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad respecto a que la facultad de juzgar las faltas, la tienen únicamente los jueces conforme lo establece la Constitución Política de la República, es de considerar entonces que este tipo de juicios deben de existir, en virtud de tal circunstancia en el caso de su juzgamiento por parte de los jueces, se hace necesaria la ratificación como una instancia procesal.

De esa cuenta es que el Artículo 418 del Código de Trabajo señalaba que debía existir la ratificación cuando hubiese sido presentada por escrito, y en ese caso, se mandaría a ratificar, señalando día y hora para el efecto y se verificaría tal diligencia dentro de un plazo que no excediese de tres días, contados a partir de la fecha de la presentación de la denuncia o querella, bajo apercibimiento al denunciante o querellante, que si no compareciere sin justa causa, se le tendría por ratificada, pero en éste caso, si después de ventilado el procedimiento se absolviera al presunto infractor, se sancionaría al denunciante o querellante con una multa de diez a cien quetzales, que en caso de insolvencia se transformaría en prisión simple a razón de un día por cada dos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere incurrido.

No se hace necesaria la ratificación, cuando la denuncia o querella hubiere sido presentada por autoridad, es decir, por la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente encargado de vigilar el correcto cumplimiento de las leyes de trabajo o de Previsión Social. En base a lo anterior, se observa que



con la ratificación o sin ella de quien presentó la denuncia o querrela, el juez debe actuar de oficio.

Lo anterior se fundamentaba, con lo que al respecto establecía el Artículo 419 del Código de Trabajo que decía: “Tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a él mismo, o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. En efecto todas las autoridades están obligadas a prestar los auxilios necesarios. La investigación y comprobación del hecho debe hacerse citando a una comparecencia al presunto infractor, en donde se le oirá en forma indagatoria. Si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite el Juez procederá a dictar sentencia dentro del perentorio término de veinticuatro horas”.

Sin embargo, mediante el Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que reformó el Código de Trabajo, fueron derogados el Artículo 257; el inciso e) del Artículo 292, y los Artículos 417, 418, 420 y 421 del Código de Trabajo.

1.4 Primera declaración indagatoria del presunto infractor

El Código de Trabajo establecía lo relativo a la primera declaración del presunto infractor, luego al pasar la actividad del juzgamiento a la Inspección General de Trabajo, y posteriormente derivado del pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad, se vuelve a establecer en cuanto a que se debe recibir por parte de los jueces de trabajo la primera declaración del presunto infractor, y de acuerdo a la naturaleza de la diligencia, es importante enunciar, que el juez de trabajo, debe proceder tal como sucede en el caso de los infractores de delitos y faltas en el ámbito del Derecho Penal, ya que si el infractor comparece a la audiencia señalada por el juez y acepta los hechos, el juez sin más trámite, dictará sentencia, ahora bien en caso de que compareciere y no reconociere la verdad de los hechos imputados y propone los medios de prueba que estime adecuados, el juicio se abrirá a prueba por un término que no excederá de diez días, pasado el cual el Tribunal o juzgado dictará sentencia



dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento. Todo ello bajo la estricta responsabilidad de su titular. La resolución ordenando la apertura a prueba deberá dictarse dentro de las veinticuatro horas a la celebración de la indagatoria y se notificará también al acusador, si lo hubiere, a efecto de que este pueda rendir la prueba que estime conveniente. En todo caso, el Juez de oficio ordenará la investigación que crea oportuna a fin de comprobar los hechos denunciados. La prueba ofrecida se recibirá con citación contraria.

Sin embargo como se dijo en un inicio, con las reformas contenidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República se había modificado completamente el procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, y en base a ello, el Artículo 26 del Decreto 18-2001. Reforma el Artículo 419, el cual quedo de la siguiente manera:

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

1.5 La sentencia en el juzgamiento de faltas a las leyes de trabajo y previsión social

En relación a la sentencia en el Juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social, el Artículo 421 del Código de Trabajo establecía que la sentencia que emitía el órgano jurisdiccional competente, podía ser impugnada a través del Recurso de Apelación, el cual debía interponerse dentro de los tres días a partir de la notificación. Si no, se interponía este recurso, de todas maneras, el juez tenía la obligación de elevar los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social correspondiente, para que resolviera en definitiva y la sala tenía el plazo de ocho días de recibido los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de los titulares.



La sentencia entonces va encaminada al establecimiento de la sanción o multa a que se hace acreedor el infractor en base a lo que regula la ley y de acuerdo a la infracción cometida, en cuanto al pago de la cantidad pecuniaria correspondiente.

Actualmente en virtud de encontrarse derogada esta norma, lo que emite la Inspección General de Trabajo es una resolución después de un procedimiento administrativo, para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social.

1.6 El juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social a raíz de la entrada en vigencia del decreto 13-2001 y 18-2001 del congreso de la republica

Como se dijo anteriormente, en el mes de agosto del año dos mil uno, entraron en vigencia los decretos 13-2001 y 18-2001 de Congreso de la República dándose con ello una serie de reformas al Código de Trabajo vigente y que tienen como objetivo principal darle mayor participación e intervención a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de trabajo y Previsión Social, así como fortalecer la libertad sindical a través de regular aspectos jurídicos y legales referente al Derecho Colectivo de Trabajo esencialmente.

En el caso de las faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social, a raíz de las reformas, estas tuvieron una modificación sustancial que se concretan en establecer que el juzgamiento de las faltas de Trabajo y de Previsión Social le corresponde a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dejando sin efecto entonces, la potestad de juzgar que tenían los jueces de trabajo y de previsión Social. No obstante ello como se analizará más adelante, una parte respecto a esa facultad de juzgar, quedó en suspenso mediante la impugnación ante la Corte de Constitucionalidad que se hiciera en relación a dicha disposición legal.



CAPÍTULO II

2. La conversión en la doctrina y la legislación

2.1 Aspectos generales

La conversión, como su nombre lo indica, en términos generales implica el cambio, convertir una cosa en otra. La conversión tiene su origen y naturaleza jurídica en el Derecho Penal.

A raíz de la entrada en vigencia del Código de Trabajo, se regulo también la conversión en el caso del juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, enfocándose principalmente en el caso de que el infractor al ser condenado mediante una sentencia, después de un procedimiento laboral, no hiciere en un plazo legal señalado previamente, el pago de la multa a la que se hizo acreedor, el juez podía de oficio, aplicar la conversión y sancionarlo de conformidad con lo que establece el Código Penal, y que en caso no hacía efectiva la pena impuesta de multa, ésta se convertía en pena de prisión y por consiguiente, se emitiría una orden de captura.

2.2 Definición de conversión

El Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales, establece que la conversión es: “La transformación de un acto nulo en otro eficaz mediante la convalidación o confirmación. Novación, cambio, modificación. Adopción de un credo religioso considerado desde la creencia favorecida. En lo financiero, reemplazar el papel moneda por su equivalente en metálico. Reducción del tipo de interés para valores o títulos en curso”.³

La conversión en el Código Penal, se refiere al cambio de la pena de prisión por la pena de multa o viceversa, tal como lo indica el Artículo 55 de dicho instrumento legal, que dice: “Los penados con multa que no la hicieren efectiva en el término legal, o que no cumplieren con efectuar las amortizaciones para su debido pago fueren

³ Ibid. Pág. 176



insolventes, cumplirán su condena con privación de libertad, regulándose el tiempo, según la naturaleza del hecho y las condiciones personales del penado, entre cinco quetzales y cien quetzales por cada día”, citando lo anterior, resulta aplicable en el Derecho de Trabajo, cuando el infractor condenado mediante sentencia firme, no hace efectiva la pena de multa impuesta, como se establecía con anterioridad.

La conversión es la “Acción y efecto de convertir o convertirse, Mutación de una cosa en otra, cambio de efectos públicos por otros de diferentes características”.

2.3 Naturaleza jurídica de la conversión

En el caso de la conversión concebida como tal, su naturaleza jurídica, radica en que es una institución jurídica perteneciente al derecho penal y que es recogida por el legislador y aplicada en el ámbito laboral a raíz de incluirla en el Código de Trabajo.

Asimismo, se atribuye a ésta figura jurídica el hecho de que también forma parte del Derecho Administrativo, en el caso de incumplimiento de obligaciones por parte de los administrados haciéndose acreedores a la sanción correspondiente.

En materia penal, específicamente procesal penal, también opera la conversión pero en el caso de la conversión de la acción y ello hace que se reconozca el interés de la víctima, vinculado a la necesidad de llevar adelante al procedimiento para lograr la imposición de las consecuencias tradicionales del Derecho Penal, es decir, la imposición de la pena. Sin embargo, existen otros intereses de la víctima que pueden ser satisfechos a través del procedimiento, fundamentalmente su interés en obtener una reparación del daño que ha sufrido como consecuencia del delito. Pero, para ello, deben considerarse las posibilidades económicas del imputado para reparar el daño, especialmente cuando se trata de una reparación material o monetaria.



CAPÍTULO III

3. La conversión en materia laboral y la necesidad de su abordaje jurídico social

3.1 Causas y consecuencias de la conversión

Como se ha establecido, la conversión es la acción y efecto de convertir. En materia penal, como se establece en el Artículo 55 “Los penados con multa que no la hicieren efectiva en el término legal, o que no cumplieren con efectuar las amortizaciones para su debido pago o fueren insolventes, cumplirán su condena con privación de libertad, regulándose el tiempo, según la naturaleza del hecho y las condiciones personales del penado entre cinco quetzales y cien quetzales por cada día”.

En efecto, se ha establecido la conversión como institución de naturaleza penal, respecto a aquellas personas que mediante una resolución o bien una sentencia, han sido condenados a una pena de multa, pero que derivado de la insolvencia de muchos, surge la conversión para que en caso de estar insolventes se les prive de libertad. Como es de conocimiento general, en el caso de Guatemala, y la población, que en su mayoría es de escasos recursos económicos o de pobreza o pobreza extrema resulta oportuna en materia penal, la institución de la conversión, puesto que evidentemente puede ser muy bien utilizada en el caso de las personas que han cometido un ilícito penal, o bien una falta en materia penal. Así como también es de conocimiento general que las leyes laborales son de reciente creación, toda vez que no existía con anterioridad esa especialización de las leyes laborales, porque se circunscribían al ámbito del Derecho Civil e incluso del Derecho Penal, es así el caso de la conversión, como lo regulaba el Código de Trabajo en el Artículo 269 que establecía:

“Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de Trabajo o de Previsión Social, siempre que estén penadas con multa”.

Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente declarada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, éstos deben enviar copia autorizada de la



sentencia firme respectiva al Departamento Administrativo de Trabajo, a efecto de ser inscrita en el correspondiente registro de faltas.

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

Sin embargo, en la actualidad mediante el Artículo 15 del Decreto 18-2001 del Congreso de la Republica, el Artículo 269 fue reformado como se dijo con anterioridad quedando 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”.

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. Vencido el plazo sin que se hubiere hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro, a solicitud de parte, se seguirá el procedimiento que señalan los Artículos del 426 al 428 inclusive, de este Código. Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

La autoridad que haya impuesto la sanción deberá proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código, para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.

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



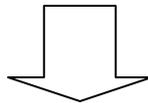
El pago de las multas impuestas deberá hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, que deberá extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y acreditará los fondos a la cuenta privativa que corresponda.

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

De todas formas, casi no ha variado el procedimiento para el juzgamiento de las faltas, el cual es el siguiente:

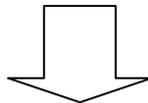
DENUNCIA

Establecida debidamente por la Inspección General de Trabajo
(Acción administrativa para iniciar procedimiento, prescribe a los 6 meses)



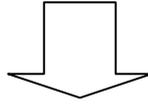
RESOLUCIÓN

Impone la Sanción Administrativa y fija un plazo para su cumplimiento.



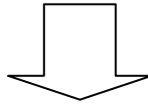
SANCIÓN

Debe tomar en cuenta: circunstancias económicas y medios de subsistencia
Del sancionado, antecedentes y condiciones personales, mal causado,
Exposición al peligro y general, los demás factores que puedan servir
A la mejor adecuación de la sanción administrativa.



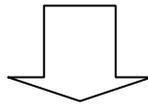
VENCIDO EL PLAZO

Y verificado su incumplimiento, procederá a hacer efectivo el cobro a solicitud
De parte, a través de la ejecución establecida en el Código de Trabajo
(Artículos 426 a 428)



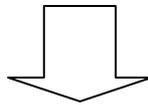
EN CASO DE QUE PAGUE EL INFRACTOR

Se hará a través de la Inspección General de Trabajo, emitiendo el respectivo
Comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas.



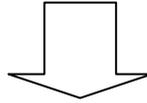
TÍTULO EJECUTIVO

Resolución de la Inspección General de Trabajo que establece el cobro de la
Sanción impuesta.



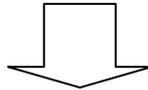
EL MONTO DEL COBRO

Se destina a los fondos privados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



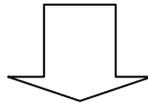
LA REINCIDENCIA

Debe incrementarse la sanción administrativa en un cincuenta por ciento.



SUBSANACION DE LA IRREGULARIDAD

Además del pago de la sanción, se le fija plazo final para que subsane la Irregularidad cometida.



LAS IMPUGNACIONES

El infractor tiene el derecho a impugnar las resoluciones por el procedimiento Contencioso siempre y cuando las sanciones excedan de Q.5, 000.00.

3.2 Cómo opera la conversión actualmente

A juicio de quien escribe, la conversión ya no opera en el procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo, en todo caso, la resolución que emite el Inspector General de Trabajo en un procedimiento administrativo, es recurrible y puede ser objeto de un proceso ejecutivo, de conformidad con lo que indica el Artículo 272 vigente que dice:



“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 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 haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley 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 actividades no agrícolas.
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos; y de uno a cinco salarios mínimos mensuales, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas.
- f) Las violaciones 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 ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha 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.”

3.3 Repercusiones de las reformas a las leyes de trabajo y previsión social en relación a la intervención de la Inspección General, especialmente lo que respecta a la conversión

La Inspección General de Trabajo forma parte de la estructura organizativa que funciona en el Ministerio de trabajo y Previsión Social, institución que debe jugar un papel importante en hacer valer los derechos y las obligaciones de los sujetos que intervienen en una relación de trabajo, como lo es el patrono y el trabajador.

El Código de Trabajo forma parte de un conjunto de normas jurídicas que se consideran mínimas y protectoras para los trabajadores y susceptibles de ser superadas, es por ello, que considerando que el papel del Estado es velar por que se preserve el Principio tutelar y de protección hacia la clase trabajadora, la Inspección General de Trabajo a lo largo de su existencia, se ha encargado de velar por que los patronos o empleadores cumplan con esas mínimas normas contenidas en el decreto ya mencionado.

Pese a que dentro del ambiente se respiró la idea de que los inspectores de Trabajo eran sobornables por parte de los patronos y que por ello, los mismos no ejercían efectivamente su función como tal, al denunciar las diversas situaciones en



que se encuentran los trabajadores frente al patrono, con respecto a la violación de normas de trabajo, es conveniente indicar que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, a nivel de la República, se habían encontrado con una gran demanda de denuncias para el juzgamiento de faltas a éstos infractores.

En la actualidad, con las reformas introducidas al Código de Trabajo en relación a las faltas, le corresponde a la Inspección General de Trabajo conocer sobre este tema por tal extremo, el autor considera que se le ha dado una doble importancia a esta institución, y como consecuencia amerita que sea conformada por un número mayor de personal, para cumplir con las demandas inherentes a su función así como de establecer sus propios reglamentos derivados de lo que establece el Código de trabajo respecto a las faltas y el procedimiento que ya fue explicado en el capítulo anterior.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene la obligación como resultado de la implementación y aprobación de las reformas contenidas en el Código de Trabajo respecto a las faltas, de cumplir con ello, circunstancia que evidencia el grado de interés del Estado de resguardar los derechos mínimos de los trabajadores, conscientes de que existe una desigualdad material entre éstos y el sector empleador.

A continuación, se detalla como se encuentra la organización administrativa de trabajo, en la que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, juega un papel importante en su función de hacer efectivas las leyes de trabajo, a través de los distintos mecanismos, establecidos en la ley.

Por medio de la conformación establecida en el Código de Trabajo de la organización administrativa de trabajo, se puede ubicar la trascendencia e importancia que tiene la Inspección General de Trabajo y lo relativo a la nueva función otorgada a través de la reformas al Código de Trabajo respecto al juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social.



A) Organización administrativa del trabajo⁴

La Organización Administrativa de Trabajo, se encuentra establecida en el Código de Trabajo, así como también por lo que al respecto regula la Ley del Organismo Ejecutivo en cuanto a la función que realiza el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como el ente encargado para ello. Siendo las funciones principales de este Ministerio las siguientes:

- a) La Dirección de la política social laboral: Al respecto se entiende que se constituye como el ente encargado de dirigir y aplicar una política laboral a nivel nacional, así como una política de previsión social.
- b) La supervisión y control de la legislación en materia de trabajo: Esta función tiene como fin que se realice el estudio, la aplicación y posible sanción en caso de infracción de la normativa concerniente al trabajo y aquella que tenga por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. En ese sentido conviene establecer también, que tiene la facultad o el deber de introducir o promover modificaciones a la legislación en caso de incongruencia frente a la normativa internacional en materia de trabajo y previsión social.
- c) La intervención en las relaciones de trabajo: De acuerdo a lo estipulado en la ley se encuentra facultado para intervenir en los contratos de trabajo por ejemplo, en la prevención de los conflictos laborales y en su posible solución de preferencia extrajudicialmente. Así también ello implica la formación y/o capacitación profesional de los trabajadores que conlleve a la elevación cultural de los mismos y a la eficiencia del trabajo como parte del desarrollo de una sociedad.

Dentro de otras funciones de menor importancia, pero fundamentales para el desarrollo del Derecho de Trabajo en general, se pueden establecer las siguientes:

- a) Dictar Acuerdos

⁴ Datos proporcionados por Relaciones Públicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de folletos, así como algunas entrevistas realizadas en el desarrollo del trabajo de campo.



- b) Aprobar las modificaciones de los contratos de trabajo en general
- c) Dictar autorizaciones para prestación de servicios en el extranjero
- d) Promover las conciliaciones en materia de trabajo
- e) Aplicar la normativa internacional en materia de trabajo
- f) Controlar y asesorar a la organización sindical de trabajadores y patronos
- g) La atención de los asuntos de los trabajadores y patronos de los trabajadores estatales.
- h) La fijación periódica y aplicación del salario mínimo
- i) La protección de la mujer y de los menores trabajadores, así como aquellos trabajos que se encuentren sujetos a regimenes especiales.

B) Órganos del ministerio de trabajo y previsión social

Tal como lo establece el Artículo 274 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de Previsión Social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

El Ministerio de Trabajo fue creado mediante el Decreto 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario oficial el 17 de octubre de 1956, que cobró vigencia el 18 de octubre de 1956. A partir del 16 de agosto de 1961, fecha en que entró en vigor el Código de Trabajo, se le denomina Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues anteriormente se le denominó Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.⁵

Además de lo que ha sido proporcionado por medio de folletos e información a través de las entrevistas, cabe mencionar lo que al respecto indica el Artículo 276 del

⁵ Decreto 1117 del Congreso de la República, Artículo 2º.



Código de Trabajo que en términos generales, determina las dependencias con las cuales cuenta el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y que son las siguientes:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco y Abogado de los tribunales especializado en asuntos de trabajo.
- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento y
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducta del expresado Ministerio.

Dentro de la estructura administrativa interna, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con las siguientes dependencias:

- a) Dirección superior

Dentro de este apartado se encuentra el Ministro, el Viceministro, así como la Comisión Nacional del Salario. En tal sentido, es aconsejable establecer las funciones principales de este, siendo las siguientes:

- a) Someter a consideración de la Comisión Nacional del Salario los proyectos para establecer la política general del salario.
- b) Elaborar los estudios económicos necesarios para la fijación periódica de los salarios mínimos, atendiendo a las prescripciones contenidas en el Código de Trabajo y los que sean necesarios para las revisiones que se formulen.
- c) Realizar los estudios jurídicos y económicos de su competencia, que solicite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la creación de comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo o en parte del país.



- d) Velar por el cumplimiento de los acuerdos que fijen los salarios mínimos.
 - e) Evacuar todas las consultas que se formulen sobre las materias de su competencia.
 - f) Proporcionar el informe que soliciten las comisiones paritarias, para la eficaz aplicación de las tasas de salarios mínimos.
- b) Órganos de asesoramiento
- a) Consejo Técnico: El Consejo técnico tiene a su cargo funciones de asesoría en materia laboral. Esta integrado con asesores gubernamentales y representantes de trabajadores y patronos. Dentro de algunas de sus funciones principales se pueden establecer las siguientes:
 - 1. Efectuar investigaciones y estudios sociales, laborales y de previsión social.
 - 2. Elaborar los proyectos de organización y legislación convenientes para el desarrollo social y laboral.
 - 3. Conocer las gestiones de los representantes obrero patronales para la elaboración de los reglamentos y acuerdos que deben emitirse para la aplicación de las leyes de trabajo y previsión social.
 - 4. Elaborar y calificar las pruebas de exámenes de los candidatos a becas.
 - 5. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los conflictos obrero-patronales.
 - b) Unidad Sectorial de Planificación: Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que constituye la entidad técnica de enlace entre la Secretaría General del Consejo de Planificación Económica, las demás unidades de planificación y entidades descentralizadas, autónomas y semiautónomas del Estado. Dentro de sus funciones principales se pueden citar las siguientes:



1. Someter a consideración del titular del ramo, en coordinación con la Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica, nuevos programas en los campos del trabajo y previsión social y desarrollo de los recursos humanos, áreas urbanas y rurales y los sectores privados y públicos.
 2. Asesorar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, referente a los recursos humanos.
 3. Preparar esquemas institucionales para la programación del empleo y la capacitación y adiestramiento de la mano de obra calificada.
 4. Formular programas regionales y sectoriales para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores públicos y privados.
 5. Preparar programas de construcción de centros recreativos y culturales para los trabajadores.
- c) Unidad de Asuntos Internacionales: Esta dependencia tiene a su cargo la planificación y desarrollo de los programas relativos a asuntos internacionales del trabajo, el estudio y control sobre la planificación de las normas internacionales del trabajo. Dentro de algunas de las funciones principales se pueden citar las siguientes:
1. Planificar y dirigir el desarrollo de las funciones referentes a los asuntos internacionales de trabajo.
 2. Aprobar los programas de trabajo de la dependencia, estudio de tratados, convenciones, acuerdos y resoluciones, adoptados por organizaciones internacionales en materia de trabajo.
 3. Determinar en consulta los convenios y acuerdos internacionales que sean útiles.



4. Estudiar las consultas y solicitudes de organizaciones internacionales en materia de trabajo.
5. Realizar los estudios necesarios para la formulación de memorias de convenios y recomendaciones internacionales de trabajo.
6. Planificar con el titular del ramo y con el viceministro el desarrollo de reuniones internaciones.
7. Procurar el cumplimiento y aplicación de los convenios y resoluciones internacionales de trabajo, que tengan obligatoriedad para Guatemala y representar a Guatemala en la reunión de directores de ministerios de trabajo que convoque el Centro Interamericano de Administración del trabajo.

c) Órganos de apoyo

- a) Oficialía mayor: Es la dependencia que le corresponde las labores de Secretaría General del Despacho del Ministro y Viceministro de Trabajo y Previsión Social.
- b) Departamento administrativo: Es la dependencia que ejerce jurisdicción sobre las secciones establecidas para el control de los servicios administrativos que corresponden al despacho del Ministro del ramo.
- c) Departamento financiero: Es la dependencia que se encarga de los aspectos financieros en su totalidad del Ministerio y que dentro de sus funciones principales se pueden citar las siguientes:
 1. Obtener a través de los canales correspondientes, los recursos financieros para dicho Ministerio.
 2. Participar en la elaboración del presupuesto institucional.



3. Participar en los procesos de licitación
4. Velar por que las asignaciones de fondos y las transferencias de tipo presupuestario, correspondan con la dinámica de las acciones institucionales a ejecutarse.

d) Unidad de Relaciones Públicas: Es la unidad de comunicación social y por ello, depende del despacho del Ministro. Dentro de algunas de sus funciones principales, se encuentran:

1. Dar a conocer en materia de divulgación todo lo relacionado con los diferentes departamentos del ramo.
2. Formular boletines para los medios de comunicación, radio, periódico y televisión, además se impone un órgano propio de divulgación como lo es la carta laboral.
3. Mantener una relación estrecha entre diferentes medios de comunicación social y con los periodistas, etc.

d) Órganos centrales de ejecución

Entre los órganos centrales de ejecución podemos citar los siguientes:

- a) Departamento de Recreación y bienestar del trabajador: Dentro de las funciones principales que ejerce este departamento se encuentran:
 1. Fomentar y desarrollar programas a nivel nacional para el establecimiento de centros de recreación para los trabajadores del Estado y sus instituciones descentralizadas, autónomas y semiautónomas.
 2. Fomentar y desarrollar programas integrales de recreación para los trabajadores.
 3. Administración de los Centros de recreación que existen en la actualidad.



b) Dirección General de Previsión Social: Tiene como una finalidad principal o fundamental, la ejecución de una política de previsión social, de acuerdo con las instrucciones que dicta el titular del Ministerio, entre sus funciones tenemos:

1. Colaborar a la planificación y desarrollo de la política de previsión social.
2. Planificar, coordinar y supervisar los programas que se llevan a cabo en los diferentes departamentos de la dependencia.
3. Estudiar, planificar, coordinar y dirigir las labores del Consejo Nacional de Previsión de Accidentes, coordinar con la Inspección General del trabajo las actividades relacionadas con la protección física, psíquica y social de los trabajadores.
4. Promover campañas de prevención de accidentes y enfermedades entre la población del país, etc.

Esta Unidad resulta importante para el presente análisis toda vez que cuenta con las siguientes unidades:

1. Unidad de Promoción y Capacitación de la Mujer trabajadora
2. Atención al Trabajador discapacitado
3. Asistencia a trabajadores
4. Higiene y seguridad ocupacional
5. Programa Nacional de Áreas Marginales
6. Unidad de Protección al menor trabajador

En cuanto a la Unidad de protección al menor trabajador se creo por medio del Acuerdo Ministerial número 35-92, para su protección y desarrollo en el ámbito laboral.

La unidad se integra de la siguiente forma:

- a) El viceministro de trabajo y previsión social, quien la preside.



- b) El Inspector General de Trabajo
- c) El Director General de Previsión Social
- d) Un delegado del Departamento Nacional del Empleo
- e) Un delegado electo por las federaciones sindicales del país
- f) Un delegado del Comité coordinador de asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras CACIF y,
- g) Un delegado electo de las organizaciones no gubernamentales

Dentro de las atribuciones que tiene esta unidad, se encuentran:

1. Estudiar y analizar todas las normas vigentes relativas al trabajo y hacer las propuestas respectivas.
2. Coordinar con las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e instituciones involucradas a nivel nacional e internacional el trabajo a desarrollar.
3. Monitorear y elevar el impacto de las acciones en la problemática de los menores trabajadores y de llevar a la práctica una política laboral social adecuada para protección y desarrollo integral del menor trabajador.
Sus funciones se desarrollan a través de la Inspección General del Trabajo y la Dirección General de Previsión Social.

c) Dirección general del trabajo: Esta dependencia tiene a su cargo labores de ejecución de política laboral en salarios, relaciones de trabajo, servicios del empleo y registro de organizaciones sindicales previstos en el Código de Trabajo. Dentro de sus funciones principales se pueden citar las siguientes:

1. Dirección y coordinación de los distintos programas laborales a cargo de su dependencia.



2. Llevar el registro de contratos individuales de trabajo y colectivos.
3. Extender certificaciones en que conste que los representantes del sindicato o sindicatos están legalmente inscritos.
4. Recibir copias de las cartas poder para el reclutamiento de trabajadores agrícolas que autoricen los respectivos patronos y empresas agrícolas, sellar y autorizar libros de trabajadores a domicilio para las empresas.
5. Ordenar, enmendar documentos en la tramitación de personerías jurídicas de sindicatos, recibir recursos presentados por los sindicatos dentro de los quince días de la notificación, etc.

Esta dependencia cuenta con los siguientes departamentos:

1. Departamento Nacional Del Empleo
 2. Departamento De Registro Laboral
 3. Departamento Nacional De Protección Al Trabajador
 4. Departamento Nacional Del Salario
- e) Inspección General Del Trabajo: Es el órgano encargado de inspeccionar todos los centros de trabajo del país, los cuales se rigen por las disposiciones del Código de Trabajo.

Dentro de sus funciones principales se encuentran:

1. Por medio del cuerpo de inspectores, trabajadores y organizaciones sindicales, debe velar por que se cumpla y respeten las leyes, convenios colectivos y



reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

2. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector de Trabajo o por el Subinspector.
3. Autorización para jóvenes trabajadores que tengan menos de catorce años.
4. Aprobar los reglamentos interiores de trabajo.
5. Tramitar la suspensión de contratos de trabajo, de interés especialmente de los patronos.
6. Formar parte de las comisiones paritarias del salario mínimo.
7. Autorizar a las personas que puedan actuar como representantes e intermediarios del patrono para la contratación de trabajadores, para la agricultura mediante el procedimiento de reclutamiento.
8. Dar el visto bueno al pie de las carta poder que suscriba el patrono a favor de sus representantes que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos e instruir estos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses la exhibición de la carta poder.
9. Determinación de labores insalubres o peligrosas, para el efecto de prohibir el trabajo de mujeres y menores.
10. Autorización de la jornada de los menores.
11. Recibir el aviso previo al despido de trabajadores por maternidad.



12. Comprobar a solicitud del patrono, si la trabajadora se dedica a otras labores remuneradas durante sus descansos pre y post natal, para suspendersele el pago del salario.
13. Velar por que los trabajadores y patronos respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.
14. Participar en el servicio de la inspección en arreglos directos y conciliatorios.
15. Evacuar las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio, los empleados o los trabajadores sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
16. Publicar las consultas que evacue o cualquier resolución que dicten las autoridades de trabajo, ser parte en conflictos individuales o colectivos en que figuren menores de edad o acciones para proteger la maternidad, inspección de condiciones higiénicas y de seguridad en los centros de trabajo.

El Artículo 278 del Código de Trabajo al respecto establece: La Inspección General del Trabajo por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales, en cuanto a éstos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos



sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 rigen, también para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por esta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

Siempre en relación a dicho tema el Artículo 279 establece que: la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio respectivo y, a este efecto, debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia. La inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacué o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía y orientación en las materias respectivas.

También el Artículo 280 señalaba con anterioridad que la Inspección General de Trabajo debía ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuraren trabajadores menores de edad o cuando se tratase de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a éstas últimas, se apersonare el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, estaba obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denunciaren los inspectores y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones, correspondientes a los infractores.



Sin embargo, conforme el Artículo 18 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República este Artículo fue reformado y quedó de la siguiente manera:

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

Además, dentro de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Respecto a las obligaciones de los Inspectores el Artículo 281 del Código de Trabajo establece: Los inspectores de trabajo y 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 aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, 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 del 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 agentes de policía, con el único fin de que no 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 estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar por que se acaten todas la disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- e) Deben intervenir en todas la dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo 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. . .

Sin embargo con el Artículo 19 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, se reformó el inciso l) y se adiciona el inciso m), del Artículo 281, los cuales quedaron de la siguiente manera:

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

- m. Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos 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

Como se observa, los inspectores generales de trabajo tienen amplias facultades legales para poder actuar conforme la ley en cuanto a no permitir que se violen prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, y que va en perjuicio indiscutiblemente del trabajador, y fundamentalmente en el menor trabajador, es decir, tienen la obligación de supervisar, controlar y aplicar la ley para sancionar a los infractores a tales normas.

3.4 Repercusiones de las reformas en cuanto a la intervención de la Inspección General de Trabajo y lo relativo a la conversión

Las reformas a las leyes, traen consigo el interés del legislador de adecuarlas a las realidades concretas de una sociedad y que en virtud de ello, de esa adecuación funcionen de mejor manera para beneficio de la misma colectividad y que conlleven también su estricto cumplimiento.



El procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo, en cuanto a la intervención judicial, se hacía ver que era muy tedioso y tardado, agregando a ello el volumen de trabajo que tienen los tribunales de justicia y especialmente los Juzgados de Trabajo y de Previsión Social.

De esa cuenta es que la Inspección General de Trabajo, anteriormente a las reformas del Código de Trabajo, realizaba su función y consecuentemente, de acuerdo a las circunstancias, presentaba las denuncias respectivas por incumplimiento del patrono o empleador, de las prevenciones hechas al momento de la visita y de recibir alguna denuncia de incumplimiento de determinados pagos a los trabajadores, o por considerar que laboran en condiciones insalubres, o por cualquier circunstancia, la presencia del inspector de trabajo, significaba que se le hacía ver al patrono que estaba incurriendo en una falta y que por ello, le otorgaba determinado plazo para que cumpliera con enmendar tal error, en caso contrario, trasladaría la denuncia a los órganos jurisdiccionales competentes.

Así pues los patronos o empleadores al ser citados por el órgano jurisdiccional para recibir su declaración indagatoria muchas veces no asistían y se les efectuaba varias citaciones para esa audiencia y nunca asistían, no teniendo en base a la ley específica y el procedimiento legal regulado, la facultad el juez de proceder a dictar sentencia, o hacer apercibimiento en caso no se presentase y los procesos tardaban años y años, lo cual desestimulaba a los inspectores de trabajo y fundamentalmente a los trabajadores, por que el patrono continuaba con su renuencia a acatar las disposiciones legales. Por lo que a juicio del autor, ello fue considerado por las autoridades de trabajo para promover estas reformas, que tienen sus aspectos positivos y aspectos negativos.

Dentro de los aspectos positivos se encuentran esencialmente que la Inspección General de Trabajo, tiene la facultad para que si en el plazo señalado como prevención hecha al patrono, este no cumple con acatar lo ordenado, esta le puede imponer una sanción, la cual debido a las reformas, ha sido elevada en su monto, por



lo cual, el patrono tendría que pensarlo dos veces, para incurrir en faltas ya que se vería en la necesidad de hacer efectivo el pago de la sanción impuesta.

En relación a los aspectos negativos, se encuentra el hecho de que el Inspector General de Trabajo se constituye en un ente administrativo y no judicial, y que si bien es cierto, con anterioridad, el juez no hacía uso de sus facultades legales, no solamente las establecidas para ese procedimiento, sino por el carácter de su investidura y de aplicar la justicia, misión que le ha sido encomendada, haciendo una función integradora de las normas, por ejemplo, de emitir apercibimientos, de conducir al presunto denunciado o infractor, de proceder a dictar sentencia y a tomar por cierto lo aseverado por el Inspector en base a su incomparecencia, etc., imponiéndole la sanción correspondiente, aplicando la CONVERSION en caso de incumplimiento, en consecuencia de ello podía trasladar el caso a los jueces del orden penal, para que se procediera a dictar orden de aprehensión o de prisión, etc.

En la actualidad en caso de incumplimiento por parte del patrono o empleador a la sanción impuesta por el Inspector General de Trabajo, mediante el procedimiento para la sanción de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, tal resolución constituye título ejecutivo, para que se proceda en la vía civil correspondiente a hacer el reclamo de tal incumplimiento y del correspondiente pago de la multa impuesta, circunstancia que podría motivar a que el empleador continúe incurriendo en faltas en contra de los trabajadores, por la falta de coercividad en el procedimiento establecido.

Sin embargo lo importante a juicio del autor es que pudo haberse reformado lo relativo al procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, pero enfocándolo desde el punto de vista de darle una mayor facultad al juez de trabajo respecto a dictar sentencia en caso de que no asistiese el patrono a la primera comparecencia y que fuese evidente que fue notificado legalmente y en caso de incumplimiento del pago de la multa impuesta en la sentencia, por esa infracción, aplicar la conversión en el ramo penal. Como otra situación inherente a este tema es el hecho de que se pudieron haber establecido jueces de lo laboral que conocieran



solamente de las faltas a las leyes de trabajo o bien la distribución que considerase conveniente la Corte Suprema de Justicia y el Organismo Judicial.

En consecuencia el problema estriba, en que fue poco adecuado por parte del legislador reformar el Código de Trabajo en materia del juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo, toda vez que precisamente la potestad de juzgar le compete constitucionalmente a los jueces y no a un ente administrativo como resulta siendo la Inspección General de Trabajo, de ésta cuenta es que en la actualidad ha sido declarada parcialmente una acción de inconstitucional en relación a dicha Institución.

Presentándose a continuación resumen de la misma:

Se refiere a los expedientes 898-2001 Y 1014-2001 de la Corte de Constitucionalidad.

A) Exposición de motivos:

Se solicita la declaratoria de inconstitucionalidad general de los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformaron los Artículos 81, 209, 214, 216, 233, 243, 269, 271, 272, 281, 364, 379 y 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, diligencias promovidas por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González.

B) Extractos de la sentencia

I. Fundamentos jurídicos de las impugnaciones

A. Lo expuesto por Augusto Valenzuela Herrera en cuanto a los Artículos 4, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto impugnado se resume: a) El primer párrafo del Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, reformó el Artículo 233 del Código de Trabajo, modificando el número necesario de sindicatos de trabajadores para formar una federación y el número de federaciones necesarias para formar una confederación, elevándolo en ambos casos de dos a cuatro agrupaciones; dicha norma



riñe con el contenido del Artículo 106 de la Constitución Política de la República que dispone que son nulas ipso jure aquellas disposiciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores por la Carta Magna, leyes y tratados internacionales ratificados por Guatemala, puesto que se evidencia la existencia de violación al derecho constitucional de organización sindical o profesional de los trabajadores. b) El Artículo 13 inciso c) y último párrafo del Decreto impugnado que reformó el Artículo 243 del Código de Trabajo establece que, no podrá llegarse a la realización de una huelga por las fuerzas de seguridad del Estado, y que el Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país; por la función, importancia, naturaleza y finalidades de las fuerzas de seguridad, especialmente del ejército, no pueden ser incluidas dentro de la norma precitada, pues al hacerlo se está suponiendo que al organizarse sus miembros y llenar los requisitos establecidos en la ley, podría llegar a declararse una huelga legal, lo cual viola lo dispuesto en el Artículo 248 de la Carta Magna, que prohíbe el derecho de petición en forma colectiva de los miembros del ejército, así como el Artículo 250 del Código de Trabajo. Ahora bien, respecto a la Policía Nacional Civil, la norma impugnada viola lo dispuesto en el Artículo 16 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y por ende el Artículo 46 constitucional, pues éste restringe el derecho de asociación de los miembros de las fuerzas armadas de un país; asimismo, el último párrafo de la disposición recurrida transgrede el Artículo 203 de nuestra norma fundamental, toda vez que cuando un tribunal de trabajo haya conocido en el caso de cualquier huelga de trabajadores, ninguna otra autoridad puede intervenir en la administración de la justicia laboral, además vulnera el Artículo 141 de la Constitución que prohíbe la subordinación entre los tres organismos del Estado. c) Por su parte, el Artículo 15 de la normativa denunciada que reforma el Artículo 269 de la ley laboral vigente, en su último párrafo dispone que las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables conforme la ley de la materia y el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones sean mayores a cinco mil quetzales, lo cual restringe los derechos de libertad e igualdad y libertad de acción contenidos en



los Artículos 4 y 5 de la Carta Magna, pues limita el derecho de las personas sancionadas con cantidades menores a la indicada, el derecho a impugnar dichas sanciones, creando desigualdad entre los sujetos pasivos de la sanción; asimismo, al impedir en forma expresa el interponer recursos, conculca el derecho de defensa consagrado en el Artículo 12 constitucional. d) Por otra parte, el Artículo 16 recurrido que reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo en el sentido de que es la Inspección General de Trabajo la única autoridad administrativa competente para conocer, investigar y sancionar una falta, no obstante que es parte del procedimiento administrativo, convirtiéndola en juez y parte del mismo y atribuyéndole una jurisdicción que es propia de los tribunales de trabajo y previsión social, tergiversa el Artículo 203 de la Ley Fundamental, pues invade el campo administrativo de justicia de los referidos tribunales; además, dicha norma al trasladar la jurisdicción privativa que corresponde a los Jueces de Trabajo y Previsión Social a un órgano administrativo, vulnera el Artículo 103 constitucional que taxativamente dispone que "...todos 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...". e) De igual forma, el Artículo 21 del decreto denunciado que reforma el Artículo 364 del Código de Trabajo, al ordenar que si el patrono condenado en sentencia al pago de prestaciones laborales no cumple con el fallo, se certificará lo conducente en su contra ante el tribunal competente, es inconstitucional, ya que se está regulando que del no pago de las prestaciones laborales, lo cual constituye una deuda, se derive la pena de prisión, cuando la propia Constitución en el Artículo 17 expresamente prohíbe la prisión por deuda; además, el mismo Código de Trabajo dispone el procedimiento de ejecución de las sentencias, el cual es más accesible y rápido que la vía de apremio civil y la vía penal, por lo que al omitirse dicho procedimiento también se vulnera el principio del debido proceso contenido en el Artículo 12 constitucional. f) Los Artículos 22 y 23 del decreto objetado que reforman los Artículos 379 y 380 de la ley ordinaria laboral, y que dentro de la tramitación de los conflictos colectivos de carácter económico social obligan a los patronos a no tomar represalias ni despedir a sus trabajadores sin autorización judicial desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, sin que estos estén



notificados de la existencia de dicho pliego, restringe el derecho de defensa, pues el patrono sin haber sido citado y oído en juicio, es condenado; asimismo, los párrafos segundo y tercero del Artículo 23 relacionado son inconstitucionales, ya que disponen que el juez de trabajo ordenará inmediatamente la reinstalación de los trabajadores despedidos y si ésta se origina por denuncia, se dictará resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes, todo sin audiencia previa al patrono, lo cual vulnera el referido derecho de defensa. g) Finalmente, el Artículo 4 del Decreto recurrido que reformó el Artículo 209 laboral y que dispone que la imposición de multa si el patrono se niega a reinstalar a los trabajadores que estuvieron participando en la formación de un sindicato, y el Artículo 17 de dicho decreto que reformó el Artículo 272 de la ley de la materia, que establece una serie de exageradas multas que la Inspección General de Trabajo puede imponer a los patronos por presuntas violaciones a las leyes laborales, son inconstitucionales porque crean multas confiscatorias y excesivas en relación a las faltas que los patronos pueden cometer, vulnerando con ello los Artículos 1, 2 y 39 de la Carta Magna al no proteger a la persona humana y su familia, ni realizar el bien común; al no garantizar a los habitantes del país la vida, la libertad, la justicia, la paz y sus derechos integrales como personas; y al limitar el derecho de propiedad privada, permitiendo que la Inspección General de Trabajo imponga las referidas multas. Solicitó que se declare con lugar la acción de inconstitucionalidad general planteada. B. Lo expuesto por Oscar Guillermo Figueroa González respecto a los Artículos 2, 4, 6, 8, 15, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República se resume: a) El Artículo 2 del Decreto impugnado, establece que si una o varias empresas contrataren trabajadores para que presten sus servicios a otra empresa está última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados de conformidad con la ley; dicha regulación viola los Artículos 2, 43 y 103 de la Constitución Política de la República, pues la relación jurídica de trabajo solamente existe entre patrono y trabajador, quienes están identificados en forma clara y precisa en los Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, por lo que los términos, condiciones y consecuencias jurídicas de dicha relación contractual solamente pueden afectar a los sujetos que la conforman y no a otras personas físicas o jurídicas ajenas a la misma, que no han intervenido ni participado en una contratación laboral, ni han sido parte ni sujetos de derechos y



obligaciones, salvo cuando hayan actuado o intervenido como representantes de patrono o intermediarios de conformidad con el Artículo 4º, del citado Código, pues la relación laboral derivada de un contrato de trabajo es de carácter eminentemente personal, voluntaria y obligatoria para los contratantes. b) El Artículo 6 del decreto denunciado, que reforma la literal a) del Artículo 214 del Código de Trabajo, regula que la celebración de contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo dispuesto en los Artículos 374, 375 y 376 del referido código, adolece de vicio de inconstitucionalidad, pues contraviene los Artículos 4, 34, 43, 102 literales a) y q) y 106 de la Carta Magna, ya que impide a los trabajadores no sindicalizados que celebren contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa, a través de conceder la exclusividad de la contratación colectiva a los sindicatos, restringiendo con ello su derecho de igualdad para contratar libremente en las condiciones que sean satisfactorias a sus intereses, pues se obliga a los trabajadores no sindicalizados a afiliarse a un sindicato para poder ejercer el derecho de celebrar los citados contratos, pactos y convenios, otorgando privilegios a los sindicatos. c) Por otra parte, el Artículo 8 de la normativa recurrida que dispone que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos es inconstitucional porque viola los Artículos 34, 102 inciso q) y 106 de la Constitución, pues admite la formación de un sindicato sin que estén concurriendo sus integrantes a solicitar su formación. d) Asimismo, el Artículo 15 impugnado, regula que una vez haya sido debidamente establecida la existencia de una falta de trabajo y previsión social, se dictará la resolución que corresponde imponiendo una sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento; dicha norma vulnera los Artículos 2, 12, 14, 103 y 203 de la Constitución, pues el establecimiento de las faltas, que era una potestad de los tribunales de trabajo, ahora se transfiere a la Inspección General de Trabajo, permitiendo que cualquier habitante de la República pueda ser condenado por faltas laborales y privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente;



además conforme los Artículos 103 de la Constitución y 283 del Código de Trabajo, todos los conflictos de trabajo están sometidos a jurisdicción privativa por lo que solo son competentes para conocer de las eventuales controversias que en materia laboral resulten los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por lo que, en el caso de las faltas, la declaración de responsabilidad o culpabilidad debe hacerla una autoridad judicial, no una autoridad administrativa; de igual forma en dicha norma se regula que las resoluciones de la Inspección General de Trabajo son impugnables de conformidad con el Código de Trabajo y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales; lo que contraviene lo dispuesto en los Artículos 4, 12, 103, 130 y 221 de la Constitución, pues se está impidiendo, de manera discriminatoria, que las sanciones impuestas que no excedan de cinco mil quetzales (las menores a dicha suma) no solamente no puedan ser impugnadas en la vía administrativa, sino tampoco en la vía contencioso administrativa, y solamente las que excedan de dicha cantidad tienen el privilegio de poderse impugnar. e) en el Artículo 23, se reforma el Artículo 380 del Código de Trabajo, disponiéndose que “A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez”, esta norma viola los Artículos 43, 102 literales a) y q) y 106 segundo párrafo constitucionales, toda vez que se sujeta a autorización judicial la terminación de todos los contratos de trabajo en la empresa en que se haya planteado un conflicto colectivo de condiciones de trabajo, aún tratándose de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o no se hubieren adherido al mismo, con lo que se veda al trabajador su derecho a la libre elección del trabajo y a optar a condiciones económicas que le garanticen a él y a su familia una existencia digna, restringiéndole la autonomía de su voluntad, pues le impide que de por terminada una relación laboral sin obstáculo alguno. f) el Artículo 21 recurrido dispone que cuando en la sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente para su juzgamiento penal; lo cual resulta violatorio



del Artículo 17 párrafo segundo de la Constitución, que regula el derecho de seguridad que garantiza que no habrá prisión por deudas, puesto que la condena al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, constituye una obligación dineraria que no puede redundar en la prisión o encarcelamiento del obligado. g) finalmente los Artículos 4, 17, 22 y 23 del decreto objetado, al estipular sanciones pecuniarias laborales sin considerar, analizar, ponderar y establecer la capacidad de pago del infractor, violan los Artículos 41, 44 primer párrafo, 101, 118 primer párrafo y 243 primero y segundo párrafos de la Constitución, y, para el caso del Artículo 17, la sanción que en el mismo se contempla, resulta más gravado el trabajador que el patrono, lo cual va en contra de los principios de justicia social contenidos en los Artículos 101 y 118 primer párrafo *Ibíd.* Solicitó que se declare con lugar la inconstitucionalidad parcial de los Artículos 2, 4, 6, 8, 15, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

C) El tramite que le dio la corte de constitucionalidad

No decretaron la suspensión provisional de los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformaron los Artículos 81, 209, 214, 216, 233, 243, 269, 271, 272, 281, 364, 379 y 380 del Código de Trabajo, y se le dio audiencia por quince días al Congreso de la República, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y al Ministerio Público. En cada expediente se señaló día y hora para la vista.

C.1) Resumen de las alegaciones

A) El Congreso de la República expresó: a) en los presentes casos, no se dan los presupuestos necesarios para la existencia del vicio de inconstitucionalidad que se denuncia, pues no se disminuyen o limitan derechos adquiridos de ninguna clase, por lo que, no resultan válidos los argumentos vertidos por los postulantes en sus respectivos escritos, ya que el decreto impugnado únicamente se limita a reforzar el movimiento sindical, al aumentar el número de sindicatos de trabajadores que deben formar parte de



una federación y el número de Federaciones necesarias para formar una Confederación fortaleciendo la posición sindical frente a los patronos para hacer valer sus derechos; b) respecto al Artículo 2 del decreto impugnado, no es inconstitucional, ya que en dicha norma se observa lo dispuesto en los Artículos 101, 103 y 106 de la Carta Magna, al buscar proteger los derechos mínimos de los trabajadores, evitando que los mismos sean burlados en sus reclamaciones, por la simulación en ser contratados como si existiera un nuevo patrono, y de ahí que esta norma debe interpretarse en concordancia con el Artículo 23 del Código de Trabajo, que dispone “El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta el término de seis meses”, pues en la práctica ocurre que el empleador de una empresa a la que se le denomina “principal”, contrata personal a través de varias sociedades anónimas para que presten sus servicios a ésta, pero contratado por otra, con el objeto de evitar el pago de prestaciones laborales que el trabajador ha adquirido con el transcurso del tiempo; c) con relación al Artículo 6 del decreto impugnado, la reforma contenida en el mismo es congruente con el Artículo 38 del Código de Trabajo que regula que el contrato colectivo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, por lo que los únicos que pueden celebrar contratos colectivos, son los sindicatos; además, la interpretación de dicha norma debe hacerse tomando en cuenta que los beneficios de la negociación colectiva son para la totalidad de los trabajadores de la empresa, acorde con la naturaleza de ley profesional de los instrumentos en que se plasma aquélla, y no sólo para los miembros que integran el sindicato; de ahí que la reforma contenida en el Artículo impugnado no limite la libertad de asociación, de industria, de libre elección al trabajo, ni la libertad de sindicalización, ya que por el contrario, con la misma se logra superar los derechos de los trabajadores; d) por otra parte, la reforma introducida al Artículo 216 del Código de Trabajo, contenida en el Artículo 8 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, no es inconstitucional, toda vez que no limita el derecho de libre sindicalización, pues lo que pretende es dar seguridad y certeza al proceso de formación de un sindicato; e) con relación al Artículo 13 del Decreto 18-2001, que los postulantes señalan que viola los Artículos 46, 244, 248 y 250 de la Constitución, 16 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, y al



referirse a que el Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga, vulnera los Artículos 141 y 203 de la Carta Magna; dicha norma no resulta inconstitucional, ya que la misma establece que no podrá llegarse a la realización de una huelga por las fuerzas de seguridad del Estado y, en lo referente a la limitación de huelga en los servicios cuya interrupción o paralización podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en todo o parte de la población, al ser de utilidad pública gozan de la protección del Estado, teniendo el Ejecutivo la obligación constitucional de velar por los intereses de la población; asimismo, constitucionalmente, el Presidente de la República puede dictar las disposiciones que sean necesarias en casos de emergencia, cuando estime que afecta en forma grave los servicios públicos esenciales para el país, es decir que si bien es cierto, se está autorizando una huelga, también lo es que en los casos en que se afecte a la población, el Ejecutivo puede limitar que se afecte a los habitantes de la República; f) Ahora bien, los Artículos 15 y 16, que reforman los Artículos 269 y 271 del Código de Trabajo, referentes a “que las personas que sean sancionadas con cinco mil quetzales o menos el derecho de impugnación, que otorga a las personas que son sancionadas con más de cinco mil quetzales”, no son inconstitucionales, toda vez que encuadran dentro del contexto del Artículo 106 de la Constitución, reflejando el espíritu de proporcionalidad que requiere la administración de justicia para cumplir con el principio de celeridad procesal y, además, no se está vulnerando la Carta Magna, ya que los interesados tienen a su alcance los recursos de revocatoria y reposición, en un margen de libertad e igualdad en el ejercicio de sus derechos, y de ahí que, lo que la ley pretende es contrarrestar los problemas actuales de retraso en lo referente al cobro de multas; g) el Artículo 21 impugnado tampoco es inconstitucional, pues no se puede argumentar que el incumplimiento de pago de prestaciones laborales constituya una deuda, ya que las mismas son un derecho adquirido por el trabajador, por lo que cuando la norma se refiere a certificar lo conducente lo que pretende es hacer coercitivo el derecho de trabajo y proteger al trabajador; h) con relación a los Artículos 22 y 23 del Decreto impugnado, éstos no son contrarios al Artículo 12 de la Constitución, ya que se encuentran redactados conforme el espíritu del Artículo 106 *Ibíd.* que estipula que son nulas ipso jure y no obliga a los trabajadores, las disposiciones que impliquen disminución de sus



derechos; además, el Código de Trabajo regula que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto colectivo para el efecto de que no puedan tomar represalias entre patronos y trabajadores, lo que constituye un derecho adquirido para los trabajadores, por lo que la norma no es inconstitucional; i) finalmente respecto a la inconstitucionalidad de los Artículos 4 y 17 impugnados, no es atendible el argumento de que el Estado, con la imposición de multas esté limitando el derecho de propiedad, ni se estén imponiendo multas confiscatorias o que la facultad sancionadora sea severamente coercitiva y hasta represiva, ya que la reforma persigue procurar que el Estado cumpla con las obligaciones contenidas en los Artículos 1º y 2º de la Constitución, pues una de las principales aspiraciones del derecho, consiste en que sus disposiciones sean acatadas y cumplidas, de ahí que resulta carente de fundamento que en múltiples oportunidades la jurisdicción privativa de trabajo dicte sentencia a favor de los trabajadores y que el patrono, habiendo ejercido su defensa en juicio, no le de cumplimiento a esos fallos, por ello, resulta necesario que la falta de dicho cumplimiento sea constitutiva de falta de trabajo; por otra parte, la reforma también pretende hacer coercitivo el derecho de trabajo incrementando los montos de las sanciones que pueden imponerse como consecuencia de las infracciones a las leyes de trabajo y previsión social y, por ello, se legisló una nueva escala sancionatoria que no solo sea disuasiva para el potencial infractor por razón de su monto, sino que además tenga como punto de referencia los salarios mínimos computados en forma mensual, con el objeto de que la sanción mantenga correspondencia con la realidad económica del país. Solicitó que se declaren sin lugar las acciones de inconstitucionalidad parcial planteadas. B) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social alegó: a) en relación al Artículo 2 del Decreto 18-2001 que reforma el Artículo 81 del Código de Trabajo, debe tenerse en cuenta que en materia laboral existen dos instituciones: el contrato de trabajo y la relación de trabajo, la cual se forma por el simple hecho de prestar un servicio sin contrato escrito, por lo que bajo ese contexto la libertad de contratación ejercitada por los empleadores se da desde el momento que nace la relación laboral, no existiendo impedimentos legales para contratar; pues lo que se está previendo en la ley es, por un lado, que el trabajador no sea burlado en sus reclamaciones por la simulación de ser contratado por un patrono y en determinado



momento preste servicio a un nuevo patrono, y por otro lado, la simulación de un período de prueba que se da cuando en un mismo centro de trabajo hay varias empresas y al trabajador se le cancela su relación laboral de una de ellas y se le contrata en otra y así sucesivamente, sin que permanezca más de los meses que la ley señala para el período de prueba, que lo pone en situación de no poder adquirir el derecho de indemnización; b) ahora bien, la inconstitucionalidad que se le imputa al Artículo 6 del decreto impugnado es inexistente, pues la regulación contenida en dicha norma es congruente con lo dispuesto en los Artículos 38 y 49 del Código de Trabajo, los cuales no han sido reformados ni señalados de inconstitucionales, por lo que, si la contratación colectiva y negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo está circunscrita a los sindicatos para beneficio de todos los trabajadores, sean o no sindicalizados, la reforma contenida en el Artículo objeto de análisis le ha dado mejor regulación al agregar la expresión “para los trabajadores de la empresa”, suprimiéndose la expresión “miembros del sindicato”, pues democráticamente no es posible dejar desprotegidos a los demás trabajadores de una empresa donde exista sindicato; además, la referida reforma también guarda congruencia con el inciso b) del Artículo 50 del Código de Trabajo, que señala que los pactos colectivos tienen fuerza de ley para todos los trabajadores que trabajen en la empresa, al entrar en vigor el pacto, y no como lo señalaba la redacción anterior que se refería a los “miembros del sindicato” siendo ésta limitativa, excluyente y contradictoria del espíritu de la negociación colectiva; c) respecto a la inconstitucionalidad del Artículo 8 impugnado, el Estado de Guatemala ha ratificado los convenios internacionales que tienen interrelación con las organizaciones sindicales y que establecen la necesidad de proteger los derechos de sindicalización o negociación colectiva, de conformidad las formalidades previstas en la legislación nacional, lo cual es acorde con dicha norma, pues establece el consentimiento escrito, con lo cual se le da más certeza a la asociación; además, guarda concordancia con el Artículo 218 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República, incisos a) y b) que se refieren a los requisitos legales que debe llenar un sindicato a fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica; d) en relación al Artículo 12 impugnado que reforma el Artículo 233 del Código de Trabajo, no riñe con el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución, toda vez que tal reforma no se



encuentra contenida en un contrato colectivo o individual de trabajo, o en un convenio u otro documento sino mediante una ley de observancia general que modifica la cantidad necesaria de sindicatos y de federación, para certeza jurídica y representatividad en la formación de federaciones y confederaciones, que de ninguna manera viola o disminuye los derechos adquiridos consignados en la sección octava, contenida en la Carta Magna, pues en ella no se expresa ni regula la organización de formación de Federaciones y Confederaciones, y el Artículo 102 literal q) de la Constitución, establece la sindicalización libre de los trabajadores, debiendo únicamente cumplir con los requisitos establecidos en la ley, situación que es lo que establece la norma impugnada; e) en cuanto al Artículo 13 impugnado que se refiere a la prohibición que tienen los miembros de las fuerzas de seguridad del Estado, de realizar una huelga, y la facultad que tiene el Presidente de la República, de decretar en Consejo de Ministros la suspensión de una huelga en el territorio nacional, total o parcial, siempre que afecte en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales en el país, no es inconstitucional, toda vez que no viola el Artículo 250 de la Constitución, pues con dicha reforma no se pretende regular la organización y funcionamiento del Ejército, sino que se está anunciando que los integrantes del Ejército de Guatemala en servicio activo no pueden ejercer el derecho de petición en forma colectiva, ni está legalmente permitido que realicen ninguna huelga, ahora en cuanto a lo indicado en dicha norma respecto a que el Presidente de la República, en Junta de Gabinete, pueda suspender una huelga, tal disposición no adolece de inconstitucionalidad, sino más bien, es congruente con los Artículos 116 último párrafo y 183 inciso a) de la Carta Magna, que imponen al Presidente de la República, como una de sus funciones, cumplir y hacer cumplir la Constitución, para que en ningún caso una huelga afecte la atención de los servicios públicos esenciales; f) el Artículo 15 del Decreto recurrido no viola los Artículos 2 y 14, primer párrafo de la Carta Magna, pues en su contenido político-jurídico no afecta a ninguna de las partes, sean estos trabajadores o empleadores, ya que su aplicación es general y no para cierto sector o grupo; tampoco vulnera los Artículos 4 y 12 *Ibíd.*, toda vez que los interesados tienen a su alcance los recursos de revocatoria y reposición, en un margen de libertad e igualdad en el ejercicio de su derecho de defensa, pues si bien es cierto dicha norma establece un procedimiento contencioso administrativo, solo cuando las sanciones impuestas excedan



de cinco mil quetzales, tal situación se encuentra acorde con el contenido del Artículo 5 de la Constitución, que indica que toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe y no está obligada a acatar ordenes que no estén basadas en ley; además, no se da violación constitucional al Artículo 203 constitucional, toda vez que no se están dando atribuciones o funciones jurisdiccionales a la Inspección General de Trabajo, sino se le está dotando de instrumentos legales para darle seguimiento sancionador a quien incumpla con las leyes laborales; g) el Artículo 16 objetado no vulnera el Artículo 203 de la Constitución, ya que al delegar en la Inspección General de Trabajo el conocimiento, investigación y sanción de las faltas de trabajo, no está ejerciendo autoridad en la administración de justicia judicial, sino ejerciendo la potestad de jurisdicción eminentemente administrativa en la decisión sobre la referida materia, lo que no implica que se esté invadiendo la jurisdicción de los tribunales de justicia; de tal forma que el conocimiento, investigación y sanción de las faltas de trabajo, en el campo administrativo, no genera un nuevo conflicto de trabajo de los indicados en el Artículo 103 último párrafo de la Constitución, por lo que no puede estimarse vulnerado dicho derecho; h) con relación al Artículo 21 que se impugna, no viola el Artículo 17 constitucional, pues no dispone apercibimiento alguno al empleador por no dar debido cumplimiento a la sentencia que en razón de prestaciones laborales sea dictada en su contra, sino por desobedecer una orden Judicial dictada conforme a derecho; además dicha norma no impide el ejercicio del derecho de defensa mediante el debido proceso; i) referente al Artículo 22 del decreto recurrido por medio del cual se reforma el Artículo 379 de la ley laboral vigente, no transgrede el Artículo 12 de la Constitución, toda vez que el pliego de peticiones y, consecuentemente, el planteamiento del conflicto colectivo, deben ser debidamente notificados a las partes interesadas por el Juez respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 327 del Código de Trabajo; asimismo, el Artículo 12 precitado se refiere a la defensa de la persona, cuando su integridad personal o sus derechos son flagrantemente conculcados, lo que no se da en el presente caso, pues no se está poniendo en riesgo personal ni en peligro en la salud o bienes de un empleador, sino más bien, se está ejercitando un derecho de petición colectivo ante una autoridad; j) por otra parte, el Artículo 23 impugnado no viola ninguna norma constitucional, pues únicamente determina el procedimiento para efectuar una terminación de contrato, y lo que se



persigue es sancionar el incumplimiento del mismo o darle cobertura de protección a los trabajadores ante los temores de éstos al momento en que deseen organizarse y no contar con los medios legales de protección; y, en el caso de duda sobre la interpretación o alcance de los derechos irrenunciables de los trabajadores, existen otras disposiciones contractuales como lo son los convenios internacionales que se interpretarán en el sentido más favorable a los trabajadores; k) con relación a la inconstitucionalidad del Artículo 17 impugnado, las disposiciones legales contenidas en los códigos, reglamentos o cualquier otra disposición de carácter administrativo o penal, son imperativas, y el juzgamiento de faltas conlleva un procedimiento preestablecido para la defensa de quien se crea perjudicado a efecto de que éste pueda ser oído, juzgado y vencido en juicio; por lo que la argumentación de los solicitantes en cuanto a que existen confiscaciones no es valedera, ya que legalmente existe amplitud de defensa para impugnar; por otra parte, la desproporción económica en que se hallan las fuerzas de trabajo y de producción, motiva a buscar el equilibrio entre capital y trabajo justo, reconociendo que no se trata de imponer multas, sino de darle a los más vulnerables socialmente protección a la entrega de su fuerza de trabajo; l) finalmente, respecto al Artículo 4 que reforma el Artículo 209 del Código de Trabajo, que consiste en graduar la sanción respectiva a un equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos vigentes para las actividades agrícolas, no viola norma constitucional alguna, toda vez que la cuantía fijada guarda concordancia con la situación económica del país y no sujeta a la fluctuación de la moneda, por lo que al modificarse los salarios mínimos, en forma automática se modifica la cuantía de la sanción, lo cual se hizo tomando en cuenta la posibilidad económica del infractor y el cumplimiento de éste. Solicitó que se declare sin lugar la acción de inconstitucionalidad planteada. C) El Ministerio Público expresó: a) se señala como inconstitucional el Artículo 13 inciso c) del decreto impugnado (reforma el Artículo 243 del Código de Trabajo) el cual regula que los miembros de seguridad no pueden irse a la huelga, pero luego establece lo relativo en cuanto a la manera que puedan declararse en huelga ; sin embargo, el Ejército Nacional como garante de la seguridad, independencia, soberanía y honor de la Nación, en ningún momento puede dejar de funcionar pues ello pondría en peligro la existencia del Estado, tomando en cuenta lo regulado en los Artículos 2º, 244 y 248 de la Constitución, lo cual concuerda con el criterio sustentado por la Corte de Constitucionalidad en el sentido de



que al Ejército de Guatemala se le caracteriza como una institución obediente y no deliberante, organizada jerárquicamente y sometida a principios de disciplina con prohibición expresa de ejercer el derecho de petición en forma colectiva, ya que por su naturaleza propia, la institución armada resulta incompatible en el ejercicio de funciones deliberativas y electivas como corresponde a las organizaciones sindicales y a los procedimientos para acudir a la huelga como recurso de pretensión laboral; el mismo caso sucedería con la Policía Nacional, en el supuesto de que se fuera a la huelga, como lo autoriza la norma cuestionada, violaría el Artículo 2º de la Constitución, dado que al holgar peligrarían los fines a que está obligado el Estado, como lo son los derechos a la vida, la libertad, la justicia, la seguridad y la paz de los habitantes de la República; b) por otra parte, al existir una declaratoria de huelga autorizada mediante resolución dictada por un órgano jurisdiccional, únicamente puede ser combatida por los recursos prescritos en la ley; por lo que al establecer el referido Artículo 13, que el Presidente de la República en Consejo de Ministros, puede dejar sin efecto legal una huelga, vulnera el Artículo 141 de la Constitución que establece la división de los órganos del Estado, entre los cuales no debe existir subordinación alguna, en congruencia con el Artículo 203 *Ibíd.*, que establece que ninguna autoridad podrá intervenir en la administración de justicia; c) el Artículo 15 del Decreto 18-2001, al limitar el derecho de recurrir, en el supuesto de que la sanción impuesta por la Inspección General de Trabajo, no exceda de cinco mil quetzales, viola el Artículo 12 de la Constitución, toda vez que deja en estado de indefensión a quien se le impone una sanción no mayor de cinco mil quetzales, por lo que dicha norma debe dejarse fuera del ordenamiento jurídico, tomando en cuenta la jerarquía constitucional respecto a las normas ordinarias que violentan sus disposiciones; d) al confrontar el Artículo 16 del Decreto cuestionado con el contenido del Artículo 203 de la Carta Magna, se establece que no existe violación constitucional a través de la norma citada, ya que si bien es cierto, la impugnada prescribe que en materia de faltas de trabajo y previsión social, la acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses, también lo es que dicha norma no establece en forma clara y precisa quien tiene competencia para decretar el sobreseimiento; e) el Artículo 21 impugnado no es inconstitucional, ya que si bien es cierto en dicha norma se ordena dar exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijada,



regulándose que en caso contrario se certificará lo conducente, también lo es que tal disposición no implica necesariamente que una persona deba ser juzgada penalmente, pues el juez de lo penal es el que debe decidir si del texto de la certificación se ha consumado una figura delictiva tipificada en las leyes regentes; de ahí que no es cierto que al patrono necesariamente se le juzgue y condene posteriormente por deudas, como lo aseguran los recurrentes; f) respecto a los Artículos 22 y 23 impugnados, obligan a los patronos a dar cumplimiento a los supuestos jurídicos contenidos en dichas disposiciones sin estar debidamente notificados de la entrega del pliego de peticiones, lo cual, según los argumentos de los postulantes violan el Artículo 12 de la Constitución; sin embargo, luego de presentarse un conflicto colectivo de carácter económico social, por imperativo del Artículo 378 del Código de Trabajo, el Juez de conocimiento debe dictar la resolución de trámite, la que debe ser notificada al patrono de conformidad con lo indicado en los Artículos 327 y 328 del citado Código, de ahí, que sí se respeta dicho mandato que no afecta los derechos del empleador; en ese sentido las normas impugnadas referidas no riñen con el citado mandato constitucional; asimismo, según criterio afirmado por la Corte de Constitucionalidad, respecto a que el hecho de que el Artículo 380 del Código de Trabajo no contempla la oportunidad de audiencia al patrono, obedece a que cuando a éste se le notifica el emplazamiento se le hacen saber las prevenciones, las cuales no puede dejar de observarse; en ese orden de ideas, no tendría caso otorgársele audiencia, pues la existencia de la autorización judicial es un requisito que no puede soslayar; con esa base y en tanto ésta no exista, el despido resulta ser ilegal; además, dicha norma -Artículo 23- al prescribir que toda terminación de trabajo en una empresa en donde se ha planteado un conflicto de trabajo debe ser autorizado por el juez que tramita el asunto en la vía de los incidentes, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, no es inconstitucional, pues en él se garantiza el derecho de los trabajadores y se hace realidad la tutelaridad del derecho del trabajo, y además es una garantía legal que debe gozar un trabajador por la desigualdad económica que tiene frente al empleador. Solicitó que se declaren con lugar parcialmente las acciones de inconstitucionalidad planteadas, únicamente en relación a los Artículos 13 inciso c) y 15 último párrafo del Decreto 18-2001 del Congreso de la República; y sin lugar el resto de inconstitucionalidades



planteadas.

D. Consideraciones de la corte de constitucionalidad que motivaron el fallo

-I-

La Corte de Constitucionalidad tiene como función esencial la defensa del orden constitucional y, por ello, debe conocer de las impugnaciones interpuestas contra leyes, reglamentos y disposiciones de carácter general con reproche de inconstitucionalidad total o parcial. Dicha función tiene sustento en el principio de supremacía de las normas fundamentales, por lo que ante un planteamiento de inconstitucionalidad, se debe proceder a estudiar, interpretar y confrontar las normas cuestionadas con las disposiciones constitucionales que se denuncien vulneradas, con el objeto de que si se advierte la existencia del vicio señalado, las normas impugnadas se declaren sin vigencia y, por tanto, sean excluidas del ordenamiento jurídico nacional.

-II-

Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González promueven acciones de inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, indicando que los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 y 23 por los cuales se reformaron los Artículos 81, 209, 214 inciso a), 216, 233, 243, 269, 271, 272, 364, 379 y 380 del Código de Trabajo, contienen vicio material de inconstitucionalidad por contravenir lo dispuesto en los Artículos 2º., 4º., 5º., 12, 14 párrafo primero, 17 párrafo primero, 34, 41, 43, 44 párrafo primero, 101, 102 letras a) y q), 103 párrafos primero y segundo, 106 párrafos primero y segundo, 116, 118 párrafo primero, 130 párrafo primero, 141, 203 párrafos primero, segundo y cuarto, 221 párrafo segundo, 243 párrafo primero, 244, 248 y 250 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El examen confrontativo de las disposiciones ordinarias impugnadas con las constitucionales de las que se señala contravención, se realizará por esta Corte de acuerdo con las tesis propuestas por los accionantes, en congruencia con los aspectos



que a continuación se consideran en esta sentencia. Inicialmente, por razón metodológica, se analizan las tesis individualizadas que se arguyen respecto de las inconstitucionalidades planteadas, y posteriormente la tesis respecto de la inconstitucionalidad que en su conjunto, puedan adolecer las disposiciones impugnadas, todo ello con el objeto de concluir si pueden o no acogerse total o parcialmente los planteamientos instados.

-III-

Oscar Guillermo Figueroa González impugna el Artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el que se reforma el Artículo 81 del Código de Trabajo. El accionante señala la violación de los Artículos 2º. 43 y 103, primer párrafo de la Constitución, en la oración de dicho Artículo que expresa que: “Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley.

La tesis que se formula con relación ha dicho Artículo 2º. se resume en dos aspectos que a continuación se analizan. Se arguye que: a) la relación jurídica de trabajo solamente existe entre el patrono y el trabajador, quienes están identificados en forma clara y precisa en los Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, por lo que los términos, condiciones, efectos y consecuencias jurídicas de dicha relación contractual, solamente pueden afectar a los sujetos que la conforman y no a otras personas físicas o jurídicas ajenas a la misma, salvo que éstas hayan actuado o intervenido como representantes del patrono o intermediarios; y b) ninguna persona individual o jurídica puede ser responsabilizada por efectos y consecuencias jurídicas de una contratación laboral en la que no haya intervenido, ni participado.

Al respecto esta Corte considera que en el Artículo 81 del Código de Trabajo, (contenido en el título Segundo, capítulo Octavo, “Terminación de los Contratos de Trabajo”) se regula lo relativo al período de prueba en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, la finalización voluntaria del contrato durante dicho período, la prohibición de simulación del período en mención y lo relativo con la finalización de



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

De ahí que en términos generales, se puede decir que la norma impugnada no refleja inconstitucionalidad notoria; pero con el objeto de situar el adecuado contexto de la misma a la luz de lo dispuesto en el Artículo 106 constitucional, deben hacerse en esta sentencia dos puntualizaciones:

1. 1. Lo relativo con la expresión “solidaridad” que se pretende regular en la norma impugnada (extremo novedoso, pues en la norma objeto de reforma por medio del Artículo 2 impugnado, no se contemplaba dicha situación, y
2. 2. Si la expresión “solidaridad”, en la forma en la que está contenida en el Artículo impugnado, permite advertir contravención a preceptos constitucionales.

Al respecto, se parte de que, vista desde su más amplio sentido, la solidaridad puede entenderse como aquella relación en la que, en un vínculo obligacional, existen varios sujetos activos o pasivos o ambos a la vez. Es aceptado como una regla del derecho que regula la contratación (de índole civil o administrativa, especialmente) que



la solidaridad no puede presumirse, siendo que ella tiene que estar prevista, bien en una ley o en una disposición contractual con fuerza de ley, entre las partes que en la relación contractual intervienen. De ahí que para el caso de los contratos individuales de trabajo, la solidaridad no ofrece mayor dificultad en cuanto a su determinación, pues está prevista en el Artículo 23 del Código de Trabajo y asegura la continuidad de los derechos adquiridos en una relación laboral en el evento de una sustitución patronal, tutelando fundamentalmente que esos derechos no puedan verse afectados con la sustitución antes indicada.

Sin embargo, tomando en cuenta que los contratos individuales de trabajo no son las únicas fuentes de obligaciones en materia laboral, pues los derechos que a los trabajadores les pueden asistir, en el caso de terminación de un contrato de trabajo, podrían tener como fuente directa lo convenido en contratos, pactos o convenios originados en la negociación colectiva, una expresión como la de “solidaridad”, en el sentido que se pretendió asignarle en el Artículo 2 impugnado, resulta ser violatoria de los Artículos 2º. De la Constitución, que garantiza lo relativo a la seguridad jurídica y el 106 *Ibíd.*, que contempla como obligación de Estado, proteger y fomentar la negociación colectiva. Lo anterior se explica por el hecho de que es aceptado, incluso a nivel de la Organización Internacional del Trabajo, que la negociación colectiva tiene como fines, entre otros, los de fijar las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y de ahí que las cláusulas normativas que surgen como efecto de la negociación colectiva, no pueden afectar solidariamente a terceros que no han participado en la misma, a no ser que los mismos hayan aceptado voluntariamente una subrogación de las obligaciones originadas en las disposiciones convencionales.

La exclusión de solidaridad respecto de derechos originados como consecuencia de la negociación colectiva, se refleja en el propio Código de Trabajo, cuerpo normativo que al regular lo relativo a la contratación colectiva, expresa que en todo contrato colectivo de trabajo deben indicarse, el nombre completo “de las partes que lo celebren” (Artículo 40); las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para “Las partes que lo han suscrito” (Artículo 50) y que en éstos –



los pactos colectivos- debe establecerse “Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes” (Artículo 53). De manera que en el evento de finalización de un contrato de trabajo como el que se regula en el Artículo 2 impugnado, la solidaridad resulta atentatoria de la seguridad jurídica, insita en la contratación colectiva, aparte de que una regulación como la examinada restringiría, en vez de fomentar, la negociación colectiva.

Por lo anterior, debe concluirse que en cuanto al Artículo 2 del Decreto 18-2001, resulta procedente declarar la inconstitucionalidad de la expresión “solidariamente” que consta en dicho Artículo, por contravenir lo dispuesto en los Artículos 2º. y 106 de la Constitución Política de la República, y así debe declararse.

-IV-

Oscar Guillermo Figueroa González también denuncia como inconstitucional el Artículo 6 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, el cual reforma el inciso a) del Artículo 214 del Código de Trabajo, y como consecuencia de ello, deja el texto de dicho inciso de la siguiente manera: “a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código.” Dicha norma es señalada por el accionante como inconstitucional por contravenir el Artículo 4º. Primer párrafo; 34, 43, 102 letras a) y q), 106 y 130 primer párrafo de la Carta Magna.

El razonamiento del accionante puede resumirse en dos aspectos: a) la norma impugnada impide a los trabajadores no sindicalizados el celebrar contratos, pactos y convenios colectivos de trabajo, al conceder a los sindicatos la exclusividad de la contratación colectiva, discriminándoles por razón de no estar afiliados a un sindicato; y b) el Artículo citado obliga a los trabajadores no sindicalizados a afiliarse a un sindicato para poder ejercer el derecho a celebrar contratos, pactos y convenios colectivos, por ser una atribución exclusiva de los sindicatos el celebrar tales convenios de aplicación general para los trabajadores, lo que constituye un privilegio para dichas



organizaciones prohibido en el Artículo 130 constitucional. De ahí se concluye que la afectación constitucional señalada se circunscribe a la oración que dice “Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos”, contenida en la norma objeto de análisis.

Para situar en su debido contexto la norma impugnada, se parte de que el Artículo 214 del Código de Trabajo -objeto de reforma en su inciso a) por medio del Artículo 6 impugnado- está contenido en el título Sexto (“Sindicatos”), capítulo único (Disposiciones Generales), del Código de Trabajo, y regula situaciones que a juicio del legislador ordinario son consideradas como actividades propias de los sindicatos; estando dentro de ellas no sólo la regulada en el Artículo 6 impugnado, sino también, entre otras, las de participar en la integración de los organismos estatales que les permite la ley y velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal. No puede obviarse, en el examen que se hace en este apartado de la sentencia, que el inciso a) del Artículo 214 anterior a la reforma que fue objeto por el Artículo 6 *Ibíd.*, contenía similar regulación al preceptuar que constituirían actividades de los sindicatos la de “Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.”, regulándose también que “Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos” (cita parcial del texto de dicho numeral de acuerdo con la reforma contenida en el Artículo 18 del Decreto 64-92 del Congreso de la República).

Una elemental confrontación entre la normativa derogada y la actualmente vigente, consecuencia de la reforma que se impugna, permite advertir que en la nueva regulación se observa especialmente el contenido de los Artículos 4º, 102 y 106 de la Constitución, y de ahí que ni éstos, ni los Artículos 34, 43 y 130 de la ley matriz son contravenidos, por las siguientes razones: a) la norma impugnada no crea un privilegio para los sindicatos, porque aún cuando en su texto se pudiera advertir cierta contradicción al expresar en una misma oración las palabras “exclusividad” y “salvo”; una correcta hermenéutica de dicho Artículo permite evidenciar que en el mismo se pretende regular una actividad que se considera propia de los sindicatos –lo cual es



congruente con el texto total del Artículo 214 del Código de Trabajo-, dejando a salvo que en una empresa o centro de trabajo puedan realizarse otras actividades de negociación colectiva por medio de lo regulado en los Artículos 374, 375 y 376 del Código ibidem, a través de los Consejos o Comités ad hoc o permanentes que puedan constituirse en el lugar de trabajo, evitando con ello que se susciten lo que en doctrina del Derecho del Trabajo se denomina como cláusulas sindicales de exclusión y cláusulas sindicales de preferencia, incompatibles con el desarrollo de la libertad sindical; y b) la nueva regulación resulta ser incluso aún mas progresista con la generalidad de trabajadores de una empresa o centro de trabajo, pues, contrario a lo expresado por el accionante, la lectura del propio Artículo impugnado, permite colegir que ahora los beneficios que provengan de la celebración de contratos, pactos o convenios colectivos de trabajo serán de aplicación general “para los trabajadores de la empresa”, lo que incluye a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y no sólo “a los miembros del sindicato” como anteriormente se regulaba; lo cual coloca en un plano de igualdad a los trabajadores no sindicalizados, con respecto a los miembros de un sindicato para todos aquellos casos de los beneficios que se originen como consecuencia de la negociación colectiva. Por lo anterior se concluye que el vicio de inconstitucionalidad señalado al Artículo 6 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República es inexistente.

-V-

Es objeto de tacha de inconstitucionalidad el Artículo 8 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que reforma el Artículo 216 del Código de Trabajo y en su texto regula que “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.” Dicha regulación es señalada de infringir los Artículos 34, 102 letras q) y 106 primer párrafo de la Constitución.

Respecto de la denuncia de inconstitucionalidad, el promoviente de la misma argumenta que cuando se regula que “para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores”, en vez de la sola concurrencia de los trabajadores y “sin que efectivamente estén concurriendo sus



integrantes a solicitar su formación”, se les impone una condición adicional más (consentimiento por escrito) además de la concurrencia, con lo que se está disminuyendo el derecho a la sindicalización, obviando que el Artículo 106 constitucional manda a promover y no disminuir los derechos laborales.

Al respecto, se considera que el derecho que es objeto de tutela constitucional en el inciso q) del Artículo 102 del texto fundamental, es el derecho a la libertad sindical, que puede darse en dos modalidades: positiva o negativa, según sea el caso. La libertad sindical positiva se contrae de manera enumerativa en la posibilidad que tienen todas las personas de constituir o afiliarse a un sindicato, elegir a sus representantes y ser elegibles para cargos de dirección o representación sindical. Este tipo de libertad también es objeto de regulación en la normativa del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, pues, por mencionar algunos casos, está contenido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Artículo 23, IV), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículo 22.1), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 8) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Artículo 16), disposiciones convencionales en las que se contempla que el ejercicio de esta libertad debe quedar sujeto a las restricciones previstas en la ley (se entiende la interna del Estado parte de dicha normativa convencional). Pero, en contraposición, también existe el derecho a la libertad sindical negativa, con el mismo carácter de inherente a la persona humana y como tal objeto de tutela constitucional por vía del Artículo 44 de la ley matriz. Esta libertad sindical negativa, se conforma por el derecho que tienen todos los trabajadores (o empleadores) a no afiliarse a ninguna organización sindical y en caso de que estén afiliados, al derecho que tendrían de desafiliarse de la misma.

Por esa dualidad que existe en el derecho a la libertad sindical, resulta razonable que la propia ley imponga el requisito del consentimiento por escrito en el caso de formación de un sindicato, a efecto de que la persona que desee ejercer este derecho evidencie su consentimiento por escrito, lo que evita la coacción indirecta y fraudes que eventualmente pudieran darse cuando una persona no tiene la oportunidad de expresar su consentimiento de manera cierta; ello en ninguna forma limita el derecho que regula



el Artículo 102 inciso q) de la Constitución, pues este Artículo, al incluir una reserva de ley al preceptuar que el derecho de sindicalización se puede ejercer llenando “los requisitos que establezca la ley”, manda implícitamente que éstos requisitos deben ser razonablemente delimitados por el legislador ordinario, sin hacer nugatorio este derecho (a la libertad sindical) ni positiva, ni negativamente, lo cual se observa en la nueva regulación que se impugna de inconstitucionalidad.

Las razones antes expresadas permiten concluir que no es atendible la tesis del accionante respecto de la inconstitucionalidad denunciada en cuanto al Artículo 8 del Decreto 18-2001 y así debe resolverse.

-VI-

Augusto Valenzuela Herrera impugna de inconstitucionalidad el Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reforma el Artículo 233 del Código de Trabajo, específicamente el primer párrafo, el cual dispone que “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos, pueden formar una confederación.”, pues con ello se modifica el número de sindicatos que son necesarios para formar una federación y el número de federaciones necesarias para formar una confederación.

El solicitante argumenta que existe inconstitucionalidad en dicha regulación, pues ésta riñe con lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución al restringir el derecho de organización sindical y profesional.

Esta Corte precisa que concurre en el señalamiento de inconstitucionalidad una ausencia del razonamiento confrontativo de la norma impugnada con la disposición fundamental que se estima violada a efecto de evidenciar la existencia del vicio señalado. Siendo que tal deficiencia no puede ser suplida por este tribunal oficiosamente (pues ello implicaría tener que apartarse de su necesaria condición de tribunal imparcial), el señalamiento de inconstitucionalidad del Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República debe desestimarse.



-VII-

Augusto Valenzuela Herrera también denuncia la inconstitucionalidad de la literal c) y del último párrafo del Artículo 13 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que reformó el Artículo 243 del Código de Trabajo, el cual quedó así: “No podrá llegarse a la realización de una Huelga:...c) Fuerzas de seguridad del Estado...El presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga en el territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país.”

Respecto a la inconstitucionalidad de la literal c) del Artículo que se analiza, se precisa que "fuerzas de seguridad del Estado" que son el Ejército de Guatemala, institución indivisible, esencialmente obediente y no deliberante y sus integrantes en servicio activo no pueden ejercer el derecho de petición colectiva, conforme los Artículos 244 y 248 de la Constitución y la Policía Nacional Civil como una institución profesional armada, cuya finalidad es mantener la seguridad pública ciudadana, de conformidad con el Artículo 35 de su ley orgánica tiene prohibida la realización de movimientos de huelga.

De acuerdo con el Artículo 104 de la Constitución Política de la República “Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”; y de ahí que de acuerdo con el principio de reserva de ley, el propio legislador constituyente previó que el legislador ordinario pudiera establecer determinados supuestos normativos en los cuales no esté prohibido el ejercicio del derecho a la huelga y paro, todo ello con la finalidad de velar porque, en el caso de las instituciones estatales, se cumplan los postulados a que se refieren los Artículos 1º. Y 2º. Constitucionales.

De manera que no existiendo antinomia entre la Constitución Política de la República y el texto normativo impugnado, el señalamiento de inconstitucionalidad de éste debe desestimarse.

En relación a la inconstitucionalidad del último párrafo del Artículo objeto de estudio, el solicitante afirma que existe tal vicio porque para llegar a la realización de



una huelga legal tiene que agotarse previamente el procedimiento colectivo de carácter económico social establecido en los Artículos del 377 al 394 del Código de Trabajo, lo que evidencia que el control total para declarar o no la legalidad de una huelga, corresponde a los órganos jurisdiccionales ordinarios como parte de sus atribuciones, pues son los únicos con potestad para administrar justicia conforme el Artículo 203 de la ley fundamental, razón por la cual el Presidente de la República no puede intervenir en la administración de justicia una vez declarada la legalidad de una huelga suspendiendo la misma, pues no sólo viola el Artículo 203 precitado, sino la prohibición de la subordinación entre los poderes del Estado contenida en el Artículo 141 ibidem.

Ahora bien, al confrontar el último párrafo del Artículo 13 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que establece que "...El presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de una huelga en el territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales para el país...", se ve que siendo aplicable para el caso de solución de conflictos de carácter económico social, lo dispuesto en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, y, supletoriamente el Código de Trabajo (Artículos 4 y 6 de la primera de las leyes precitadas), y por ello, el ejercicio del derecho de huelga está sujeto al control jurisdiccional por parte de los Tribunales de Justicia, en concreto, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se concluye que la regulación antes indicada resulta ser violatoria de lo dispuesto en el Artículo 203 constitucional, que establece en forma clara en sus dos últimos párrafos que la función jurisdiccional se ejerce con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales que la ley establezca, y que ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia, pues el Presidente de la República no puede arrogarse, ni aún en Consejo de Ministros, una función jurisdiccional. En esa virtud, el párrafo objeto de estudio resulta inconstitucional por lo que debe expulsarse del ordenamiento jurídico vigente.

-VIII-

Se impugna de inconstitucional el Artículo 15 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reforma el Artículo 269 del Código de Trabajo. Sobre dicho



Artículo, el primero de los solicitantes argumenta que dicha norma en su último párrafo dispone que las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables conforme la ley de la materia y el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones sean mayores a cinco mil quetzales, lo cual restringe los derechos de libertad e igualdad y libertad de acción contenidos en los Artículos 4º. Y 5º. De la Carta Magna, pues prohíbe a las personas sancionadas con cantidades menores a la indicada, el derecho a impugnar dichas sanciones, creando desigualdad entre los sujetos pasivos de la sanción; asimismo, al impedir en forma expresa el derecho a interponer recursos, conculca el derecho de defensa consagrado en el Artículo 12 fundamental. Por su parte el segundo de los accionantes formula dos tesis que se analizan a continuación. En la primera, refiere que la normativa impugnada viola lo dispuesto en los Artículos 2º., 12 primer párrafo, 14 primer párrafo, 103 segundo párrafo y 203 párrafos primero, segundo y cuarto de la Constitución, por segregar el conocimiento de las faltas de trabajo y previsión social del conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y atribuirle el conocimiento y resolución de las mismas a la Inspección General de Trabajo, obviando que de acuerdo con los Artículos 103 párrafo segundo de la Constitución y 283 del Código de Trabajo todos los conflictos de trabajo están sometidos a jurisdicción privativa, y que la declaración de responsabilidad o culpabilidad por una falta de trabajo y previsión social no la está haciendo una autoridad judicial competente sino una autoridad administrativa. En la segunda tesis, el accionante señala la inconstitucionalidad del Artículo 15 impugnado, por contravenir lo dispuesto en los Artículos 4º., primer párrafo; 12, primer párrafo; 103, segundo párrafo; 130, primer párrafo y 221 segundo párrafo, de la Constitución, pues el párrafo de dicho Artículo que expresa que “Las resoluciones de la Inspección General de Trabajo serán impugnables de conformidad con el presente Código, y por el procedimiento contencioso administrativo cuando las sanciones impuestas excedan de cinco mil quetzales.”, impide, de manera discriminatoria, que las sanciones que no excedan de cinco mil quetzales no puedan ser impugnadas en la vía administrativa conforme lo dispone el Código de Trabajo, ni tampoco en la vía contencioso administrativa, y sólo las que excedan de la cantidad antes relacionada tienen el privilegio de poderse impugnar.



Al respecto, previo al análisis de fondo de la normativa impugnada, deben clarificarse algunos aspectos que permiten determinar la intelección utilizada por este tribunal para llegar a la decisión que se asume respecto del Artículo 15 impugnado, siendo éstos los siguientes:

1. La expresión “conflicto”, entendida en su más amplio sentido, abarca toda aquella desavenencia o desacuerdo que genera una controversia entre dos o más partes determinadas y que debe ser objeto de discusión para una adecuada solución. Por ello no es posible negar que un conflicto no pueda suscitarse en el entorno social de la persona, y negar que éste no concurre, sobre todo en el caso de que sobre una persona deba recaer la imposición de una sanción como consecuencia de una aplicación de normas, implicaría restringir hasta el punto de hacer nugatoria la más elemental regla del contradictorio: la del derecho que a toda persona le asiste de defenderse, respecto de una imputación formulada en su contra que genere un conflicto de intereses en el que necesariamente se vea involucrada.
2. De conformidad con el Artículo 203 de la Constitución, la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República, correspondiendo a los tribunales de justicia la potestad de juzgar (iudicium) y promover la ejecución de lo juzgado (executio). De ahí que en congruencia con lo anterior, la propia Constitución disponga que “La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca” prohibiendo la intervención de autoridad que no sea judicial en la administración de justicia. Lo anterior permite advertir que la función jurisdiccional está siempre encaminada al ejercicio de la potestad de administrar justicia al momento de dirimir conflictos y decidir controversias, lo que cobra particular relevancia cuando se trata de la afectación de derechos de una persona como consecuencia de la aplicación de una norma sancionatoria.
3. En ese orden de ideas, y siguiendo la congruencia que el texto constitucional guarda en su conjunto como un texto normativo uniforme, se regula en el segundo párrafo



del Artículo 103 constitucional que “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.”, lo que deja entrever la presencia de la función jurisdiccional en la solución de conflictos relativos al trabajo. No está de más acotar que la expresión “jurisdicción privativa”, a que se refiere el precitado Artículo constitucional, resulta de la división que anteriormente se regulaba en el Artículo 27 de la Ley del Organismo Judicial contenida en el Decreto 1762 del Congreso de la República, -ley vigente al momento en que entra a regir la actual Constitución Política de la República- por el que se dividía a la jurisdicción en ordinaria y privativa, estando comprendida dentro de esta última jurisdicción (privativa) a aquella asignada a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y de ahí la explicación de que dicha expresión estuviese contemplada en el Artículo 103 Ibíd.; que, de cualquier manera, en nada distorsiona el sentido que debe tener la acepción “jurisdicción” contenida en el mismo.

El análisis factorial del Artículo 15 objetado, permite evidenciar que en el mismo se regulan los siguientes aspectos: a) las faltas de trabajo y previsión social, estableciendo que éstas son “infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de éste Código <de Trabajo> o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”, lo cual cumple con los requisitos de *lex praevia* y *lex certa* que deben estar ínsitos en toda norma de carácter sancionatorio para que ésta pueda tener validez en su aplicación; b) el conocimiento y resolución de todas aquellas situaciones que puedan constituir faltas de trabajo y previsión social, y que se le confiere a la Inspección General de Trabajo, al regularse que éstas (las faltas) deben ser establecidas por dicha dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ya sea “directamente o por cualquiera de sus delegaciones”, debiendo ésta (la Inspección antes citada) dictar “la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento”; c) lo relativo al cobro y ejecución de las sanciones, regulándose para el caso de incumplimiento el procedimiento establecido en los Artículos del 426 al 428 del Código de Trabajo, y que “Para los efectos de cobro las resoluciones de la Inspección General de Trabajo tienen categoría de título ejecutivo.”; d) el monto de lo recaudado por



sanciones administrativas, constituye fondos privativos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con destino específico para capacitación y mejoramiento de equipo; e) la forma de pago de las multas (directamente a la Inspección General de Trabajo); y f) la impugnabilidad de las resoluciones de la Inspección General de Trabajo, se entiende, en materia de juicio de faltas.

Los aspectos advertidos en los literales b), d), e) y f) antes citados, permiten evidenciar que el Artículo impugnado adolece parcialmente de inconstitucionalidad, pues la regulación contenida en el mismo contraviene lo dispuesto en los Artículos 103, segundo párrafo y 203, en sus párrafos primero, tercero y cuarto, ambos de la Constitución, pues se asigna una función de resolución de conflictos (juzgamiento de faltas) de trabajo a una autoridad administrativa (la Inspección General de Trabajo), obviando el mandato constitucional de que toda resolución de conflictos en materia de trabajo debe emanar de órganos con potestad de administrar justicia; de la cual carecen los órganos administrativos; lo cual, aparte de la infracción constitucional que ello conlleva, también contempla un contrasentido entre dos normas de un mismo texto legal, pues lo regulado en el Artículo 15 impugnado genera contradicción con lo dispuesto en el Artículo 23 del Código de Trabajo. Por aparte, el hecho de atribuir la calidad de fondos privativos a un Ministerio de Estado, cuando es evidente que estos fondos, en correcta aplicación del segundo párrafo del Artículo 103 *Ibíd.*, son generados por la administración de justicia, permite advertir que tal regulación resulta ser violatoria de lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 213 de la Constitución, por lo que, aplicando *mutatis mutandi* lo considerado por esta Corte en la sentencia de uno de octubre de mil novecientos noventa y ocho (Expediente 292-98; Gaceta 50) en cuanto a que una “sanción originada en la actividad jurisdiccional, genera fondos para el Organismo Judicial por devenir directamente de la administración de justicia”, concluye en que son inconstitucionales los párrafos cuarto y quinto de la norma impugnada; y por derivación de todo lo anterior, también es inconstitucional el último párrafo de la reforma contenida en la norma impugnada.

Lo anterior evidencia que en cuanto al Artículo 15 cuestionado, resultan



afectados de vicio de inconstitucionalidad el párrafo segundo de dicho Artículo, en la primera oración que regula que “Una vez que la existencia de la falta haya sido debidamente establecida por la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, se dictará la resolución que corresponde imponiendo la sanción administrativa y fijando plazo para su cumplimiento.”, la palabra “administrativa” que 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, y, por la declaratoria que en ese sentido se hará en esta sentencia, resulta innecesario emitir pronunciamiento alguno respecto de la segunda tesis propuesta por el otro accionante para evidenciar la inconstitucionalidad de este Artículo.

Sin perjuicio de lo anteriormente considerado, esta Corte advierte que los eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en la que se declarará la inconstitucionalidad parcial del Artículo 15 impugnado, pueden solucionarse mediante una correcta observancia de los Artículos 103, 203, 204 y 213 constitucionales y su integración con lo dispuesto en los Artículos del 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, a efecto de observar el carácter tutelar de las leyes de trabajo, en congruencia con el mandato que impone el primer párrafo del Artículo 103 precitado.

-IX-

Augusto Valenzuela Herrera señala vicio de inconstitucionalidad del Artículo 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República que reformó el Artículo 271 del Código de Trabajo, argumentando que dicha normativa tergiversa el Artículo 203 de la Constitución al disponer que es la Inspección General de Trabajo la única autoridad administrativa competente para conocer, investigar y sancionar una falta, no obstante que siendo los funcionarios de dicha institución quienes con sus actuaciones dan lugar a un procedimiento sancionatorio en materia de faltas de trabajo, la regulación objetada la convierte en juez y parte del mismo al resolver sobre la prescripción del



procedimiento y la sanción administrativa, actuando con jurisdicción propia de los tribunales de trabajo y previsión social e invadiendo el campo administrativo de la jurisdicción de dichos tribunales. Además, al asignarle una función jurisdiccional privativa a un ente de la administración pública centralizada, se contraría la esencia del derecho laboral y lo dispuesto en el Artículo 103 de la Constitución

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

-X-

Se objeta de inconstitucionalidad el Artículo 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se reforma el Artículo 364 del Código de Trabajo. Augusto Valenzuela Herrera afirma que dicha norma al ordenar que sí el patrono condenado en sentencia al pago de prestaciones laborales no cumple con el fallo, se certificará lo conducente en su contra ante el tribunal competente, es inconstitucional, ya que se está regulando que del no pago de las prestaciones laborales, lo cual constituye una deuda, se derive la pena de prisión, cuando la propia Constitución en el Artículo 17 expresamente prohíbe la prisión por deuda; además, el mismo Código de Trabajo dispone el procedimiento de ejecución de las sentencias, el cual es más accesible y rápido que la vía de apremio civil y la vía penal, por lo que al omitirse dicho procedimiento también se vulnera el principio del debido proceso contenido en el Artículo 12 constitucional. Por su parte Oscar Guillermo Figueroa González señala que dicho Artículo adolece de inconstitucionalidad por infringir el Artículo 17 de la Constitución, en el párrafo de dicho Artículo que expresa que “Cuando en una sentencia se condene al empleador a pagar a uno o varios trabajadores salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, también será obligatorio que se aperciba al patrono que resulte condenado que si no da exacto cumplimiento a la sentencia dentro del plazo en ella fijado se certificará lo conducente en su contra, para



su juzgamiento.”; pues el Artículo constitucional precitado contempla que no hay prisión por deudas, lo que se infringe en la normativa impugnada, pues considera el promoviente que “la condena al empleador a pagar a uno o varios trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, constituye una obligación dineraria (deuda) que no puede redundar en la prisión o encarcelamiento del obligado.”

Al analizar el párrafo objetado, esta Corte advierte inconstitucionalidad respecto del mismo por las siguientes razones: el cumplimiento forzoso de la sentencia judicial que declara la procedencia del pago de prestaciones laborales, puede lograrse por medio de la vía establecida en los Artículos 426 al 428 del Código de Trabajo en congruencia con lo dispuesto en los Artículos 203 constitucional y 425 del citado Código; y de ahí que si bien debe fijarse un plazo para cumplir voluntariamente la sentencia, no es atendible la fijación de dicho plazo con un apercibimiento aparejado de que en el caso de no cumplir el patrono con lo ordenado en el fallo en el plazo señalado “se certificará lo conducente en su contra para su juzgamiento”, pues ello daría lugar al surgimiento de dos procedimientos paralelos, uno en el que se pretenda lograr la ejecución forzosa de la sentencia, y otro originado por el haber certificado “lo conducente”, los cuales tienen un mismo punto de partida: la omisión de cumplir voluntariamente con lo declarado en la sentencia; lo cual eventualmente podría generar contradicción entre actos jurisdiccionales originados de un mismo hecho (el incumplimiento) y en un mismo proceso (en el que se emitió la sentencia que contempla la declaración de certificar lo conducente), aspecto que evidentemente atenta contra la certeza jurídica que de acuerdo con el principio jurídico del debido proceso emana de los actos de decisión judicial.

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



-XI-

Se impugna de inconstitucionalidad el Artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el que se reforma el Artículo 380 del Código de Trabajo. El párrafo que se objeta de inconstitucional, es el que expresa que “A partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.” A dicho párrafo se le imputa infracción de los Artículos 43, 102, incisos a) y q), y 106, párrafo segundo, de la Constitución, argumentando el accionante que el párrafo impugnado: a) sujeta a autorización judicial la terminación de todos los contratos de trabajo en la empresa que se haya planteado un conflicto colectivo económico social, vedando con ello al trabajador su derecho a la libre elección del trabajo, pues impide que se dé por terminada una relación laboral sin obstáculo alguno; y b) vincula a los trabajadores que no intervienen en el conflicto colectivo de trabajo a las resultas del mismo, pues obvia que la eventualidad de represalias patronales por razón del conflicto planteado no puede ser alegada a favor de aquel trabajador que no es parte en dicho conflicto.

Sobre tales aspectos, este tribunal considera que no es atendible acoger el argumento que concurra sujeción a autorización judicial en el evento de terminación de “todos” los contratos de trabajo en una empresa en la que se haya planteado un conflicto colectivo económico social; pues entenderlo en el sentido indicado por el accionante implicaría interpretar la norma en forma positivista y restrictivo de un derecho social, mínimo e irrenunciable de una persona humana como lo es el de la libre elección de trabajo, tutelado en el Artículo 102, inciso a), de la Constitución Política.

Una correcta hermenéutica del Artículo 380 del Código de Trabajo permite entender que la expresión “terminación de contratos de trabajo” contenida en dicho Artículo, regula solamente aquellos eventos en que se da por terminada unilateralmente una relación de trabajo por motivo de despido (directo o indirecto) del trabajador;



intelección que puede extraerse de las expresiones “justicia o injusticia del despido” “sea reinstalado él o los trabajadores despedidos”, contenidas en el Artículo antes citado; pues se ve que el espíritu de la norma pretende tutelar la continuidad de la relación de trabajo que pudiera verse afectada si el patrono asume la decisión de dar por finalizada dicha relación por medio del despido, como represalia por haber determinado o suponer que el trabajador despedido participó directamente en el movimiento que dio lugar al planteamiento del conflicto colectivo económico social, o bien, participó indirectamente al manifestar su adhesión al mismo. De cualquier manera, interpretando la norma ordinaria impugnada a la luz de lo dispuesto en el Artículo 106 constitucional, debe entenderse que si lo que la norma impugnada contempla es una protección para aquellos trabajadores “que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo”, ello debe proteger a un trabajador de suposiciones por parte del patrono que puedan dar lugar a ser utilizadas como represalias por este último, por el surgimiento de un conflicto colectivo económico social; represalia que va dirigida directamente contra el trabajador despedido, e indirectamente contra el propio movimiento que originó dicho conflicto en la empresa.

Sin embargo no debe entenderse que los casos de renuncia voluntaria del trabajador, también deben sujetarse a la autorización de juez competente, pues ello implicaría limitar el ejercicio del derecho social mínimo a la libre elección del trabajo protegido constitucionalmente -Artículo 102, literal a) del texto matriz- al cumplimiento de un requisito (de autorización de juez competente) establecido en una norma ordinaria (Artículo 380 del Código de Trabajo), lo cual, por la restricción que origina sería inconstitucional.

-XII-

Finalmente, son objeto de señalamiento de inconstitucionalidad material en su conjunto, los Artículos 4, 17, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, en lo concerniente a la reforma que por los mismos se hace de los Artículos 209, 272 literales a) a la g), 379 segundo párrafo y 380, todos del Código de Trabajo.



El Primero de los solicitantes considera que los Artículos 4 y 17 del decreto recurrido son inconstitucionales porque crean multas confiscatorias y excesivas en relación a las faltas que los patronos pueden cometer, pues vulneran el Artículo 1º. 2º. y 39 de la Carta Magna al no proteger a la persona humana y su familia, ni realizar el bien común; al no garantizar a los habitantes del país la vida, la libertad, la justicia, la paz y sus derechos integrales como personas y limitan el derecho de propiedad privada, permitiendo que la Inspección General de Trabajo imponga las referidas multas; además, estima que los Artículos 22 y 23 objetados, restringen el derecho de defensa, pues al patrono sin haber sido citado y oído en juicio, se le está condenando; asimismo, los párrafos segundo y tercero del Artículo 23 relacionado es inconstitucional, ya que dispone que el juez de trabajo ordenará inmediatamente la reinstalación de los trabajadores despedidos y sí ésta se origina por denuncia, se dictará resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes, todo sin audiencia previa al patrono, lo cual vulnera el referido derecho de defensa. Por otra parte, la tesis sobre el vicio de inconstitucionalidad que esgrime el segundo de los accionantes, únicamente se concretiza a afirmar que “al estipular sanciones pecuniarias laborales sin considerar, analizar, ponderar y establecer la capacidad de pago del infractor, violan flagrantemente los Artículos 41, 44, párrafo primero, 101, 118, primer párrafo, y 243, párrafos primero y segundo, de la Constitución Política de la República de Guatemala, que reconocen, en equidad y justicia, el derecho inherente a la persona humana de exigirle o imponerle tributos, sanciones pecuniarias o contribuciones de acuerdo a su capacidad de pago, y estipulan la prohibición de sanciones arbitrarias y confiscatorias.”

La sola ausencia del pertinente razonamiento evidencia la improcedencia de la inconstitucionalidad que, en su conjunto, se denuncia que adolecen las normas ordinarias anteriormente relacionadas, pues se ha considerado por esta Corte que la especial trascendencia de la declaratoria de inconstitucionalidad de las leyes, por cuyo medio se controla la competencia de órganos legitimados para emitir disposiciones normativas, implica que en su planteamiento el accionante cumpla con el mínimo requisito de expresar en forma razonada y clara los motivos jurídicos en que descansa su impugnación, pues el defecto sustancial en esta exigencia impide al tribunal resolver



sobre el fondo; situación que, por ser concurrente en la tesis expresada por los accionante respecto del vicio denunciado de los Artículos 4, 17, 22 y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, determina la improcedencia del ataque de inconstitucionalidad que se hace de dichas normas, y así debe declararse.⁶

E. Resolución final

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: I) Con lugar parcialmente las acciones de inconstitucionalidad general parcial del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformó el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, promovidas por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González. II) Como consecuencia, se declaran inconstitucionales los Artículos: a) 2 en la expresión “solidariamente”, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo; b) 13 último párrafo, que reformó el Artículo 243 del Código de Trabajo; c) 15 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, que reformó el Artículo 269 del Código de Trabajo; d) 16 literal b) en la frase que dice “la Inspección General de Trabajo”, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo; y e) 21 tercer párrafo, que reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo, sin perjuicio de no declarar inconstitucional el Artículo 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República; su interpretación debe sujetarse a lo establecido en este fallo; disposiciones que quedan sin vigencia a partir del día siguiente al de la fecha de la publicación de esta sentencia en el Diario Oficial. III) Sin lugar el resto de las inconstitucionalidades planteadas. IV)

⁶ Gaceta de la Corte Suprema de Justicia. 2004.



Notifíquese, y publíquese el presente fallo en el Diario Oficial en el plazo señalado en la ley.”⁷

En lo resuelto existió un voto disiente que dice:

“voto razonado parcialmente disidente del Magistrado Rodolfo Rohrmoser Valdeavellano Recaído en la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad, el día de hoy, en los expedientes acumulados de Inconstitucionalidad general números 898-2001 Y 1014-2001.

He disentido parcialmente de la sentencia identificada, en los aspectos que a continuación índico, por las razones que explico respecto de cada uno:

1) Estimo que el fallo de mérito, en forma infundada, expresa en su sexto considerando que el postulante omitió expresar los motivos jurídicos en que descansa la impugnación del Artículo 12 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República; sin embargo, en el mismo apartado, esta Corte indica que "...El solicitante argumenta que existe inconstitucionalidad en dicha regulación, pues ésta riñe con lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución al restringir el derecho de organización sindical y profesional." Tal expresión, a mi criterio, es suficiente para poder realizar el pronunciamiento sobre la denunciada inconstitucionalidad, puesto que el accionante indica que, a su criterio, se restringen derechos laborales; omitir pronunciarse sobre su pretensión, en base a una subjetiva apreciación, fundada en lo escueto que puede ser una argumentación, es abstraerse del deber de dirimir las cuestiones sometidas a este Tribunal. En todo caso, considero innecesario exponer los motivos por los cuales, a mi juicio, la disposición impugnada no restringe derechos laborales, ya que la consecuencia de la consideración de la Corte es acorde a mi percepción sobre la denunciada afectación al texto constitucional.

2) En el séptimo considerando se afirma que es inconstitucional que el Presidente de la República, en Consejo de Ministros, pueda disponer la suspensión de una huelga en el territorio nacional, cuando estime que afecte gravemente las actividades y servicios

⁷ Ibid.



públicos esenciales del país. En mi opinión, tal estimación de esta Corte omite tomar en consideración que de conformidad con la propia Constitución, el Presidente de la República, en Consejo de Ministros, es el órgano facultado para limitar el ejercicio de ciertos derechos constitucionales (entre ellos los de manifestación, de reunión y de huelga), por lo que si bien, dichos aspectos deben ser regulados por la Ley Constitucional de Orden Público, una correcta y armónica interpretación de la norma impugnada permitiría arribar a concluir que se trata de una disposición de materia ordinaria compatible con lo establecido en la citada Ley Constitucional y, por lo tanto, constitucional, siempre y cuando a su aplicación concurra, necesariamente, la aplicación de las disposiciones respectivas de la ley de rango constitucional.”⁸

F. Adicionalmente hubo una aclaración con respecto a la sentencia anterior que dice:

“De oficio se tiene a la vista la sentencia de tres de agosto de dos mil cuatro, dictada por esta Corte en los expedientes acumulados formados por inconstitucionalidad general parcial de los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 Y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformaron los Artículos 81, 209, 214, 216, 233, 243, 269, 271, 272, 281, 364, 379 Y 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, promovidos por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González.

Considerando

De conformidad con lo establecido en el Artículo 21 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad, esta Corte y los tribunales de amparo podrán aclarar de oficio sus resoluciones, en tanto conserven jurisdicción y por las causas previstas en la ley.

En el numeral romano II) literales d) y e) del referido fallo, se consignó erróneamente que "...II) Como consecuencia, se declaran inconstitucionales los Artículos:...d) 16 literal b) en la frase que dice “la Inspección General de Trabajo”, que

⁸ Gaceta de la Corte de Constitucionalidad. Año 2004.



reformó el Artículo 81 del Código de Trabajo...”, siendo que los Artículos 16 y 21 del decreto impugnado reformaron los Artículos 271 y 364 del Código de Trabajo respectivamente, razón por la cual resulta procedente aclararlo de oficio en ese sentido.

Lo resuelto:

La Corte de Constitucionalidad con fundamento en lo considerado y leyes citadas resuelve: **I. Aclara de oficio** la sentencia dictada por esta Corte de fecha tres de agosto de dos mil cuatro, en los expedientes acumulados formados por inconstitucionalidad general parcial de los Artículos 2, 4, 6, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 21, 22 Y 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, que reformaron los Artículos 81, 209, 214, 216, 233, 243, 269, 271, 272, 281, 364, 379 Y 380 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, promovidos por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González, en el sentido de que los Artículos 16 y 21 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República reformaron los Artículos 271 y 364 del Código de Trabajo y no el Artículo 81 del citado código, como erróneamente se consignó en el numeral romano II) literales d) y e) del referido fallo II) Notifíquese. ⁹

⁹ Ibid. 2004.





CAPÍTULO IV

4. Presentación de los resultados del trabajo de campo

4.1 Entrevistas

A continuación se presentan los resultados del trabajo de campo, que consistió en hacer cinco preguntas a Inspectores de Trabajo respecto a su criterio con relación a su intervención en el conocimiento de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social.

En base a ello, se presentan a continuación los resultados en forma gráfica:

CUADRO No. 01

PREGUNTA:

¿CONSIDERA USTED QUE FUERON POSITIVAS LAS REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A QUE EL CONOCIMIENTO DE LAS FALTAS SEA COMPETENCIA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	10
NO	05
TOTAL:	15

Fuente: Investigación de campo; agosto del año 2005.



CUADRO No. 2

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LAS REFORMAS MOTIVARON AL LEGISLADOR A EVITAR QUE LOS PROCESOS PUNITIVOS SE RETRASARAN EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	15
NO	0
TOTAL:	15

Fuente: Investigación de campo; agosto del año 2005.

**CUADRO No. 3**

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE LOS INSPECTORES DE TRABAJO EN APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO, TIENEN FACULTADES COERCITIVAS PARA HACER CUMPLIR A LOS PATRONOS O EMPLEADORES CON SUS OBLIGACIONES?

RESPUESTA	CANTIDAD
SI	02
NO, por que somos un ente administrativo	13
TOTAL:	15

Fuente: Investigación de Campo; agosto del año 2005.

**CUADRO No. 4**

PREGUNTA: ¿CREE USTED QUE NO DEBIO REFORMARSE LO RELATIVO A LA CONVERSION EN EL PROCEDIMIENTO PARA EL JUZGAMIENTO DE LAS FALTAS, POR EL HECHO DE QUE SI EL INFRACTOR NO CUMPLIA CON LA SENTENCIA O RESOLUCIÓN PODRIA CONVERTIRSE EN PENA DE PRISION LA PENA DE MULTA?

RESPUESTA	CANTIDAD
NO	14
SI	01
TOTAL:	15

Fuente: Investigación de campo; agosto del año 2005.



CUADRO No. 5

PREGUNTA: ¿CONSIDERA USTED QUE DEBIERA REFORMARSE EL CÓDIGO DE TRABAJO RESPECTO A QUE EN CASO DE INCUMPLIMIENTO, EXISTE LA FACULTAD DEL INSPECTOR DE PROCEDER EN LO CIVIL POR CONSTITUIR TITULO EJECUTIVO LO RESUELTO E IMPOSICIÓN DE LA SANCION DE MULTA O BIEN PUEDE EL INSPECTOR TRASLADARLO AL JUEZ PENAL PARA QUE ESTE APLIQUE LO RELATIVO A LA CONVERSIÓN?

RESPUESTA	CANTIDAD
Si, pero debe ser de Juez de Trabajo a Juez Penal y no del Inspector al Juez	05
Si, en virtud de que es a través de la vía Ejecutiva.	05
Si, más bien considero que esa facultad debe ser de los jueces por que por ser ente administrativo, no le han dado La importancia debida.	05
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo; agosto del año 2005.



4.2 La coercitividad en materia laboral y la necesidad de incluir en el código de trabajo lo relativo a la conversión

De conformidad con lo ya analizado, se puede establecer que el ser humano tiene la característica de que mediante la coercitividad o medios de presión realiza acciones que no es su deseo hacer, pero que está obligado, máxime cuando es por mandato legal, circunstancia que se suscita y es común en el caso de los patronos.

En virtud de lo cual a juicio de quien escribe, la Corte de Constitucionalidad ha cometido errores en las sentencias ya analizadas, prueba de ello, es la aclaración de oficio que se hace, pero que si se analiza conforme las declaraciones de inconstitucionalidad parcial de las normas de trabajo relacionadas, también se puede concluir que esa aclaración ofrece ambigüedades en la interpretación.

Sin embargo, pese a que se ha evidenciado que en el caso del Derecho Laboral, aun existiendo con anterioridad la conversión, es decir, la posibilidad de que si al patrono mediante sentencia laboral, se le condenaba a pagar una multa y no la hacia efectiva, no importando si estuviere solvente o no, simplemente por el hecho de no hacerlo, representaba que el juez de lo laboral, pudiera remitir el caso a un juez penal para que mediante la conversión, se procediera a imponerle prisión al infractor a las leyes de trabajo y de previsión social.

En vista de lo anteriormente indicado no cabe duda que las autoridades de gobierno responden a intereses de los integrantes de sus mismos grupos, porque al constituir una amenaza la conversión, además de fundamentarse en cuanto a lo inoperante del juzgamiento por parte de jueces de las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, hicieron las reformas contenidas en los decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, lo cual evidenció precisamente esa presión de estos grupos en perjuicio de los trabajadores, circunstancia que no duró por mucho tiempo, derivado de las impugnaciones, pero que a propósito o no las inconstitucionalidades planteadas y decretadas por la Corte de Constitucionalidad aún no responden a las



necesidades de justicia que siguen teniendo los trabajadores y que pasará mucho tiempo para que pueda aspirarse a una justicia efectiva en el orden laboral.

4.3 Bases para el establecimiento de una propuesta de reforma al Código de Trabajo

De acuerdo a los resultados del trabajo, el autor considera que el Código de Trabajo debe reformarse específicamente en lo que respecta al procedimiento para el Juzgamiento de las Leyes de Trabajo y de Previsión Social, fundamentalmente en cuanto a la intervención que tiene la Inspección General de Trabajo, lo cual ha quedado en el limbo, en cuanto a que si continua siendo la Inspección General de Trabajo quien juzgue las faltas a las leyes de trabajo y de previsión social, o bien le corresponda a los jueces, pero en todo caso, se hace necesario que se establezca la institución de la CONVERSION, ya que el patrono que por cualquier circunstancia no haga efectivo el pago de la multa, ya sea la inspección general de trabajo o bien el juez de trabajo, tengan la obligatoriedad de trasladar el caso al juez penal, para que este aplique la conversión y en su defecto convierta la multa en prisión.

Es por ello que debe considerarse la necesidad de que se incluya la conversión en la legislación laboral, ya que por el hecho de que el título ejecutivo sea ejercitado por el Juez de Trabajo y no por el Juez Civil, y que por ello, en caso de que se le requiera de pago al patrono y no cumpla, el mismo Juez de Trabajo pueda aplicar la conversión y trasladarlo al juez de lo penal, para que la misma opere, en virtud de no haber hecho el pago de la pena de multa esta se convierta en pena de prisión, tal como lo regula el Artículo 55 del Código Penal.





CONCLUSIONES

1. Las normas contenidas en el Código de Trabajo constituyen garantías mínimas de carácter irrenunciable y susceptibles de ser superadas a través de otros instrumentos jurídicos laborales y que tienen por objeto, establecer igualdad material entre patronos y trabajadores en las relaciones laborales que se dan.
2. El Código de Trabajo contiene normas sustantivas y adjetivas, lo cual resulta antitécnico, circunstancia que obedece a que surjan controversias en cuanto a su aplicabilidad, como ha sucedido con el procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social, facultad que con anterioridad a las reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, era potestad de los órganos jurisdiccionales competentes.
3. Las reformas al Código de Trabajo tienen más aspectos negativos que positivos, lo cual se evidencia con la inclusión de la institución de la reincidencia en la comisión de faltas y su tratamiento; así también, especialmente en lo que respecta a quien le corresponde el juzgamiento de las faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social, puesto que se acepta que la potestad de juzgar no la pueden tener los inspectores, pero en cuanto a la norma específica lo dejan en ambigüedad.
4. Las reformas contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, y la sentencia en la cual se declara la inconstitucionalidad parcial del Decreto 18-2001, no figura la conversión en el caso del juzgamiento de las faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social, circunstancia que resulta siendo negativa para los trabajadores, porque no existe una coercitividad para los patronos a manera de prevención y sanción, cuando cometen infracciones a las leyes de trabajo y de previsión social, como sucede comúnmente.





RECOMENDACIONES

1. En materia administrativa de trabajo, el Estado tiene la obligación de velar por el cumplimiento de las leyes, en beneficio del sector de los trabajadores, por lo que la función de los inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es fundamental con las reformas introducidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, se le debe dar una función importante a los inspectores de trabajo, esencialmente en lo que respecta a que a través de ellos, se aplicará el procedimiento para el juzgamiento de las faltas a las leyes de trabajo y previsión social; sin embargo, ello no es congruente con el título porque sólo los jueces tienen la facultad de juzgar y no un ente administrativo, como sucede en el caso de la Inspección General de Trabajo.
2. Al corroborarse la experiencia obtenida por los inspectores del ministerio de trabajo y previsión social, en relación a lo que sucede en el caso de la aplicación de las leyes laborales, puedan provocarse reformas para su adecuación, en virtud de que el estado como interventor en esta rama, tiene la obligación de buscar los mecanismos indispensables para que los empleadores, cumplan con las leyes laborales y, de esa manera, procurar el progreso del país a través del trabajo.
3. Es necesario que el juez de Trabajo intervenga en el juzgamiento de las faltas a las leyes laborales, para aplicar en caso de incumplimiento de las resoluciones de los Inspectores, la conversión y trasladarlo al juez de lo penal, para que la pena de multa sea traducida a pena de prisión.
4. Debe establecerse en el Código de Trabajo la conversión, independientemente si la potestad de juzgar las faltas a las leyes de Trabajo y de Previsión Social la tenga la Inspección General de Trabajo, o bien, el Juez de Primera Instancia de Trabajo y de Previsión Social.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Décima edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1976.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de grado académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Tesis de grado académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad del derecho de trabajo**. Tesis de grado académico, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, enero 1998.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Tulio. **La asociación profesional**. Folleto didáctico, Universidad de San Carlos de Guatemala, s/f.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones Depalma. Segunda edición. Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, S.A. Quinta edición, México 1968.
- DE LEÓN REYES DE BARREDA, Beatriz Ofelia. **Derecho laboral colectivo**. Escuela de Estudios Judiciales, Curso de capacitación para aspirantes a Jueces de Primera Instancia, 1999.
- Departamento de Investigaciones Económicas y Sociales, Centro Universitario de Occidente, USAC. **Guatemala: Crisis social y deterioro humano, semblanza de la década 80-90**, primera edición, Guatemala, 1995.
- Departamento de normas internacionales de Trabajo, Oficina Internacional de Trabajo. **Manual sobre procedimiento en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo**. Ginebra, Suiza, 1995.
- GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Marco jurídico político de la administración pública guatemalteca**. Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales. USAC, 1994.
- LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilidad del derecho del trabajo**. Editorial ILDIS. Buenos Aires, Argentina 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco** 1974.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco** (s.e.) 1979.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal del trabajo**. Libro de Texto para el curso de derecho de trabajo II. (s.e.); Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. (s.f.)

Oficina Internacional del Trabajo, **Constitución de la organización Internacional de trabajo y reglamento de la conferencia Internacional del Trabajo**. Folleto en fotocopia. Ginebra, Suiza, Diciembre 1994.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, (s.e.) 1981.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto 1441 del Congreso de la República, 1965.

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

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República, 1969.

Ley del Ejecutivo y sus reformas: Decreto 93 del Congreso de la República, 1971.

Acuerdos de Paz: 1996.

Convenios Internacionales del Trabajo de 1919 a 1971

Convenios Internacionales del Trabajo de 1919 a 1984

Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, 2001.

Gaceta de la Corte de Constitucionalidad, 2004.