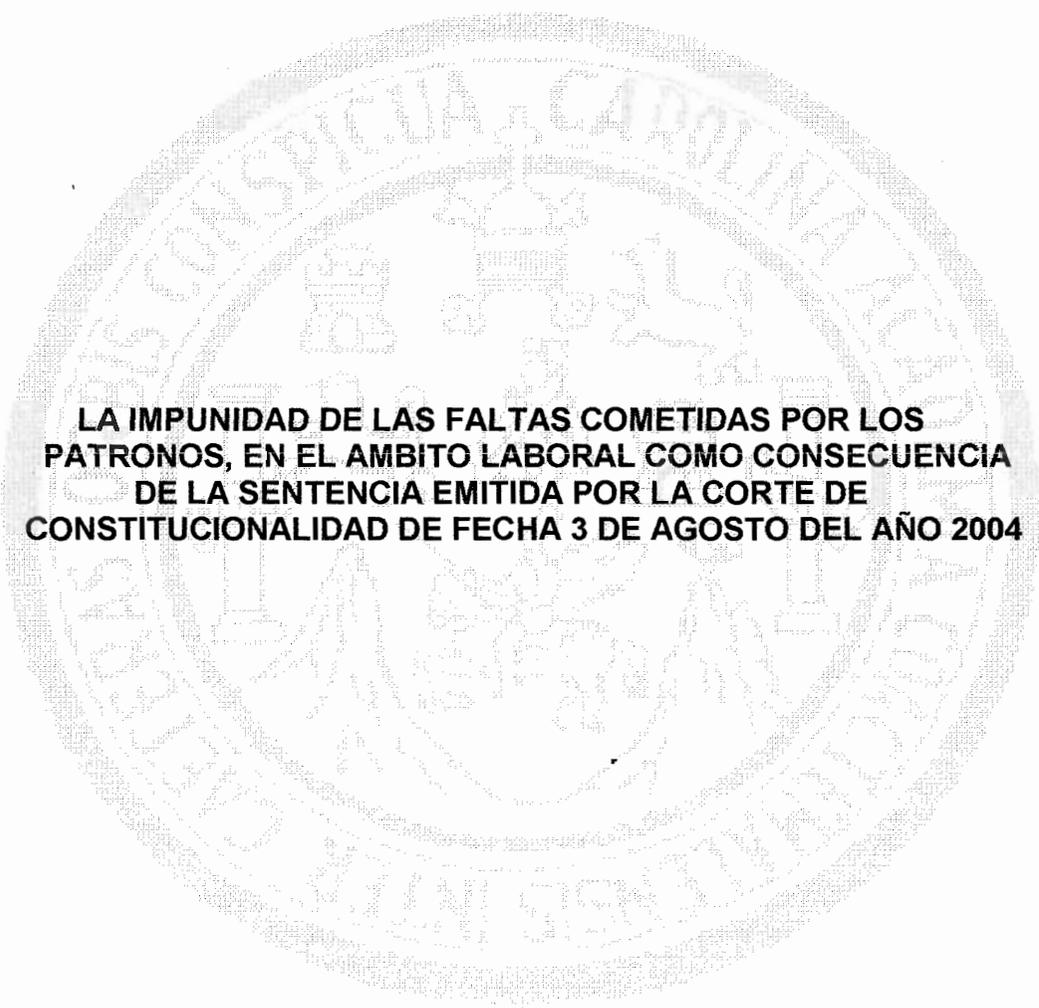


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS  
PATRONOS, EN EL AMBITO LABORAL COMO CONSECUENCIA  
DE LA SENTENCIA EMITIDA POR LA CORTE DE  
CONSTITUCIONALIDAD DE FECHA 3 DE AGOSTO DEL AÑO 2004**

**MARÍA CRISTINA LORENZANA GARCÍA**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2009**

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

**LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS PATRONOS,  
EN EL ÁMBITO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA SENTENCIA  
EMITIDA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE FECHA  
3 DE AGOSTO DEL AÑO 2004**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MARÍA CRISTINA LORENZANA GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, septiembre 2009.

**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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
Vocal:	Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretaria:	Licda. Edith Marilena Pérez Ordoñez

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Ronan Arnoldo Roca Menéndez
Vocal:	Lic. David Sentés Luna
Secretario:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera

**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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

**Licenciado**  
**Rodolfo Anibal García Hernández**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado No. 5,397**



Guatemala, febrero 18 de 2008.

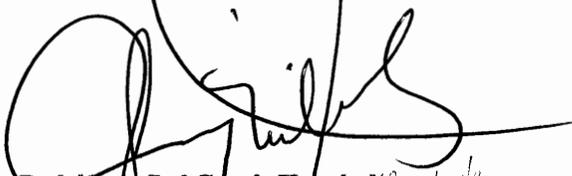
Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Con el debido respeto que se merece, le manifiesto que en cumplimiento de la providencia de fecha veintiuno de marzo de dos mil siete, he asesorado el trabajo de tesis denominado **“LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS PATRONOS, EN EL AMBITO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA SENTENCIA EMITIDA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE FECHA 3 DE AGOSTO DEL AÑO 2004”**, propuesto por la bachiller **María Cristina Lorenzana García**.

La investigación de la bachiller **LORENZANA GARCÍA** aborda un tema interesante, actual y de urgente solución, toda vez que como lo refiere la autora a raíz de sentencia emitida por la Honorable Corte de Constitucionalidad en año reciente, se ha creado un vacío legal, que se ha llenado a través de la aplicación de un procedimiento que en nada garantiza la sanción ejemplar de los patronos que violan los derechos laborales de los trabajadores, generando impunidad. Este vacío legal única y exclusivamente puede ser llenado por el organismo legislativo el cual debería proceder a la emisión de la normativa correspondiente.

En cuanto al presente trabajo, es mi criterio que el mismo ha sido desempeñado con esmero y responsabilidad por parte de la autora, por lo que considero justo reconocer este esfuerzo. Así mismo el referido trabajo de tesis cumple con los requisitos científicos y técnicos exigidos por la normativa respectiva; La metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones así como la bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, por tanto, habiéndose cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, por consiguiente apruebo el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente,

  
**Lic. Rodolfo Anibal García Hernández**  
**Asesor de Tesis**  
*Rodolfo Anibal García Hernández*  
**ABOGADO Y NOTARIO**



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de marzo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EMMA GRACIELA SALAZAR CASTILLO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARÍA CRISTINA LORENZANA GARCÍA, Intitulado: "LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS PATRONOS, EN EL ÁMBITO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA SENTENCIA EMITIDA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE FECHA 3 DE AGOSTO DEL AÑO 2004".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis  
MFGL/stlh

**Licenciada**  
**Emma Graciela Salazar Castillo**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiado No. 3814**



Guatemala, junio 6 de 2008.

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Con el debido respeto me dirijo a usted para informarle que he dado cumplimiento a la providencia de fecha veinticuatro de marzo de dos mil ocho, emanada de esa jefatura, comunicándole que he revisado el trabajo de tesis elaborado por la bachiller María Cristina Lorenzana García, denominado **“LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS PATRONOS, EN EL AMBITO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA SENTENCIA EMITIDA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE FECHA 3 DE AGOSTO DEL AÑO 2004”**

En cumplimiento del Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público, hago constar que el trabajo realizado por la bachiller Lorenzana García, en aplicación del método analítico contiene una profunda reflexión de la sentencia emitida por la Honorable Corte de Constitucionalidad, de año reciente, en cuanto al vacío legal, que se ha llenado a través de la aplicación de un procedimiento que en nada garantiza la sanción ejemplar de los patronos que violan los derechos laborales de los trabajadores, generando impunidad, haciéndose evidente que éste vacío legal única y exclusivamente puede ser llenado por el organismo legislativo el cual debería proceder a la emisión de la normativa correspondiente.

Para llegar a tal conclusión utilizó bibliografía atinente al tema, la legislación nacional vigente y la experiencia laboral, compartiendo sus conclusiones y recomendaciones, especialmente la relativa a que sea el Organismo Legislativo quien proceda a emitir una normativa específica para sancionar las faltas cometidas por los patronos, en el ámbito laboral.

En conclusión, considero que el trabajo realizado por la estudiante María Cristina Lorenzana García, reúne los requisitos normativos exigidos por nuestra facultad, y en tal virtud apruebo el desarrollo de dicho trabajo de investigación, por consiguiente, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, siendo procedente que pase a la fase de comisión y estilo, previo a emitir la orden de impresión, y que oportunamente sea discutido en el Examen Público correspondiente.

Atentamente,

Licda. Emma Graciela Salazar Castillo  
Abogada y Notaria

**Emma Graciela Salazar Castillo**  
Abogada y Notario

11 Calle 7-35, Zona 01, Edificio Lido, 4º nivel, Oficina No. 403,  
Ciudad Guatemala.  
Teléfono: 5611-2266



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, cinco de febrero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA CRISTINA LORENZANA GARCÍA, Titulado LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS COMETIDAS POR LOS PATRONOS, EN EL ÁMBITO LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA SENTENCIA EMITIDA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD DE FECHA 3 DE AGOSTO DEL AÑO 2004. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



## DEDICATORIA



**A NUESTRO PADRE CELESTIAL:**

Por su infinito amor, bondad y misericordia al incluirme dentro del plan de salvación.

**A MIS QUERIDOS PADRES:**

Clementino Lorenzana Lemus (Q.E.P.D) y Marta Carlota García Bolaños, quienes con desvelos, sacrificios y una firme determinación, me ayudaron a alcanzar este triunfo.

**AL LICENCIADO:**

Francisco Méndez Vásquez, quien en calidad de terapeuta y esposo, compartió de su valioso tiempo, paciencia y conocimientos, hoy veo los resultados.

**A MIS HIJOS:**

Mahonry Javier y Kevin Josué, mis gotitas de amor. Millones de gracias por apoyarme con paciencia y fidelidad, en los momentos más difíciles, que éste triunfo les sirva de incentivo en sus vidas.

**A MIS HERMANAS Y HERMANOS:**

Ernesto (Q.E.P.D.), Irma, Alma, Natividad, Marta, Adelaida, Sandra, Marleny, Alberto, Antonio y Domingo. Muchísimas gracias por su cariño, amor, consejos y apoyo en todo momento, a pesar de la distancia.

**A LOS LICENCIADOS:**

Rodolfo Aníbal García Hernández y Emma Graciela Salazar Castillo, por compartir conmigo de sus valiosos conocimientos como Asesor y Revisor, respectivamente.



**A LOS LICENCIADOS:**

Amílcar Barrera Menéndez, Hugo Leonel Hernández Canté, y Marco Antonio Aguilar Palma, quienes coadyuvaron para alcanzar los frutos que hoy cosecho.

**A MIS AMIGOS:**

César Augusto Celada Fernández, Álvaro Vinicio Díaz Chapas, Álvaro Enrique Soto Alvarado, Luis Enrique Salvatierra Cordón, Mario Junio Martínez Enamorado, Olga Beatriz Díaz Mejía y Zacarías Hernández Alonzo, por todas las horas de alegría y motivación compartida.

**A:**

La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser el centro de estudios superiores que me proporcionó los conocimientos adquiridos.

# ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo.....	1
1.1. Principios del derecho del trabajo.....	1
1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	3
1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo.....	7
1.4. Conceptos y definiciones del derecho del trabajo.....	7
1.5. Naturaleza del derecho del trabajo.....	8
1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo.....	8
1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	8
1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	8
1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo.....	8
1.6. Apuntes del derecho del trabajo.....	9
1.6.1. Las fuentes tradicionales del derecho laboral.....	9
1.6.1.1. Fuentes reales.....	10
1.6.1.2. Fuentes formales.....	10
1.6.1.3. Fuentes históricas.....	12
1.6.2. Las fuentes específicas del derecho laboral.....	12



1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	
1.8. La interpretación del derecho del trabajo.....	13
1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	14
1.9.1. Trabajador.....	14
1.9.2. El patrono y la empresa.....	14
1.9.3. Sustitución del patrono.....	15
1.9.3.1. Los auxiliares del patrono.....	15

## CAPÍTULO II

2. Derecho individual del trabajo.....	17
2.1. Contrato individual de trabajo.....	17
2.1.1. Naturaleza jurídica de la institución contrato de trabajo.....	17
2.1.2. Concepto de contrato individual de trabajo.....	18
2.1.3. Elementos del contrato individual de trabajo.....	18
2.2. Efectos del contrato individual de trabajo.....	18
2.2.1. Derechos y obligaciones del los trabajadores.....	18
2.2.2. Derechos y obligaciones de los patronos.....	18
2.2.3. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.....	19
2.3. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	19
2.3.1. Contrato por tiempo indeterminado.....	19
2.3.2. Contrato a plazo fijo.....	19
2.3.3. Contrato para obra determinada.....	19



2.4. Jornada de trabajo y descansos remunerados.....	20
2.4.1. La duración legal del trabajo. Clases y limitaciones de jornada.....	20
2.4.2. Criterios para computar la duración de la jornada.....	21
2.4.3. La jornada extraordinaria.....	22
2.4.4. Descansos semanales y anuales. Asuetos obligatorios.....	23
2.5. Salario.....	24
2.5.1. Concepto e importancia del salario.....	24
2.5.2. Clases de salario y sus combinaciones.....	24
2.6. Salario mínimo.....	25
2.7. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo.....	26
2.7.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo.....	27
2.7.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo.....	27
2.8. Terminación de las relaciones de trabajo.....	30
2.8.1. Concepto y clasificación.....	30
2.8.2. Causas voluntarias de terminación: despido directo, indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia.....	31
2.8.3. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo.....	32
2.8.4. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable e invalidez del trabajador.....	32
2.9. La prescripción.....	33
2.9.1. Problemática de su validez en el derecho del trabajo.....	33



2.9.2. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción.....	
2.10. Regímenes especiales de trabajo.....	35
2.10.1. Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones.....	36
2.10.2. Trabajo de mujeres y menores.....	37
2.10.3. Trabajo agrícola y ganadero.....	37
2.10.4. Trabajo a domicilio.....	38
2.10.5. Trabajo de transporte.....	40
2.10.6. Trabajo doméstico.....	40
2.10.7. Trabajo de aprendizaje.....	41
2.10.8. Trabajo de la gente de mar y vías navegables.....	42
2.10.9. Trabajo de los profesionales y técnicos.....	42

### **CAPÍTULO III**

3. Derecho disciplinario del trabajo.....	45
3.1. Concepto y fines del derecho disciplinario del trabajo.....	45
3.2. Definición de falta.....	46
3.3. Faltas y sanciones de trabajo.....	47
3.4. Las reglas en materia de las faltas de trabajo y previsión social.....	48
3.5. Infracciones por parte de funcionarios.....	55

### **CAPÍTULO IV**

4. El juicio punitivo de faltas de trabajo.....	57
---	----



4.1. Juicio punitivo de faltas, antes de las reformas realizadas al Código de Trabajo por el Decreto 18-2001.....	58
4.2. Procedimiento del juicio punitivo de faltas en el año 2002 después de las reformas realizadas al Código de Trabajo por el Decreto 18-2001 del Congreso de la República.....	63
4.3. Procedimiento actual del juicio punitivo de faltas en virtud de haber sido declarada con lugar la acción de inconstitucionalidad de los Artículos 15 y 16 del Decreto 18-2001.....	67

## **CAPÍTULO V**

5. La impunidad de las faltas cometidas por los patronos en el ámbito laboral como consecuencia de la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad con fecha 3 de agosto de 2004.....	73
5.1. El problema de aplicar sanciones sin efecto.....	79
5.2. El problema de que los mecanismos existentes en las instituciones administrativas y órganos jurisdiccionales sean ineficaces.....	80
5.3. Propuesta de reforma de la literal "K" del artículo 281 del Código de Trabajo.....	83
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
ANEXOS .....	91
ANEXO A.....	93



ANEXO B.....

BIBLIOGRAFÍA..... 109

## INTRODUCCIÓN



Cuando en la relación laboral, se da la inobservancia de las obligaciones contempladas en el Código de Trabajo, conlleva a la imposición de una sanción; de ahí la existencia del juicio de faltas que tiene por objeto conocer todas aquellas infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometen contra las disposiciones de las leyes de trabajo y previsión social, siempre que tengan prevista una multa.

El Código de Trabajo sufrió una reforma que convirtió al juicio punitivo de faltas en un procedimiento administrativo, ocasionando la inconformidad de diversos sectores, quienes se opusieron a que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sancionara pecuniariamente a los infractores del mismo, ya que es una función jurisdiccional. Esto provocó que por medio de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha tres de agosto del año dos mil cuatro, se declararan inconstitucionales los artículos del decreto que reformó al citado código, quedando una laguna legal, puesto que no se estableció un procedimiento específico para regular tal infracción.

La hipótesis planteada fue: encontrar cuales son las consecuencias de no haber un procedimiento a seguir que verdaderamente coadyuve a la solución pronta, eficaz y justa, para sancionar a los patronos infractores de las normas laborales y se comprobó que el juicio de faltas actualmente se conoce en la vía incidental.

Los objetivos generales y específicos se alcanzaron a través de un análisis del procedimiento actual del juicio punitivo de faltas y de la sentencia de la Corte de Constitucionalidad, donde se logró conocer las deficiencias que sufre en la actualidad dicho procedimiento.

La presente investigación, está conformada por cinco capítulos. En el primero, se establecieron generalidades doctrinarias del derecho de trabajo, se abordaron los principios que lo inspiran, las fuentes, los sujetos del derecho individual del trabajo, en comparación de la doctrina con la legislación guatemalteca; el segundo capítulo aborda específicamente el tema del derecho individual del trabajo, desarrollándose el contrato



individual, sus efectos, clasificación y todos sus elementos; en el tercer capítulo se estudió el derecho disciplinario del trabajo, así como la definición de las faltas y las sanciones a quienes incurren en las mismas; en el cuarto capítulo se desarrolla el juicio punitivo de faltas de trabajo, analizado desde antes que fuera reformado el Código de Trabajo, asimismo se comparó el procedimiento posterior a su reforma y por último se analiza el procedimiento actual del juicio en mención, pues el decreto que reformó al Código de Trabajo, fue declarado parcialmente inconstitucional justamente en los artículos que norman el procedimiento del juicio de faltas; en el quinto y último capítulo, se puede evidenciar que expresamente el referido Código no establece un procedimiento a seguir en el juicio en mención, por haber sido derogado, siendo manifiesta la desprotección de los trabajadores en este aspecto.

La teoría que fundamenta la investigación es la tutelaridad de las leyes de trabajo, que básicamente le otorga un proteccionismo a los trabajadores en virtud de las desigualdades económicas, que le separan del patrono, lo cual le garantiza que siempre las normas laborales le van a ser aplicadas en la medida más favorable, por lo tanto las faltas de trabajo cometidas por los patronos deben de forma imperante ser sancionadas, pues su inobservancia alimenta la impunidad.

Los métodos utilizados fueron el científico, analítico, jurídico, histórico y sintético. En cuanto a las técnicas fueron aplicadas la entrevista directa, la consulta bibliográfica y la técnica de campo en la consulta de casos específicos.



## CAPÍTULO I

### 1. Generalidades doctrinarias del derecho del trabajo

En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que su campo de aplicación era el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo actualmente tiene por objeto, regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. Y se define como el conjunto de instituciones, principios, doctrinas y normas jurídicas de derecho público que regulan los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, en ocasión al trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

#### 1.1. Principios de derecho de trabajo

Antes de referirnos a los principios aludidos en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema, es así como el jurista uruguayo define: “debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo”.<sup>1</sup>

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con cada una de las distintas ramas propias de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Américo Plá Rodríguez citado por Ernesto Krotoshin, nos dice que: “son las líneas

---

<sup>1</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Derecho de trabajo**. Pág. 8.



directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"<sup>2</sup>.

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de que los principios del derecho de trabajo: son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan y comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla, de allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico normativa laboral.
- b) Por ser propios del derecho de trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- c) Todos los principios deben tener alguna conexión o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas.

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los principios del derecho de trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

---

<sup>2</sup>Krotoshin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 20.



Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios para integrar el derecho.

Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

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

## 1.2. Los principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jurlaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas, los siguientes:

- a) Tutelar;
- b) Irrenunciabilidad;
- c) Imperatividad;
- d) Realismo y objetividad;
- e) Democrático;
- f) Sencillez o antiformalismo
- g) Conciliatorio;
- h) Equidad; y,
- i) Estabilidad.

- a) Tutelar: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del referido Código.



Este según la doctrina, lo encontramos dentro del principio protector, por lo que se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que este lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador”<sup>3</sup>.

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

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero y, en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero, de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

- c) Imperatividad: Preceptúa la literal “c” del cuarto considerando del precitado Código que: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para

---

<sup>3</sup> Krotoshin, *Ob. Cit.*, pág. 25.



perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por dichos factores y desigualdades de orden económico social.”

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo *jus dispositivum* y al derecho imperativo *jus cogens*: el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."<sup>4</sup>

- d) Realismo y objetividad: Este principio está concebido en el cuarto considerando literal d) del mencionado código, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
  
- e) Democrático: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f), define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de

---

<sup>4</sup>Lacabana, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Pág. 16.



la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

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

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro proceso civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Carrillo, Víctor Rodolfo. *Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo*. Pág. 15.



- g) Conciliatorio: Al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo sexto considerando, así: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre capital y trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”
- h) Equidad: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.
- i) Estabilidad: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio económicos para el trabajador y su familia.

### 1.3. Importancia del estudio del derecho del trabajo

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas, de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden.

### 1.4. Conceptos y definiciones del derecho del trabajo

Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público, que tienen por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y legales, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.



## 1.5. Naturaleza del derecho del trabajo

A continuación conoceremos diversas doctrinas que explican la naturaleza del derecho del trabajo, basados en varias concepciones, posteriormente se conocerá la teoría que adopta la legislación guatemalteca.

### 1.5.1. Concepción privativa del derecho del trabajo

Argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

### 1.5.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

Ésta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

### 1.5.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando norma sobre los contratos.

### 1.5.4. Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le da una categoría nueva, incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la



social; pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando el convenio resulte más beneficioso para la parte más débil.

#### 1.6. Apuntes del derecho del trabajo

El derecho laboral también llamado del trabajo o social, es una rama cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el derecho laboral, es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia productiva, y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte el empleador y una parte débil el empleado. Por ello, tiene una función tutelar con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.

##### 1.6.1. Las fuentes tradicionales del derecho laboral

Entre ellas podemos mencionar las siguientes:

- a) fuentes reales
- b) las fuentes formales, y
- c) las fuentes históricas.



#### 1.6.1.1. Fuentes reales

Son elementos económicos, políticos y culturales que sirven de base a las fuentes formales. Son las producidas por los factores que determinan el contenido de tales normas como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes. Son determinados hechos en el ámbito laboral, que motivan la creación de una ley que los regule.

#### 1.6.1.2. Fuentes formales

Se producen mediante el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia. Según el laboralista Luís Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

Entre las fuentes formales del derecho de trabajo se encuentran:

##### 1) Constitución Política de la República de Guatemala

En ella se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales, que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- a) Derecho al trabajo
- b) Derecho al salario mínimo.
- c) Indemnización ante despido injusto.
- d) Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.



- e) Seguridad social. En algunos países éste es un mecanismo tripartito: el patrón, el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- f) Estabilidad de los funcionarios públicos.
- g) Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- h) Derecho de sindicación.
- i) Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
- j) Derecho a negociar colectivamente.

## 2) Tratados internacionales

Los tratados internacionales, constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los Estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.

En países de integración regional o comunitaria, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas



aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como derecho internacional del trabajo, entre las que se encuentran:

- a) La Organización Internacional del Trabajo.
- b) Los pactos o convenios de las Naciones Unidas.
- c) Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

### 3) Ley

Es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones deberán ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.

#### 1.6.1.3. Fuentes históricas

Éstas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre su origen. Además lo constituyen todos aquellos hechos históricos, que han dado paso al la creación del ordenamiento jurídico actual no solo nacional, sino internacional en materia del trabajo.

Entre estos hechos, podemos mencionar la abolición de la esclavitud mediante el pago de un salario a los trabajadores, y los movimientos sindicales que fueron el gran logro de la revolución industrial, posteriormente a la segunda guerra mundial.

#### 1.6.2. Las fuentes específicas del derecho laboral

Entre éstas encontramos las siguientes:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala;



- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

### 1.7. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral citamos el tratado, la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando mencionamos a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, realizada con motivo de la conmemoración del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologistas de la misma, asientan lo siguiente.

Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables.

### 1.8. La interpretación del derecho del trabajo

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir, buscar o desentrañar el espíritu que el legislador quiso dar a la ley. Esto no impone la posibilidad de dar a la ley un sentido diferente al que verdaderamente posee, sino en realidad, consiste en la operación técnico científica, cuyo propósito es ubicarnos imaginariamente en el pensamiento del legislador para comprender, por qué éste quiso dar el sentido y el espíritu que en su aplicación posee. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma, no así de la voluntad del legislador. Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.



La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales. En el mencionado derecho, éstas deberán ser interpretadas en el sentido que favorezca al trabajador, en cumplimiento de la tutelaridad del derecho de trabajo.

## 1.9. Los sujetos del derecho individual del trabajo

### 1.9.1. Trabajador

A las personas que prestan un servicio sea éste material, intelectual o ambos, se les ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, jornalero. El concepto que ha tenido mayor aceptación tanto en la doctrina como en la legislación es el de trabajador. Éste es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los lineamientos constitucionales guatemaltecos, no admite distinciones, así se ha reconocido en forma expresa en el Artículo 4 y 43 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que recoge el principio de libertad e igualdad del trabajo.

En la legislación laboral guatemalteca, trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

En términos generales, se entiende que el trabajador siempre será una persona física, que presta sus servicios en forma personal a otra persona física o jurídica, existiendo una relación de subordinación entre ambos.

### 1.9.2. El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresalen las teorías que indican que éste es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución explotación indicada, que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del



trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada estación.

Conforme al Código de Trabajo, es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

### 1.9.3. Sustitución del patrono

En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone:

- a) La existencia de una empresa o establecimiento;
- b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento;
- c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica y;
- d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución como: La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil.

#### 1.9.3.1. Los auxiliares del patrono

Representante patronal: Aparece regulado en el Artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los mismos. Por lo que pasa a ser un trabajador más. En este caso podemos mencionar a aquellos que poseen puestos de gerencia, jefes, sub



jefes de determinadas dependencias de una empresa y tienen a su cargo un cierto grupo de subalternos.

Trabajador de confianza: Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le son propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable trascendencia en las relaciones del trabajo.

En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque podemos reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo. En este caso se puede mencionar aquellas empresas que brindan el servicio de limpieza en diferentes establecimientos, públicos o privados.

Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

## CAPÍTULO II



### 2. Derecho individual del trabajo

#### 2.1. Contrato individual de trabajo

##### 2.1.1. Naturaleza jurídica de la institución contrato de trabajo

Está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y el que lo recibe. El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. Con el objeto de profundizar ahora en el tema de la relación de subordinación, diremos que se integra en dos elementos: la facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y la obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor obtención de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.



### 2.1.2. Concepto de contrato individual de trabajo

Es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

### 2.1.3. Elementos del contrato individual de trabajo

Estos pueden ser esenciales y personales:

- a) Los elementos esenciales: 1) Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2) Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3) Que exista dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y, 4) Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.
  
- b) Elementos personales. Son: 1) El patrono; 2) su representante y 3) el trabajador.

## 2.2. Efectos del contrato individual de trabajo

### 2.2.1. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; para los del sector público, son los contenidos en el Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes .

### 2.2.2. Derechos y obligaciones de los patronos

Son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las



disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable.

### 2.2.3. Nulidad de los contratos individuales de trabajo

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la referida Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

## 2.3. Clasificación del contrato individual de trabajo

### 2.3.1. Contrato por tiempo indeterminado

Se conoce al contrato de trabajo por tiempo indefinido, cuando en el mismo, no se señala una fecha específica para su terminación. Es decir, que la relación laboral finalizará hasta que los sujetos del contrato, empleador y trabajador, deseen concluir la misma, por así convenir a sus intereses económicos.

### 2.3.2. Contrato a plazo fijo

Se da cuando, se especifica fecha para su terminación o se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

### 2.3.3. Contrato para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el



resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece, que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada.

Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

#### 2.4. Jornada de trabajo y descansos remunerados

##### 2.4.1. La duración legal del trabajo. Clases y limitaciones de jornada

La jornada de trabajo, debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. Como es conocido, la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses, durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías, se obligaba al trabajador a prestar sus servicios, hasta dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo día. Entonces la jornada de ocho horas diarias de trabajo, fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El Artículo 116 del Código de Trabajo, que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la jornada de trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer que: “ la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas



para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana”. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

#### 2.4.2. Criterios para computar la duración de la jornada

Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesaria una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la no reglamentación de las relaciones de trabajo.

Los impulsores del derecho civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más se opuso a su reglamentación, sobre la base de las premisas siguientes: "El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje diez, doce ó catorce horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación”<sup>6</sup>.

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue que las jornadas de quince ó más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana.

El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con

---

<sup>6</sup> De la Cueva María. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 45.



mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones hubo quien declarara nula la cláusula del contrato, que fijara una jornada excesiva contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad:

- a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y,
- b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores.

Se consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones.

Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo.

#### 2.4.3. La jornada extraordinaria

Todo trabajo, que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 121, dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo. Conforme al texto legal citado, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable. Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley.



#### 2.4.4. Descansos semanales y anuales

Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales, se regulan dentro del derecho de trabajo, como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como séptimo día y en la actualidad la doctrina moderna le denomina prima dominical.

Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado, han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el sistema inglés.

Los días de asueto, son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de la legislación están contemplados en el Artículo 127 del Código anteriormente citado, para los trabajadores del sector privado; y en el Artículo 69 de la Ley de servicio civil para los trabajadores del sector público.

Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la Ley del Servicio Civil, que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Los asuetos con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido



oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de los que se hayan omitido según reforma introducida al Artículo 136 del referido Código

## 2.5. Salario

Para la doctrina, es la retribución que debe percibir el trabajador por su fuerza de trabajo, que le permita acceder a una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, es decir, que dicho pago les debe asegurar al trabajador y a su familia un mejor nivel de vida. Es también, la contraprestación que el empleador da al empleado por los servicios recibidos.

### 2.5.1. Concepto e importancia del salario

Salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, vigente entre ambos. El salario, es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia. Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

### 2.5.2. Clases de salario y sus combinaciones

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental, consiste en que en el primero, se calcula atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o



de la obra; éste no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y por unidad de obra, no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción, debe tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo. El pactado a precio alzado, es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona, por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad, en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo incluye tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año. Salario en especie, es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% de la remuneración de que se trate.

## 2.6. Salario mínimo

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del salario mínimo. En el Código de Trabajo, se establece que: Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.



De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la organización internacional del trabajo, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo miembro de la organización internacional del trabajo que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de salarios son:

- a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

El sistema para la fijación de salarios mínimos, según el Código anteriormente denominado, se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario, organismo técnico y consultivo de las mismas, el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo, por conducto del referido Ministerio, a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

## 2.7. Suspensión de las relaciones individuales de trabajo

Como se sabe el contrato de trabajo, tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias



características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualquier otra contratación debido al ámbito público del derecho de trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana. Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas, para que el fenómeno opere. El Código de Trabajo, en su Artículo 65 establece, que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

#### 2.7.1. Clases de suspensión de las relaciones de trabajo

- a) Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Suspensión colectiva parcial, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- d) Suspensión colectiva total, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

#### 2.7.2. Causas y efectos de la suspensión individual de trabajo

Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo



- a) Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o la ley que conceda el patrón con goce de salario.
- b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo;
- c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el Artículo 63 inciso "e" del Código de Trabajo, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.

En relación a los apartados a y b; el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; también el Artículo 67 del precitado código en su tercer párrafo hay otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

#### Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- b) Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el Artículo 67 del aludido Código;
- c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a



excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que cita el Artículo 68 del Código anteriormente mencionado.

Otro efecto: es que para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

- a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los tribunales de trabajo y previsión social;
- b) En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;
- c) A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
- d) Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

Para el primer caso, si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron, tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron.

En el segundo caso, queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso, el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo

- a) La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono;



- b) El paro legalmente declarado;
- c) La falta de materia prima no imputable al patrono;
- d) La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,
- e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para los referidos casos, el Ministerio de Trabajo, determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

## 2.8. Terminación de las relaciones de trabajo

El Artículo 76 del referido Código, prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

### 2.8.1. Concepto y clasificación

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del



patrono o del trabajador.

2.8.2. Causas voluntarias de terminación: despido directo, despido indirecto, consentimiento, por renuncia

El despido directo, se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del indicado Código; este es un derecho del patrono, que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo o por disposición de normas especiales.

Cabe advertir, en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida al precitado Código mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente, para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo.

Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo, el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del referido Código, contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador.

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia, no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el Artículo 83 del Código en mención, que fija



las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

### 2.8.3. Causas involuntarias de terminación de la relación de trabajo

- a) La muerte del trabajador;
- b) La fuerza mayor o el caso fortuito;
- c) La insolvencia, quiebra o liquidación extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el Artículo 85 del referido Código.

Como se desprende de la norma citada, si cualquiera de los casos citados anteriormente le aconteciera al trabajador o al patrono, ninguno de los dos incurren en responsabilidad.

### 2.8.4. Indemnizaciones por tiempo de servicio, por causa de muerte, por enfermedad incurable e invalidez del trabajador

En caso de que el patrono despida a un trabajador, por cualesquiera de las causas que contempla el Artículo 77 del Código aludido, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar, y son las siguientes:

- a) Las indemnizaciones que le puedan corresponder.
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario;
- c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los Artículos 82 y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución Política de la República de Guatemala

en los casos de muerte y por cuestiones involuntarias, como casos fortuitos



## 2.9. La prescripción

La doctrina, recoge que todo derecho de acción, por garantía y seguridad jurídica, debe de ser prescriptible, entiendo la prescripción como una forma de determinar la vigencia de una acción de reclamar en juicio. La prescripción, es necesaria citarla a fin de determinar en una forma clara hasta dónde puede persistir el derecho de los trabajadores y de los patronos, para reclamar sus respectivos intereses ante las autoridades laborales.

La prescripción, puede dividirse en taxativa y genérica. En el caso de la primera, se entenderá que es la que prevé plazos expresos para el ejercicio de determinados derechos; mientras que la segunda, se dirá que es aquella que prevé un plazo único para el ejercicio de todos aquellos derechos, que no tienen un plazo determinado en la ley.

### 2.9.1. Problemática de su validez en el derecho del trabajo

La prescripción, es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral, podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de derecho de trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional.

A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor, que no existe inconstitucionalidad puesto que es de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley. Por principio, la legislación determina el plazo en que prescriben los derechos a ejercitarse por parte del trabajador y del empleador; así también se regula un plazo genérico de prescripción de dos años, para el ejercicio de todos aquellos derechos que no tengan plazo determinado

expresamente.



## 2.9.2. Términos legales, efectos e interrupción de la prescripción

Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como ésta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, se han fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción. A continuación se enumeran los casos de prescripción taxativa, previstos en el Capítulo de la Prescripción del Código de Trabajo, como se indicó anteriormente, en esta clase de prescripción, la ley ya tiene establecido los plazos, para que la persona ejerza su derecho de acudir a las autoridades laborales.

Prescriben en 20 días, según el Artículo 259 del citado Código:

- a) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;
- b) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores;
- c) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. Conforme al Artículo 259 del Código de Trabajo.

Prescriben en 30 días, conforme el Artículo 260 del texto legal mencionado:

- a) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido. Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen.
- b) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto.

Conforme al Artículo 263 del Código referido, Prescriben en 4 meses:



Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo.

Prescriben en 1 año, de conformidad con el Artículo 259 del mismo cuerpo legal, segundo párrafo:

La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del Artículo 77 del mismo Código, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Artículo 64, previo apercibimiento escrito.

El Artículo 264 del multicitado Código, establece que prescriben en 2 años:

Todos los derechos que provengan directamente del Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. Es aquí en donde encontramos la prescripción genérica, porque su plazo es aplicable a todos aquellos derechos derivados de las leyes de trabajo, que no tienen contemplado en el capítulo de prescripción un plazo expreso para ejercitar la acción de reclamo en el caso de inobservancia o vulneración de los mismos.

## 2.10. Regímenes especiales de trabajo

El derecho de trabajo, en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, agricultores. En la actualidad el derecho de trabajo no debe desconocer ningún tipo de trabajador subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a aquellos cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo, la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas



legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los regímenes especiales.

#### 2.10.1. Régimen de los trabajadores del Estado y sus instituciones

El primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el capítulo octavo como régimen especial, al de los servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga. Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho código.

La Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa en los Artículos 108 y 111 lo siguiente: “Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades”. Y el Artículo 111, “Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos”.

También a los trabajadores públicos por disposición de la carta magna vigente se les restituyó el derecho de huelga, el cual recientemente con la modificación que sufrió el Decreto 71-86, por el 35-96 Ley Anti huelgas, fue prácticamente anulado, remitiendo a un inoperante arbitraje obligatorio.

El régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminante a partir de un inconfesado contubernio de partidos políticos que utilizan a las entidades del



Estado, como hacienda en usufructo del que ostente el poder.

### 2.10.2. Trabajo de mujeres y menores

Este régimen especial se encuentra contenido en los Artículos 147 al 155 del Código de Trabajo, propugna porque el trabajo de las mujeres y menores de edad, debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendio de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad a la mujer embarazada; otorgando descansos especiales de pre y post natal y lactancia. Todo patrono, que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras, queda obligado a acondicionar un local a propósito, para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél.

### 2.10.3. Trabajo agrícola y ganadero

Este régimen especial lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Aunque existe la figura de los trabajadores menores de edad y mujeres, como ayuda al



trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo, en la práctica, tal ley no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no es remunerado. En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos, se regula y definen quiénes son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; así como algunos remanentes del sistema de los Repartimientos de Indios, que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944. Por ejemplo, está la disposición que obliga al patrono a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento con el que pruebe haber terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

El origen de ésta práctica, radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un mozo no tenía deudas con su antiguo amo, ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, en el que los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y por esa razón de la tarjeta, esclavizados por su patrono.

También en el Artículo 145 del Código de Trabajo, se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones, están reguladas en el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de Diciembre de 1957.

En lo relativo a la forma de celebrar un contrato de trabajo, el Artículo 27 del citado Código contempla una discriminación para las labores agrícolas y ganaderas al establecer que éste puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla.

#### 2.10.4. Trabajo a domicilio

Según el Código de Trabajo, Artículo 156, los trabajadores a domicilio, son los que



elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La doctrina está acorde con la definición legal que el aludido Código hace, aunque éste se aparte grandemente de una relación de trabajo, especialmente se discute sobre si es verdaderamente una actividad libre, o por el contrario es subordinado.

Desde hace muchos años, se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo, como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

El trabajo a domicilio no coincide con el que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que éste, es aquel que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente, según la doctrina; esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización, pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee.

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme a la legislación, claramente se establece que los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades incurridas.

Las retribuciones de los trabajadores a domicilio, deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.



Desafortunadamente la realidad es otra, ya que debido a la necesidad del trabajador el salario pactado únicamente va a cubrir sus necesidades básicas, pero esto es según lo acordado con el patrono.

#### 2.10.5. Trabajo de transporte

El Artículo 167 del Código de Trabajo, define que los trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire.

Nótese que dicho artículo, generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de ésta norma sea más amplio y se incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte, quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Dichas calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas.

Por último el Artículo 169 del citado Código, se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo. Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su artículo segundo, prevé como grupos de personas a los que no puede aplicárseles los límites impuestos a las jornadas ordinarias de trabajo entre otros, a los siguientes ingenieros, jefes, contadores, telegrafistas, médicos, sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de que, en ningún caso los trabajadores pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

#### 2.10.6. Trabajo doméstico

El referido Código, en el Artículo 161, los define como: "Trabajadores domésticos, son los



que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no imponen lucro o negocio para el patrono”. De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta. El pequeño capítulo que contiene a este régimen especial, en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores.

La remuneración, para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud. Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y asuetos citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surjan se rigen por las normas contenidas en el Artículo 165 del Código mencionado, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento.

En este artículo, se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que sea leve y que lo incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año.

#### 2.10.7. Trabajo de aprendizaje

Este tipo de contrato de trabajo, tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque era la forma de aprender un oficio e ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de



artes y oficios disminuyó más su difusión.

El Artículo 170 del Código de Trabajo, indica que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario.

Al concluir el contrato, el patrono le debe dar un certificado, haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo, puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el mismo, ordena al patrono que extienda el certificado.

El Artículo 173 del citado código, faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

#### 2.10.8. Trabajo de la gente de mar y vías navegables

Trabajadores del mar y de las vías navegables, son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje. En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

#### 2.10.9. Trabajo de los profesionales y técnicos

Los contratos de servicios profesionales, se encuentran regulados en el Decreto Ley 106,



Código Civil, en los Artículos 2027 al 2036, asimismo los contratos por servicios profesionales, se regulan en el Decreto 1441, Código de Trabajo, y en ambos casos, la relación se configura conforme a lo preceptuado por el Artículo 18 del referido Código, debiendo cumplir con los supuestos o elementos que todo contrato individual de trabajo debe reunir, es decir, que exista el vínculo económico jurídico, que se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios profesionales o ejecutarse una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma, será considerado como un contrato de trabajo, al cual se le aplicaran las normas concernientes del ordenamiento jurídico laboral.



## CAPÍTULO III



### 3. Derecho disciplinario del trabajo

#### 3.1. Concepto y fines del derecho disciplinario del trabajo

Podría decirse que el derecho disciplinario del trabajo, es la facultad que confieren las normas de castigar las faltas, con lo cual se persigue asegurar el buen servicio y la debida jerarquía en los empleos y las relaciones laborales. Este derecho requiere diversidad jerárquica, y corresponde al superior frente al inferior. No se admite en sentido inverso, por constituir insubordinación o falta de respeto; aunque en tales casos suela concederse cierto recurso ante el inmediato superior del jefe abusivo, en apariencia al menos. El fundamento de este derecho se encuentra en las necesidades del cumplimiento de los fines característicos de cada actividad.

Esta facultad se reduce a las faltas más o menos leves; pues ante el delito, sin perjuicio de la medida que lo disciplinario aconseje cuando a su competencia se refiera, lo que procede es la denuncia; ejemplo cuando un trabajador roba en la empresa, se puede hacer acreedor de una suspensión o bien a un despido, además de la obligación de dar cuenta del hecho a la autoridad respectiva.

De conformidad con el Código de Trabajo, el derecho disciplinario es el que debe establecerse en el reglamento interior de trabajo, pues en este se contemplan las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Una peculiaridad del reglamento interior de trabajo, es que el patrono lo debe elaborar de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten y el mismo debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo. Y es obligatorio que lo elabore todo patrono que ocupe en su empresa a diez o más trabajadores en forma permanente.



### 3.2. Definición de falta

Dependiendo desde el punto de vista en que se quiera estudiar, la definición tiene diversas acepciones, por ejemplo podemos hacerlo desde el punto de vista común y corriente, o bien desde el punto de vista penal, administrativo, laboral.

De acuerdo a la definición del Diccionario de la Real Academia Española, falta es la infracción voluntaria de la ley, ordenanza, o reglamento, a la cual está señalada sanción leve.

Según el autor Manuel Osorio, la anterior definición incurre en un error, porque la infracción puede ser, y corrientemente es originada no por dolo que sería la característica de la voluntariedad, sino por simple culpa derivada de la imprudencia o negligencia.

Para algunas legislaciones, las faltas deben estar incluidas en el Código Penal, por constituir una de las tres categorías de las infracciones penales: a) crímenes, b) delitos y c) faltas, como es el caso de la legislación guatemalteca. 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.

“Pero falta es también defecto de obrar, quebrantamiento de la obligación de cada uno; así como ausencia de una persona del sitio en que hubiera 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 afecta a las sanciones que pueden ser impuestas a los trabajadores de las actividades privadas por su inasistencia injustificada al trabajo, que dé lugar, en determinadas circunstancias, entre ellas la reiteración, al despido sin indemnización”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Ibid. Pág. 124



### 3.3. Faltas y sanciones de trabajo

Ahora bien, al margen de las faltas que pueda contemplar el reglamento interior de trabajo y de las sanciones, las que a su vez también pueden estar contempladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo; existe otra facultad sancionadora que de manera sui géneris, esto es, con la intervención de autoridades administrativas del Estado y jurisdiccionales de trabajo, caracterizan faltas y prescriben sanciones.

En efecto, conforme al Artículo 269 del Código de Trabajo: “Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén sancionadas con multa”.

Es decir que cualquier incumplimiento a las obligaciones o responsabilidades por parte de los trabajadores o del patrono, será considerada, como una falta, siempre y cuando se encuentre regulada por el precitado Código o se contemple en el reglamento interior de trabajo, debidamente inscrito en la Inspección General de Trabajo.

En el Artículo 270 del citado Código, se indica que son correcciones disciplinarias, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados asesores de éstas, a los miembros de los tribunales de trabajo, y a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

Es decir, todas aquellas sanciones que los jueces impongan a los trabajadores o patronos, a sus asesores cuando se contravenga alguna norma relativa a un juicio de trabajo.

En esta materia, el Artículo 272 del mencionado Código, prescribe cuáles son las sanciones, penadas con multa, básicamente por la violación de disposiciones prohibitivas de las diversas normas que contienen los títulos de dicho Código, que en su mayoría son sanciones pecuniarias y solamente existe prisión para el patrono que no efectúe la ejecutoria de una reinstalación cuando un trabajador fue despedido de forma directa,

mediando un conflicto colectivo de condiciones de trabajo.



### 3.4. Las reglas 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) 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 hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- c) La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- d) 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.

Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los jueces de trabajo y previsión social pueden imponer sanciones distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- a) 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 este, 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.



- b) En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si han 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 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.

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.

El Código de Trabajo en el Artículo 64 preceptúa: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen



parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa”.

Por lo tanto el trabajador que incurra en alguna de éstas prohibiciones, le da lugar al patrono para que tome las medidas que estime convenientes para sancionar la falta, desde llamadas de atención, hasta su despido justificado.

Así también el referido Código, en el Artículo 62 establece: “Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo



la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición análoga; y

- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

Se estiman como obligaciones del patrono, las siguientes:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos: 1. egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y 2. nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas antes descritas no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;



- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando el tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por



la asamblea general;

- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no aproveche el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y



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

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

Como podemos ver, éstas son además obligaciones del patrono; y el incumplimiento de las mismas, le permite al trabajador denunciarlo ante la Inspección General de Trabajo, para que posteriormente se presente un inspector al lugar de trabajo a constatar la falta cometida y establecer si es procedente el inicio de un juicio punitivo de faltas.

El Artículo 281 del Código de Trabajo, establece: Los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tiene



las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo.

Toda violación a cualquier disposición obligatoria según el mencionado Código, 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.

Gracias a la reforma que sufrió el Código de Trabajo con el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo anteriormente citado se facultó a los Inspectores de Trabajo para obligar a las personas sujetas a una relación laboral, a comparecer al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a dilucidar cualquier infracción a la norma laboral a que estuvieran expuestos.

### 3.5. Infracciones por parte de funcionarios

Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el Artículo 272 del Código antes mencionado, así como todos los otros previstos en las demás leyes de trabajo o de previsión social, son cometidos, animados o tolerados por funcionarios o trabajadores al servicio de la referida institución, de cualquier otro organismo relacionado con las actividades de éste, o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, además de la sanción correspondiente, los culpables deben ser destituidos de sus respectivos cargos sin pérdida de tiempo.

Quedan a salvo, en cuanto a la sanción imponible, lo dicho en disposiciones especiales, así como las mayores responsabilidades penales y civiles que en contra de los culpables, puedan declarar los tribunales comunes.



## CAPÍTULO IV



### 4. El juicio punitivo de faltas de trabajo

Se entiende por faltas de trabajo, todas aquellas infracciones o violaciones que por acción u omisión se cometen contra las disposiciones del Código de Trabajo o de las demás leyes laborales o de previsión social, siempre que estén penadas con multa.

En mil novecientos cuarenta y siete, el Congreso de la República de Guatemala, emitió el Decreto 330 con fecha ocho de febrero de mil novecientos cuarenta y siete, que promulgó el primer Código de Trabajo en Guatemala, el cual entró en vigencia el primero de mayo de mil novecientos cuarenta y siete, quedando estipulado el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo. Posteriormente se creó el Decreto 1441 Código de Trabajo que entró en vigencia en agosto de mil novecientos sesenta y uno el cual es el que regula actualmente lo relativo al juicio punitivo de faltas.

El juicio de faltas de trabajo, tiene por objeto conocer de las infracciones contra las disposiciones laborales y la sanción de las mismas.

Este es conocido en la jerga tribunalicia como juicio punitivo de faltas. Es un proceso que busca sancionar a los infractores de las leyes de trabajo o previsión social, y tiene por objeto, previa investigación, la declaración de la comisión de un hecho violatorio de una ley laboral o de previsión social y la correspondiente imposición de la sanción o multa al declarado culpable. Es un juicio breve, concreto y simple, sin mayores formalidades. La finalidad es que el juicio se desarrolle en el menor tiempo posible, con plazos cortos y que se base en cuestiones relativas al trabajo o previsión social.

Por su parte, el procedimiento en el juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo o previsión social, se define como el conjunto de normas, principios e instituciones que regulan los órganos, personas y actuaciones del proceso punitivo laboral.

Entre los efectos del juicio laboral, podemos mencionar la sanción pecuniaria que se



impone al infractor de las leyes de trabajo o previsión social y su conversión en prisión en caso de insolvencia.

#### 4.1. Juicio punitivo de faltas, antes de las reformas realizadas al Código de Trabajo por el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala

Este juicio se caracterizaba anteriormente porque existía acción pública para denunciar la comisión de faltas; la Inspección General de Trabajo jugaba un papel importante para prevenir a los patronos y trabajadores infractores. La denuncia o querrela, podía hacerse oralmente; o por escrito y tan pronto como el juez de trabajo y previsión social tuviera conocimiento, por constarle a él mismo o por denuncia o acusación realizada por la referida institución u otra autoridad pública de la violación a las normas laborales, debía instruir averiguación, citando al supuesto infractor para oírle dentro del perentorio término de 24 horas; si habían hechos controvertidos se habría a prueba por diez días, cinco días más para la sentencia, el cual era sujeto de apelación o de consulta.

El Artículo 415 del Código de Trabajo regulaba: “Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de Trabajo o Previsión Social”.

La acción para perseguir las faltas de trabajo era pública. Por lo tanto el Estado como ente soberano y protector del bien común, debía velar porque se cumpliera la misma y es ésta la que lo obliga a ejercitar las acciones pertinentes para que sea cumplida.

El Artículo 416 del texto legal citado establecía: “Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

- 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 o Previsión Social; y
- b) To dos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por

infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código”.



Las autoridades que conocían de la comisión u omisión de una falta de trabajo estaban obligadas a denunciarla de oficio así como todos los particulares y la podían hacer directamente al juez de trabajo y previsión social o bien ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 417 del referido Código preceptuaba: “La denuncia debe hacerse ante el juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima. En la misma forma debe procederse para la acusación o querrela, la cual puede formularse por escrito o de palabra”.

Puede observarse en la norma anunciada que si el trabajador se veía afectado en sus derechos, tenía la facultad de hacer la denuncia directamente al juez de trabajo y previsión social, bien podía formularse de oficio por una autoridad o funcionario público, si éste comprobaba que al trabajador se le estaban vulnerando sus derechos, dicha responsabilidad básicamente recaía en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente protector del trabajador.

De acuerdo al Artículo 418 del código referido, establecía: “El escrito de denuncia o querrela deberá contener: Tribunal al que se dirige, nombres y apellidos del denunciante o querellante, edad, estado civil, profesión u oficio, vecindad, lugar para recibir notificaciones; nombres y apellidos del presunto infractor, o en su caso, nombre de la presunta empresa infractora; 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.

Si la denuncia se formulare oralmente, el secretario del Tribunal levantará acta que contendrá los requisitos expresados en el párrafo anterior, en lo que fueren observables.

Si la denuncia o acusación se formulare por escrito, se mandarían a ratificar, señalando



día y hora para el efecto y se verificará tal diligencia dentro de un plazo que no excederá de tres días, contados a partir de la fecha de la presentación de la denuncia querrela, bajo apercibimiento al denunciante o querellante, que si no comparece sin justa causa, se le tendrá por ratificada, pero en este caso, si después de ventilado el procedimiento se absolviera al presunto infractor, se sancionará al denunciante o querellante con una multa de diez a cien quetzales, que en caso de insolvencia se transformará en prisión simple a razón de un día por cada dos quetzales, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiere incurrido.

Si la denuncia se formulare por escrito por la autoridad, llenando los requisitos pertinentes y con el sello correspondiente, se omitirá su ratificación”.

En el artículo invocado, se evidencia que la denuncia debía contener los requisitos necesarios para todo escrito, pero el hecho que no se anotaran todos, no ameritaba el rechazo de la misma, sin embargo el juez solicitaba que se subsanaran los previos, recordemos que el derecho laboral guatemalteco se caracteriza por ser poco formalista. Asimismo si se presentaba por escrito ésta debía ratificarse, ahora bien si quien la presentaba era una autoridad pública no se necesitaba la ratificación.

El Artículo 419 del referido Código preceptuaba: “Tan pronto como sea del conocimiento del juez, ya sea por constarle a él mismo o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, las autoridades todas están obligadas a prestarle 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”.

Si en esa comparecencia se reconocía la verdad de los hechos investigados, sin más trámite el juez procedía a dictar sentencia dentro del plazo de veinticuatro horas.



Conforme al Artículo 420 del citado cuerpo legal establecía: “Si en dicha comparecencia 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 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 debía dictarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la celebración de la indagatoria y se notificará también al acusador, si lo hubiere, a efecto de que éste 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”.

Si en dicha comparecencia no se reconocía la verdad de los hechos imputados se podía proponer los medios de prueba que se estimaran adecuados, el juicio se abría a prueba por un término que no excediera de diez días, pasado el cual, el tribunal dictaba sentencia dentro de los cinco días siguientes a su vencimiento.

El Artículo 421 del código mencionado versaba: “Contra la sentencia cabe el Recurso de apelación, que se interpondrá dentro de tres días de notificada. Si no se interpusiere apelación, se elevarán los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que corresponda, la que debe resolver en definitiva dentro del término de ocho días de recibidos los autos, sin ningún trámite previo y bajo la estricta responsabilidad de sus titulares”.

Como se desprende en la norma referida, si la sentencia dictada por el juez de trabajo y previsión social vulneraba los derechos tanto del trabajador como del empleador, esta podía ser apelada para que un tribunal de alzada conociera la misma, con el objeto, de que esta fuera modificada, confirmada o revocada.

Según el Artículo 422 del código precitado, se establecía: “Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas inmediatamente. Si las sanciones

o multas fueren impuestas a personas sociales, éstas deben hacerse efectivas por los jueces personeros o su caso, por sus directivos”.



En este artículo se establecía que las multas impuestas por el juez de trabajo y previsión social debían cumplirse de inmediato sin más objeciones.

De acuerdo al Artículo 423 del código referido, regulaba: “En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal”.

El Artículo 424 de dicho Código preceptuaba: “En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes”.

En ese orden de ideas, se puede denotar en este procedimiento, que a pesar de que el Código de Trabajo establecía plazos relativamente cortos, éstos en la práctica no se cumplían y no eran más que ilusorios, en el sentido de que llegaban a convertirse en un trámite tedioso y largo, debido al volumen de trabajo que diariamente ingresa a los juzgados de trabajo y previsión social y, al final de cuentas, el juicio punitivo de faltas laborales terminaba siendo oneroso para el Estado.

Posteriormente en el año 2001 El Código de Trabajo sufrió reformas contenidas en el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, cambiando totalmente la forma de resolver las faltas de trabajo, surgidas ya sea por comisiones u omisiones por parte de los patronos hacia los trabajadores y viceversa.

En general, se convirtió en un procedimiento administrativo, confiriéndole el Estado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la facultad de sancionar a los infractores de las leyes de trabajo y previsión social y con ello se le quitó al juez de trabajo y previsión social, la potestad de conocer lo relativo a faltas de trabajo. Cabe mencionar, que dichas reformas dieron origen a una acción de inconstitucionalidad, que posteriormente dejó sin efecto las mismas, quedando en tela de duda la forma de resolver los conflictos por faltas cometidas en contra de los trabajadores en un lugar de trabajo.



#### 4.2. Procedimiento del juicio punitivo de faltas durante la vigencia del Decreto 83-2007 del Congreso de la República de Guatemala

De conformidad con la investigación realizada, y debido a las reformas introducidas al Código de Trabajo por el Decreto citado, el juicio punitivo de faltas laborales cambia totalmente, en el sentido que como ya se explicó anteriormente antes de las reformas objeto del presente trabajo, este juicio era conocido y resuelto por un juez de trabajo y previsión social pero con las reformas al mencionado Código dicho proceso de judicial pasó a ser un procedimiento administrativo.

Se le confirió facultad al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo de administrar justicia, ya que era ésta la que conocía, investigaba y sancionaba las faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

Después de recibida la denuncia por parte del trabajador de la comisión de una infracción laboral en su contra, se dictaba la resolución mandando que se llevara a cabo la verificación a la mayor brevedad posible. Se abría un expediente y se nombraba a un inspector de trabajo con el objeto de comprobar mediante investigación y citación realizada al patrono, para que éste pudiera hacer constar si efectivamente la parte empleadora estaba cometiendo o no la referida violación.

Para el cumplimiento de sus funciones, el inspector de trabajo puede citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que conste expresamente el objeto de la diligencia. Cosa que no sucedía en el pasado ya que no existía ningún mecanismo de coerción para que la parte empleadora asistiera al llamado que el inspector le hacía, y al conferírsele ésta facultad al funcionario de trabajo de, se evidencia el efecto jurídico positivo actual del invocado Decreto ya que, al no comparecer cualquiera de las partes se harán acreedoras a las sanciones contenidas en el Artículo 272 literal "g" del Código de Trabajo.

El funcionario designado siempre que comprobara las violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, procedía a faccionar un acta en la cual prevenía al patrono o



representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo fijaba, se ajustara a derecho. Vencido el tiempo otorgado sin haberse cumplido la prevención respectiva, levantaba acta dando audiencia al infractor para que se manifestara y en el caso de negativa por parte del empleador, se hacía constar en la misma que no se había pronunciado, promoviendo la acción administrativa establecida en el Código de Trabajo.

Asimismo en los casos que no ameritaban prevención, el inspector hacía la denuncia de inmediato; sin embargo el infractor podía acreditar que había cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podía imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

Cuando el inspector comprobaba que efectivamente el patrono había violado las disposiciones del Código de Trabajo, procedía a imponerle la multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas.

Pero era necesario que la Inspección General de Trabajo, apercibiera previamente y por escrito a quien había cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si había desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constataba que no había surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto señalaba el inspector, el ente respectivo, debía iniciar la acción administrativa, para la aplicación de la sanción que correspondía.

Una vez que la existencia de la falta había sido debidamente establecida por la invocada inspección, ya fuera directamente o por medio de cualquiera de sus delegaciones, ésta dictaba la resolución correspondiente imponiendo la sanción administrativa, fijando un plazo para su cumplimiento. Vencido el mismo sin que se hubiera hecho efectiva la sanción administrativa, para hacer efectivo el cobro a solicitud de parte, se seguiría con el procedimiento contemplado en los Artículos 426 al 428 inclusive del Código de Trabajo. Para los efectos de cobro las resoluciones de la institución referida tenían categoría de título ejecutivo.



La autoridad que había impuesto la sanción, debía proceder inmediatamente a promover su cobro y ejecución.

El pago de las multas impuestas debían hacerse directamente a la Inspección General de Trabajo, la que debía extender el respectivo comprobante autorizado por la Contraloría General de Cuentas y ésta acreditaría los fondos a la cuenta privativa que correspondiera.

Las resoluciones de la referida inspección, eran impugnables de conformidad con lo que establece el Código citado y cuando las multas eran mayores de cinco mil quetzales un centavo, éstas se impugnarían por el procedimiento contencioso administrativo.

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

Sin embargo, esto provocó la acción de inconstitucionalidad interpuesta en contra del citado decreto, y las circunstancias atacadas fueron básicamente, que el conflicto por faltas de trabajo, no tenía porque conocerlo el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General ya que ésta no tenía competencia para aplicar justicia porque esa función le competía única y exclusivamente a un órgano jurisdiccional, entiéndase jueces de trabajo y previsión social, por ende tenía que ser un proceso judicial y no un procedimiento administrativo y que al haber creado el decreto en mención se estaba violando la Constitución Política de la República de Guatemala. En síntesis el mismo Ministerio de Trabajo y previsión social, era el ente que tenía la potestad de conocer y sancionar al patrono por la comisión de una falta laboral en contra de un trabajador.

A pesar de las ventajas y desventajas que produjo la reforma al Código de Trabajo, por medio del invocado decreto, y de acuerdo a las entrevistas realizadas a diversos inspectores de trabajo y demás personal de la referida institución, concluyeron que dicha reforma provocó diversos efectos jurídicos positivos en la práctica y dentro de la inspección mencionada, no olvidando que su función es ser un ente eminentemente

proteccionista del trabajador y quien vela por el estricto cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los patronos, contempladas tanto en el ordenamiento laboral guatemalteco así como en convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.



Una de las importantes conclusiones, radica específicamente en que desde el momento en que se les descarga a los juzgados de trabajo y previsión social, de conocer acerca de los juicios punitivos de faltas iniciados posteriormente a la reforma, hubo un avance más connotativo en los juicios ordinarios de trabajo que conocen diariamente. Además los inspectores de trabajo consultados concluyeron en que dichas reformas les favorecieron, pues se crearon más puestos de trabajo dentro del referido ministerio, incrementando así el número de inspectores, estando encargados éstos de conocer desde el principio las denuncias de las faltas de trabajo, así como de abrir un expediente nuevo e iniciar la investigación al respecto.

Otro de los efectos jurídicos positivos de las reformas del decreto en mención, tiene que ver con la rapidez en la que sus procedimientos eran conocidos, además de ser resueltos con la misma celeridad; por lo tanto esta reforma favorecía al trabajador en el sentido que hubo rapidez en el juicio punitivo de faltas, ya que no era necesario acudir a los tribunales de justicia para que se declarara el derecho que le asistía al trabajador, sino que como ya se dijo era la propia Inspección General de Trabajo la que conocía, investigaba y sancionaba la falta realizada por la parte patronal, citándole, corriéndole audiencia y por último sancionándolo si efectivamente se comprobaba vulnerado el derecho del empleado.

Los inspectores de trabajo al ser consultados, confirmaron que en el tiempo que estuvo vigente la reforma hubo un descenso en las denuncias en contra de los patronos, y por ende se pudo ver la rapidez con que se resolvían los juicios punitivos de faltas, manifestaron también que existe mucha afluencia de trabajadores a la instancia laboral, denunciando los atropellos sufridos por acciones realizadas por los patronos día tras día, a veces es una situación estacionaria, pues aumentan las denuncias en los meses de marzo, abril y diciembre. Los entrevistados adujeron que esto se debe a que es



difícil que los patronos se encuentren pendientes de las reformas que se realicen a las leyes de trabajo, a menos que sea una modificación al salario mínimo que obviamente les interesa y afecta más, y no a este tipo de cuestiones que de igual manera también les pueden perjudicar.

#### 4.3. Procedimiento actual del juicio punitivo de faltas en virtud de haber sido declarada con lugar la acción inconstitucional de los Artículos 15 y 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República

En la sentencia objeto de la presente investigación en la parte resolutive claramente establece: “Los eventuales conflictos que pudiesen suscitarse en el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social, por la forma en 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”. Es decir, del análisis de los mismos, se puede establecer que la jurisdicción para conocer las faltas en materia laboral, regresó nuevamente a manos de los jueces de trabajo y previsión social como era en el pasado, únicamente que ahora se sustancian en la vía de los incidentes.

Incidente, es toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento.

Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe.

Los incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto, se sustanciarán en la misma pieza de autos, quedando éstos, mientras tanto, en suspenso.

Impide el curso del asunto todo incidente sin cuya previa resolución es absolutamente imposible de hecho o de derecho, continuar sustanciándolo. En todo caso el tribunal deberá calificar la naturaleza del incidente al darle trámite.



Los que no pongan obstáculo a la prosecución del asunto, se sustanciarán separada que se formará con los escritos y documentos que señale el juez, y éstos no deban desglosarse, se certificarán en la pieza del incidente a costa del que lo haya promovido.

Trámite del Incidente:

Una vez promovido el mismo, el juez notificará a las partes involucradas y les correrá audiencia dentro del plazo de dos días, para que se pronuncien al respecto; si el incidente se refiere a cuestiones de hecho y cualquiera de las partes pidiera o el juez lo considerase necesario, se abrirá a prueba por el plazo de ocho días.

Las partes deben ofrecer las pruebas e individualizarlas al promover el incidente o al evacuar la audiencia. El juez resolverá el incidente sin más trámite dentro de tres días de transcurrido el plazo de la audiencia y si se hubiere abierto a prueba. La resolución se dictará dentro de igual plazo después de concluido el de prueba. La resolución será apelable, salvo los casos en que las leyes que regulan materias especiales excluyan éste recurso o se trate de incidentes resueltos por tribunales colegiados.

El plazo para resolver el recurso, cuando proceda su interposición, será de tres días. La apelación tendrá efectos suspensivos en los incidentes que pongan obstáculos al curso del asunto principal.

En los otros casos no tendrá dichos efectos y el asunto principal continuará su trámite hasta que se halle en estado de resolver en definitiva. El tribunal que conozca en grado lo hará con base en copia de las actuaciones certificadas por la Secretaría correspondiente. Se exceptúan los incidentes que dieren fin al proceso, en cuyo caso se suspenderá el trámite.

El texto del Código de Trabajo después de la declaración de inconstitucionalidad y que actualmente está vigente, quedó de la siguiente forma:



Artículo 415. “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo tiene acción directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsión social, conforme los incisos l) y m) del Artículo 281 de este Código”.

Es decir, éste artículo no cambia porque sigue reconociendo a la Inspección General de Trabajo como el órgano facultado para conocer las faltas de trabajo, cometidas por aquellos trabajadores y empleadores que contravengan lo preceptuado conforme a sus obligaciones, o incurran en alguna prohibición ya sea regulada por el Código de Trabajo o el reglamento interior de trabajo.

Artículo 416. “Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

- 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 o Previsión Social; y
- b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código”.

Como se puede observar en el citado artículo, se establece que todos los habitantes de la república que tengamos el conocimiento de una infracción a las normas que establecen aquellas acciones prohibidas, tanto para trabajadores como para patronos, tenemos la obligación de hacerlo del conocimiento de las autoridades de trabajo y previsión social, para que los inspectores realicen su labor, y aperciban al infractor de no continuar realizando dichas acciones, o será iniciado un proceso de faltas en su contra.

Artículo 417. (Derogado por Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

En este artículo se suprimió la facultad que tenía el trabajador de presentar su denuncia directamente al juez de trabajo y previsión social o bien la autoridad política más cercana,



misma que podía hacerse por escrito u oral.

Artículo 418. (Derogado por Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Este artículo regulaba los requisitos que debía contener la denuncia así como la obligación de ratificarla, haciendo la excepción de que si era la autoridad política quien la presentaba no había necesidad de hacerlo.

Artículo 419. "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".

Como se desprende del texto anteriormente transcrito la mencionada Inspección, al recibir la denuncia por parte del trabajador, está obligada a enviar a uno de sus inspectores de trabajo, para que compruebe si se está cometiendo la falta laboral en contra del denunciante o no.

Artículo 420. (Derogado por Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Este artículo regulaba que si en el momento de la comparecencia no se podía establecer la veracidad de los hechos, las partes podían aportar los medios de prueba necesarios para alcanzar ese fin, mismos que eran aceptados por el juez.

Artículo 421. (Derogado por Artículo 29 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Se regulaba, la facultad de apelar el auto que resolvía la imposición de una sanción posterior a la sustanciación del juicio punitivo de faltas. Mismo que era sustanciado por un



tribunal de alzada.

Artículo 422. “Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resolución, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente título de este Código”.

No sufrió mayores modificaciones, puesto que si se impone una sanción al infractor de una norma laboral de carácter obligatorio o prohibitivo, se debe hacer efectiva de forma inmediata, de lo contrario, se le iniciará un juicio ejecutivo.

Artículo 423. “En caso de insolvencia, la sanción debe convertirse en prisión simple, en la forma que establece el Código Penal”.

Continúa vigente la sanción de la prisión, en caso de insolvencia de la parte infractora.

Artículo 424. “En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes”.

De la forma antes expuesta, se puede evidenciar que expresamente el Código de Trabajo no establece un procedimiento a seguir en el juicio punitivo de faltas, por haber sido derogado, por lo tanto es manifiesta la desprotección de los trabajadores en este aspecto, y en la actualidad, lo único que se realiza es la investigación por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de los inspectores de trabajo, quienes tras verificar la falta cometida en contra del empleado, faccionan un acta y nuevamente la remiten al órgano jurisdiccional competente como era en el pasado, para que conozca y se resuelva el asunto.

En ese orden de ideas, quiero hacer la aclaración en el sentido que dentro del Código invocado no se dieron lineamientos específicos a seguir para solventar un conflicto de ésta naturaleza en cuanto a faltas laborales se refiere.



## CAPÍTULO V



5. La impunidad de las faltas cometidas por los patronos en el ámbito laboral como consecuencia de la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad con fecha 3 de agosto de 2004

Esta sentencia resuelve como se expuso anteriormente con lugar parcialmente la acción de inconstitucionalidad promovida en contra del decreto 18-2001 del Congreso de la República en la que se estableció que el juzgamiento de las faltas de trabajo y previsión social 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.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece la tutelaridad, o naturaleza protectora, de las leyes de trabajo guatemaltecas. Según el Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la obligación de hacer cumplir la legislación laboral siguiendo el principio de tutelaridad, es decir, que dicha institución y sus diferentes departamentos tienen la responsabilidad de participar en la protección activa de los derechos del trabajador, sin limitarse a servir de árbitro imparcial entre empleados y empleadores.

El último párrafo del Artículo 106 de la Constitución antes indicada señala que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

Además de instar a reformas específicas de la legislación laboral, el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria incluido en los acuerdos de paz compromete al gobierno de Guatemala a emprender el camino necesario para desconcentrar e incrementar los servicios de inspección laboral que fortalezcan la capacidad de fiscalización del cumplimiento de las normas laborales de derecho interno y las derivadas de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala,



prestando particular atención a la fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales de mujeres, trabajadores agrícolas, emigrantes y temporales, trabajadores de casa particular, menores de edad, ancianos, discapacitados, y demás trabajadores que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección. A pesar de estas promesas, la capacidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para controlar y hacer cumplir la ley sigue siendo escasa.

Los trabajadores que han visto violados sus derechos pueden acudir a la Inspección General de Trabajo de la institución invocada. La inspección indicada engloba tres secciones: Conciliación, Mediación y Visitas. Los trabajadores despedidos que reclaman su reinstalación o una indemnización acuden a Conciliación; aquellos que tienen quejas sobre su trabajo actual, a Visitas; según el secretario general de la Inspección, Roberto de León, la de Mediación se encarga de los casos más complejos, específicamente aquellos que afectan a los trabajadores del sector público.

Dicha institución aludida lleva a cabo regularmente investigaciones de oficio planificadas de antemano. El secretario aseguró que la Inspección, entre enero y junio del año 2000, había realizado 1,700 visitas de oficio, un importante incremento respecto a los años anteriores. Sin embargo, no es usual que los investigadores emprendan investigaciones independientes a iniciativa propia. Ya que su intervención depende de la denuncia del trabajador.

El Ministerio, así, aprovecha poco, o nada, una herramienta que podría resultar muy útil para la protección de los derechos de los trabajadores. El uso de análisis para determinar o descartar la existencia de embarazo, y la inclusión de preguntas sobre el estatus reproductivo en las solicitudes de empleo en el sector de la maquila sirven de ejemplo. Los inspectores entrevistados indicaron que estaban enterados de esas prácticas y coincidieron en que son totalmente ilegales, sin ninguna duda. La magistrada de la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Beatriz de Barrera afirmó categóricamente que el Ministerio de Trabajo podría investigar esas prácticas si así lo decidiera.



El hecho que la Inspección General de Trabajo actúe más por reacción que por prevención ha resultado particularmente dañino especialmente para las trabajadoras de casa particular. De hecho, no existe control ni investigación sobre la situación de las trabajadoras de casa particular en el país. Pocos son los que acuden alguna vez a reclamar su indemnización a la mencionada institución y todavía menos los que acuden a denunciar las repetidas violaciones a sus derechos en los trabajos que desempeñan.

Esto se debe, en parte, a la falta de conocimiento que los empleados tienen sobre sus derechos laborales, así como miedo a las represalias y desconfianza en el sistema de la justicia. La solución a este problema sería crear medios informadores sobre sus derechos.

Otra forma importante de solucionar el conflicto, estriba en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla estrictamente con su deber de controlar la situación de las trabajadoras de casa particular y de investigar sus condiciones de trabajo. Dicha institución se enfrenta a un serio obstáculo para llevar a cabo esta tarea: la exención de la que gozan los empleadores de trabajadoras de casa particular de la obligación de celebrar un contrato por escrito y de dar cuenta a la Inspección General de Trabajo sobre las condiciones de la relación laboral así como los datos de las contratadas.

Cuando un trabajador acude a Conciliación con una denuncia, por violación de sus derechos, por haber sido injustamente despedido o no haber recibido indemnización, por ejemplo, el inspector asignado convoca al patrono para buscar una solución administrativa al conflicto.

En la antigüedad, si el empleador no comparecía a la tercera citación, el inspector concluía su misión con un informe. Hasta hace muy poco y durante la investigación llevada a cabo, el único responsable de llevar el caso ante los tribunales de trabajo era el trabajador. Afortunadamente a las reformas que el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, introdujo al actual Código de Trabajo en el Artículo 281 literal m) establece: "Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el



objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación 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”.

De lo anteriormente relacionado, se desprende que la reforma introducida al Código en mención fue muy positiva para los trabajadores, ya que como se expuso anteriormente, en el pasado no existía ninguna norma que obligara al patrono a asistir a la cita que el inspector le hacía en virtud de haber una denuncia en su contra.

En julio de 2,000, se anunció la creación de la Procuraduría de Defensa del Trabajador en el seno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para prestar ayuda legal a los trabajadores de escasos recursos económicos que hayan sido despedidos injustamente.

Como regla general, sólo acepta aquellos casos en los que la indemnización que se le adeuda al trabajador no supera los cinco mil quetzales; pero acepta todos aquellos casos que afecten a mujeres embarazadas o en período de lactancia, así como los de menores de edad o ancianos, independientemente de la cuantía de la indemnización. Para el mes de febrero de 2001, los funcionarios de la Procuraduría referida, habían recibido 670 casos: 150 resueltos o desestimados y 520 todavía en curso.

En la división de visitas, los trabajadores pueden plantear quejas sobre abusos en los puestos de trabajo que desempeñan en ese momento. El inspector encargado debe notificar al empleador el levantamiento del acta y ofrecerle un plazo para que cumpla con sus obligaciones. La amplitud del plazo la decide el inspector en cada caso. Además, puede efectuar sin aviso previo una visita al centro de trabajo. Durante ésta, el inspector llama al trabajador denunciante para realizar lo que una inspectora denominó una audiencia directa entre el trabajador y el empleador.

Si el empleador no cumple con sus obligaciones en el plazo fijado, el caso se envía a la sección legal de la Inspección, que tiene la obligación de llevar el caso a los tribunales de justicia en defensa de los intereses del trabajador.



La práctica de convocar al trabajador afectado ante su empleador en un acto de audiencia, presenta problemas. Este tipo de actos refleja el empeño que pone el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en que se resuelvan los conflictos laborales a través de la conciliación y las soluciones extrajudiciales. Se parte de la base de que un trabajador será libre de contestar abiertamente a su empleador como si ambos fueran partes iguales en una negociación, cuando en realidad, la dinámica laboral favorece claramente al empleador.

Además, esta práctica deja al trabajador expuesto a represalias por parte de su patrono, y puede servir en algún caso, de mecanismo disuasivo para otros trabajadores. El mensaje es que cualquier intento por parte de un trabajador de defender sus propios derechos sólo puede empeorar su situación.

Otra práctica problemática es la de limitar las investigaciones a las denuncias individuales, incluso en los casos en los que es razonable pensar que las pautas de actuación del empleador o los problemas tienen un alcance más amplio. Los inspectores gozan, en general, de una amplia capacidad discrecional para iniciar o no investigaciones sobre posibles violaciones laborales, ya sea por denuncias individuales o por observación de infracciones durante las visitas a los lugares de trabajo.

Como resultado de ello, hay problemas generalizados que no se detectan y las soluciones son parciales y limitadas. Una formación inadecuada y la falta de directrices claras, son las dos deficiencias de la Inspección. El Ministerio referido, ha puesto en marcha algunos cursos de formación para los nuevos inspectores, pero los inspectores de promociones anteriores nunca recibieron esos cursos; además, la atención que estos cursos dedican a las violaciones laborales es mínima. La Sección de Promoción y Capacitación de la Mujer Trabajadora, una sección del Ministerio de Trabajo y de Previsión Social creada en 1994, proporciona sólo cierta formación a los inspectores del Ministerio en materia de derechos laborales de la mujer. De hecho, los dos abogados del departamento legal y el secretario general, de la Inspección no han recibido formación en materia de derechos laborales de la mujer, como tampoco la ha recibido el secretario general de la referida institución, encargado de supervisar la labor de los inspectores.



Dicha sección tiene una capacidad limitada de influencia sobre la actividad de los inspectores. Ésta no recibe directamente las quejas, pero tiene la misión de asesorar legalmente a las trabajadoras con problemas. Sin embargo, no tiene aptitud para supervisar la gestión de los casos en los que aparecen violaciones laborales específicamente relacionadas con las empleadas. Según la responsable de la citada Sección, manifestó que los inspectores no comparten abiertamente los detalles de los casos que gestionan, y no hay nada que les obligue a contarnos qué pasa con sus denuncias, afirmó.

La Inspección General de Trabajo, no cuenta con un manual de procedimientos para uso de sus empleados. Según uno de los inspectores, cada quien lo interpreta como quiera. Tampoco está establecido un sistema de notificación a los mismos de nuevas normas o regulaciones. Uno se entera por los periódicos, se quejó una inspectora. Las consecuencias de la falta de formación y directrices claras pueden ser desastrosas. Pedro Barán, abogado del programa para la mujer del Centro de Acción Legal en Derechos Humanos, recuerda que un funcionario se negó a admitir una denuncia de una trabajadora que no podía obtener un certificado médico de la maquila para la que laboraba para poder someterse a las revisiones del embarazo. Él exigía pruebas de su estado de gravidez. Dijo que no iba a perder el tiempo sin estar segura que la mujer estaba embarazada.

La falta de personal adecuado y de recursos materiales, afecta claramente la capacidad de los inspectores para desempeñar su cometido con eficacia. En el momento de llevarse a cabo esta investigación, estaban veintitrés asignados a conciliación cinco de ellos se encargaban de casos de mediación, y treinta y dos, a visitas. Como reconoció Misrahí Auyón, abogado del Centro de Apoyo, para trabajadoras de casas particulares, indicó que éstos atienden a mucha gente diariamente, por lo que el tratamiento no es muy profundo.

La inspección, descarga en sólo dos abogados la persecución ante los tribunales, en defensa del trabajador, de todos los casos de denuncias sobre trabajos en curso y de incumplimientos. Entre ambos, para junio de 2000 tenían unos trescientos casos que seguir en los tribunales. En el momento de llevarse a cabo esta investigación, el departamento de visitas, tenía sólo tres vehículos a disposición de los inspectores para



efectuar las investigaciones en los lugares de trabajo. Se pudo constatar que el trabajo de las secretarías a utilizar muchas veces es difícil de reservar y raramente disponible en caso de visitas urgentes.

### 5.1. El problema de aplicar sanciones sin efecto

Multas bajas, procedimientos judiciales interminables y las dificultades para ejecutar las sanciones no le dejan al trabajador otra alternativa que la de intentar negociar un acuerdo. Incluso quienes se ocupan de llevar los casos ante los tribunales, los abogados del Ministerio de Trabajo y de Previsión Social, creen que conviene más la conciliación al trabajador. Para Augusto Salazar, líder sindical, hay deficiencia e impunidad en la administración de la justicia laboral. Para él no hay sanciones, ni medidas coercitivas para la parte patronal.

Los juicios llevan demasiado tiempo y las sentencias son difíciles de ejecutar. El abogado del programa para las mujeres del Centro de Acción Legal en Derechos Humanos, nos explicó que simplemente obtener una fecha para acudir ante el tribunal puede llevar meses, y de ahí a que el caso sea resuelto, pueden pasar meses más. Una jueza de trabajo que omitió su nombre, coincidió con esto y declaró que los casos tardan en resolverse aproximadamente dos años.

Según esta juzgadora y algunos abogados, los patronos utilizan diferentes tácticas para retrasar indefinidamente los procesos judiciales. Las más frecuentes son las alegaciones de imposibilidad de comparecer en las audiencias por razón de enfermedad, excusa que puede hacerse por una sola vez, y las excepciones de incompetencia del juez sobre el caso, un mecanismo de defensa que se plantea por rutina, independientemente del proceso o del juez encargado.

En palabras de la mencionada funcionaria de trabajo, una vez presentada ésta excepción, el juez le tiene que dar trámite. Se presentan solo para atrasar el proceso. Los abogados de los empleadores actúan así en cada uno de los escalones del proceso, planteando apelaciones innecesarias con el único propósito de dilatar el proceso.



Aún cuando la trabajadora persiste y lleva el caso a los tribunales, no hay garantías de que será compensada ni siquiera en el caso de que se dicte una sentencia favorable. Las multas son muy bajas y ni las pagan.

En el caso concreto de las casas particulares, las trabajadoras muchas veces tienen dificultad para cobrar la indemnización. Una sentencia en contra del patrono significa que el tribunal puede embargar sus bienes para asegurar al pago a la trabajadora. A menudo, la parte demandada en estos casos, es la señora de la casa y como suele suceder, ésta carece de propiedades o cuentas bancarias a su nombre.

5.2. El problema de que los mecanismos existentes en las instituciones administrativas y órganos jurisdiccionales sean ineficaces

La ineficacia de las instituciones públicas, para responder a las violaciones de los derechos laborales se debe en parte a su falta de coordinación. En la actualidad el sector de las maquilas es el más afectado, por ende el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Ministerio de Economía tienen asignados papeles importantes.

Guatemala cuenta con varios organismos encargados de defender los derechos de las mujeres y de vigilar la política de igualdad, los que también podrían encargarse de controlar las infracciones a los derechos laborales directamente relacionados con el género y la respuesta que les da el Estado.

El Ministerio de Economía, tiene mucho más poder coercitivo que el de Trabajo, en los casos relacionados con las maquilas. En virtud del Decreto 29-89, que regula el sector de las maquiladoras, la Dirección de Política Industrial de la institución antes mencionada, tiene autoridad para cancelar beneficios en el caso de que no se cumpla con las leyes del país.

Es alto el porcentaje de personas que están de acuerdo en que los gerentes del sector de las maquiladoras están mucho más preocupados por las inspecciones que realiza ésta



Dirección que por las del Ministerio citado.

La directora de Política Industrial, explicó: El inspector de trabajo se apersona ante un patrono y solicita datos de planillas por citar algo, y argumentan no encontrar dicha información; sin embargo, los inspectores de ésta dirección, piden los mismos datos, y se los dan inmediatamente. El secretario de la Inspección General de Trabajo lo reconocía así: el poder de ellos es de mayor persuasión. Aunque la amenaza de sanciones es mayor, la referida institución sólo ha cancelado beneficios en seis ocasiones desde 1990.

El Ministerio de Economía actúa después de haber recibido un informe oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Una vez recibido el mismo, el personal de la Dirección de Política Industrial llamará o visitará la fábrica para investigar las acusaciones y ejercer presión. Se le concederá a la maquila un período de tiempo para que rectifique la situación, bajo amenaza de cancelación de beneficios en virtud del Decreto 29-89 Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora de Maquila.

El sistema de intercambio de información y transferencia de casos laborales, no está bien desarrollado. Según Roberto de León, secretario de la Inspección General de Trabajo, considera que los mecanismos utilizados no han sido los apropiados y por ende no se han obtenido los resultados que se esperaban. También señaló que el grado de coordinación depende de la política de cada gobierno, indicando que el Ministerio de Economía por citar un ejemplo recibió cinco informes de los inspectores de trabajo, relativos al incumplimiento a las leyes laborales en las maquilas del país; como resultado, se cancelaron los beneficios a cuatro de ellas.

También es difícil la coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. No existe la debida cooperación entre ambas instituciones, que tengan como fin primordial el cumplimiento de la Carta Magna en materia laboral. Podría haber más colaboración entre ellas, pero no la hay. Las que salen perdiendo son las trabajadoras mismas. Al parecer, hace años existía un acuerdo para facilitar la relación de las dos instituciones, pero ahora, ya no hay cruce de información, ni unión entre ambas.



El Centro de Acción Legal en Derechos Humanos actuó de catalizador en el inicio del diálogo entre estos órganos. En febrero de 1999, la Organización no Gubernamental organizó la Instancia Coordinadora, como un mecanismo informal para promover la coordinación, no solo entre las instituciones gubernamentales, sino también entre las no gubernamentales.

En la Instancia Coordinadora estuvieron presentes: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Inspección General de Trabajo, Higiene y Seguridad, la Sección de la Mujer Trabajadora, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el Ministerio de Economía, la Dirección de Política Industrial, el Departamento de Inmigración, la Procuraduría de los Derechos Humanos, y el Departamento de Educación.

La Organización Internacional del Trabajo participa como observador. Aunque todos los miembros aprueban el esfuerzo, no se han obtenido muchas medidas concretas. Por ejemplo en dicha reunión se propuso un sistema en el que mensualmente el Ministerio de Economía enviaría al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social información acerca de las nuevas maquilas que se instalaran en el país. Esto le permitiría a dicho Instituto corroborar que los empleadores estaban cumpliendo con la obligación de registrar a sus trabajadores y con el pago de sus contribuciones. Sin embargo, todavía no hay un acuerdo oficial y por lo tanto no se está intercambiando información.

La mayoría de las trabajadoras con las que hablamos ni siquiera habían tratado de conseguir compensaciones a través del órgano facultado por el Estado, y mucho menos a través de una adjudicación en los tribunales laborales. Las pocas que habían acudido a la citada institución lo habían hecho después de perder su empleo, con el fin de forzar a su antiguo patrono a pagarles la indemnización por despido.

Las que acudieron a los organismos públicos con denuncias sobre sus trabajos en curso son menos. Las razones de su acción pasiva son variadas: la mayoría desconocen sus derechos o no saben cómo ejercerlos; unas tienen miedo a represalias por parte del patrono, y otras creen que serán mal atendidas y que el esfuerzo no merece la pena. En general, no tienen confianza en la aplicación de la justicia y en la ayuda que pueda



proporcionarles el Estado a través de sus órganos jurisdiccionales. Se concluyó que esta actitud es razonable, y que las prácticas y deficiencias de las instituciones refuerzan sus temores y las disuaden cada vez más de exigir sus derechos.

### 5.3. Propuesta de reforma de la literal “k” del Artículo 281 del Código de Trabajo

Actualmente el Artículo 281 del Código de Trabajo establece que: “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:

En el inciso “k” siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aun después de haber dejado el servicio”.

Como se puede observar, la literal anterior solamente regula y establece que al momento de infringir los inspectores de trabajo dicha prohibición serán destituidos inmediatamente, sin embargo no regula absolutamente nada en relación a las sanciones a las que se harán acreedores por la realización de dichos actos.

Por lo tanto se considera importante que pueda contemplarse dentro de la normativa citada, aparte de su destitución inmediata, además de las responsabilidades penales, civiles o administrativas, una sanción pecuniaria por las faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones como empleados públicos, y de ésta manera resarcir el daño ocasionado.



Por lo tanto el texto de la reforma que planteo debería quedar así:

Artículo 281:

Inciso “k” siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles **o de orden administrativo que les correspondan, a razón de una sanción pecuniaria que la fijará el Inspector General de Trabajo, que se establecerá entre cinco y diez salarios mínimos para las actividades no agrícolas.** En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aun después de haber dejado el servicio.

De conformidad con el trabajo realizado, considero que dentro de las funciones que el Estado tiene está la de garantizar el bien común y proteger la tutelaridad de las leyes laborales.

Entonces al declarar parcialmente inconstitucionales los Artículos 15, 16, 21, 22, 23 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala que reformaban como ya se expuso a los Artículos 269, 271, 364, 379, 380, del Decreto 1441 Código de Trabajo; le está dando un efecto retroactivo a la ley laboral, en virtud que si bien es cierto la Corte de Constitucionalidad es un tribunal permanente de jurisdicción privativa, cuya función esencial es la defensa del orden constitucional, ésta debió conocer y emitir opinión sobre el asunto pero, en ningún momento tendría que haber legislado ya que esa función le compete únicamente al Organismo Legislativo.

Por su parte el Organismo Legislativo, hizo caso omiso al problema objeto de la presente investigación, al parecer las faltas laborales que el patrono comete contra el trabajador no

es importante, al no fijar un procedimiento específico a seguir en el Código de Trabajo, que como en reiteradas ocasiones se indicó al finalizar el proceso de inconstitucionalidad la Corte de Constitucionalidad en su parte resolutive indicó que los conflictos surgidos en materia de faltas laborales deberían dilucidarse, como se explicó en el capítulo que antecede, en la vía incidental y que se atendiera a lo preceptuado en los artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, como se puede denotar los plazos plasmados en la ley invocada son para mi criterio ilusorios ya que desafortunadamente en la práctica no se dan; en el marco legal guatemalteco, es una utopía considerar que se van a respetar y cumplir tal cual la norma lo establece, es por ello que al no haber fijado un procedimiento específico a seguir en materia de faltas laborales, a la larga nuevamente se va volver tedioso, tardado y como efecto negativo a todas luces otra vez los tribunales de trabajo y previsión social se verán recargados por el volumen de trabajo que diariamente conocen y por ende esto será oneroso para el Estado.

Declarada con lugar la acción de inconstitucionalidad, el Estado le está restando la importancia que verdaderamente las infracciones laborales tienen, y con ello lo único cierto que están logrando es el incremento de la impunidad, en el sentido de que nuevamente el patrono como la parte pudiente en la sociedad, continúe manejando a su antojo las leyes laborales y con ello cometer todo tipo de arbitrariedades en contra del trabajador, que es la parte más débil de la relación laboral, contribuyendo así a la vulneración de los derechos laborales.







## CONCLUSIONES

1. En el derecho de trabajo rigen varios principios, entre ellos el de tutelaridad, éstos han inspirado al legislador para la creación de las normas jurídicas así como a la interpretación y aplicación de las mismas, con el objetivo de brindar protección al empleado y de ésta manera equilibrar la desigualdad económica existente entre patrono y trabajador.
2. El desconocimiento de las normas laborales así como de los derechos y obligaciones de los trabajadores, ocasiona que continuamente se violen los principios así como las garantías que protegen a los mismos.
3. El derecho disciplinario del trabajo, tiene por objeto sancionar a los infractores de las leyes de trabajo y de previsión social, es por ello que la creación del Decreto 18-2001 del Congreso de la República fue positiva, ya que al darle potestad al Ministerio de Trabajo y de Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, para que conociera, investigara y sancionara al patrono infractor, redujo las denuncias que diariamente se presentan en el Ministerio de Trabajo y de Previsión Social.
4. Al haber declarado la Corte de Constitucionalidad con lugar la acción de Inconstitucionalidad de los artículos 15, y 16 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, el Organismo Legislativo no creó, un procedimiento específico a seguir en materia de faltas laborales dentro del Código de Trabajo, ya que en ningún momento la ley tiene efecto retroactivo, con ello el Estado le está restando la importancia que la infracciones laborales tienen, logrando que la impunidad laboral se siga incrementando.
5. La labor de los inspectores de trabajo en la actualidad deja mucho que desear, pues éstos se prestan al soborno de los patronos o sindicatos y no realizan sus informes con apego a la verdad, convirtiéndose en cómplices de las faltas laborales cometidas en contra de los trabajadores, en el Código de Trabajo se establece la destitución inmediata de los mismos así como las responsabilidades civiles o

penales a las que se hacen acreedores por la comisión de los mismos.



## RECOMENDACIONES



1. En cumplimiento del principio de tutelaridad de las normas laborales, ~~debe existir~~ un verdadero compromiso por parte de los inspectores de trabajo y los órganos jurisdiccionales, de tramitar con prontitud y eficacia los incidentes de faltas laborales, para que éstas no queden impunes.
2. El derecho de trabajo, debe ser conocido con profundidad por cada trabajador en particular; así sabrá sus derechos y deberes, y aprenderá la forma de exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Para ello es necesario que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, efectúe publicaciones por medio de boletines, afiches vallas publicitarias o utilizando los medios de comunicación masivos, como canal para llevar la información a la población total.
3. Es necesario que el Organismo Legislativo reforme el Código de Trabajo, en el sentido que en el apartado del régimen disciplinario se contemple un procedimiento específico a seguir contra los que cometen faltas laborales, así como conferirle más facultades y atribuciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y con ello contribuir al bien común.
4. Es imperante que el Congreso de la República reforme el Código de Trabajo, como ley ordinaria y propia del derecho de trabajo, con el objetivo de regular el juicio punitivo de faltas, paralelo a ello podría realizarse una reforma al Código Penal, que como mínimo pueda incluir la tipificación de la figura de las faltas de trabajo cometidas por el patrono contra los empleados, y pueda sancionarse a éste no sólo con una medida pecuniaria sino también con prisión.
5. Es indispensable que también el Organismo Legislativo reforme el Código de Trabajo en su Artículo 281 literal "k" en el sentido que además de la destitución inmediata de un inspector de trabajo y de las responsabilidades penales o civiles a las que se hace merecedor por incumplir las facultades reguladas en el

referido artículo, éstos deben ser sancionados pecuniariamente por la falta cometida en el ejercicio de sus funciones como empleados públicos. Los fondos obtenidos por dichas sanciones pueden ser manejados por la tesorería del Organismo Judicial y ser utilizados para indemnizar a las personas afectadas y que esto funcione como eslabón para erradicar en mínimo grado la corrupción e impunidad que se vive en el país.





## ANEXOS



# ANEXO A

## Decreto 18-2001

2

DIARIO DE CENTRO AMERICA—25 de mayo de 2001

NUMERO 88



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

ARTICULO 2. Se reforma la literal d) del artículo 220, la cual queda así:

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

ARTICULO 3. Se reforma la literal j) del artículo 221, la cual queda así:

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

ARTICULO 4. Se reforma la literal m) del artículo 222, la cual queda así:

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

ARTICULO 5. Se reforma la literal b) del artículo 223, la cual queda así:

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

ARTICULO 6. Se reforma el artículo 234, el cual queda así:

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

ARTICULO 7. Se reforma la literal c) del artículo 241, la cual queda así:

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

ARTICULO 8. Se reforma el artículo 255, el cual queda así:

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

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

ARTICULO 9. El presente decreto fue declarado de urgencia nacional con el voto favorable de más de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso de la República, aprobado en un sólo debate, entra en vigencia el uno de julio del año dos mil uno y será publicado en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL VEINTICINCO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL UNO.

JUAN ESPINAL RÍOS MONTT  
PRESIDENTE

RUDIO ILESAN MERIDA HERRERA  
SECRETARIO

CARLOS ENRIQUE BAUTISTA GUINEZ  
SECRETARIO

SANCION AL DECRETO DEL CONGRESO NUMERO 13-2001

PALACIO NACIONAL, Guatemala, veintidós de mayo del año dos mil uno.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

PORTILLO CABRERA

Juan José Ángel Asturias  
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Carlos Enrique Bautista Guinez  
SECRETARIO GENERAL PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

## DECRETO NUMERO 18-2001

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República contempla que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que la Organización Internacional del Trabajo aprobó disposiciones laborales que deberán someterse a consideración de los países que forman parte de ese Organismo, con la finalidad de ajustar las disposiciones normativas nacionales a un mismo concepto jurídico internacional.

CONSIDERANDO:

Que las reformas planteadas favorecen significativamente las relaciones empleador-trabajador y fortalecen el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

CONSIDERANDO:

Que las disposiciones normativas que modifican el Código de Trabajo responden a lo establecido en los convenios internacionales y al cumplimiento de los compromisos derivados de los Acuerdos de Paz, y persiguen garantizar la plena observancia de los derechos colectivos de los trabajadores, promoviendo los cambios legales que sean necesarios para otorgar efectividad a las leyes laborales.

CONSIDERANDO:

Que las disposiciones que contemplan las presentes reformas al Código de Trabajo, se ajustan al principio laboral de justicia social y se encuadran dentro de lo observado en la Organización Internacional del Trabajo, por lo que es procedente emitir la disposición que en derecho corresponde para que produzca efectos jurídicos de observancia general.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala:

DECRETA:

Las siguientes:

REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO, DECRETO NUMERO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA, Y SUS REFORMAS

ARTICULO 1. Se reforman el inciso a) y el numeral 1 del inciso a) del artículo 61, los cuales quedan así:

- "a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias."



**ARTICULO 2.** Se reforma el artículo 81, el cual queda así:

"Artículo 81. En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

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

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

**ARTICULO 3.** Se reforma el artículo 113, el cual queda así:

"Artículo 113. El Organismo Ejecutivo, con vista de los mencionados informes y dictámenes debe fijar anualmente mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir en cada actividad, empresa o circunscripción económica.

En los considerandos de los referidos acuerdos deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos."

**ARTICULO 4.** Se reforma el artículo 209, el cual queda así:

"Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

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

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

**ARTICULO 5.** Se reforma el artículo 213, el cual queda así:

"Artículo 213. Son penas imponibles a los Sindicatos:

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

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

**ARTICULO 6.** Se reforma el inciso a) del artículo 214, el cual queda así:

"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."

**ARTICULO 7.** Se reforma el artículo 215, el cual queda así:

"Artículo 215. Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

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

**ARTICULO 8.** Se reforma el artículo 216, el cual queda así:

"Artículo 216. 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."

**ARTICULO 9.** Se reforma el artículo 217, el cual queda así:

"Artículo 217. Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

- a) Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos;
- b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato."

**ARTICULO 10.** Se reforma la literal d) del artículo 218, el cual queda así:

"d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

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

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

**ARTICULO 11.** Se reforma el artículo 231, el cual queda así:

"Artículo 231. El activo y pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenece.

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

**ARTICULO 12.** Se reforma el artículo 233, el cual queda así:

"Artículo 233. Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de éstos, pueden formar una Confederación.

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

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

**ARTICULO 13.** Se reforma el artículo 243, el cual queda así:

"Artículo 243. No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos, y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,
- c) Fuerzas de seguridad del Estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y solo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

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

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



**ARTÍCULO 14.** Se reforma el artículo 260, el cual queda así:

"Artículo 260. Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente."

**ARTÍCULO 15.** Se reforma el artículo 269, el cual queda así:

"Artículo 269. 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 establecido 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 señala los artículos 426 al 428 inclusive, de este Código.

El monto de lo recaudado por aquellas sanciones administrativas constituyere fondos privados 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."

**ARTÍCULO 16.** Se reforma el artículo 271, el cual queda así:

"Artículo 271. En materia de faltas de trabajo y previsión social, se deben observar las siguientes reglas:

- La acción para iniciar el procedimiento y la sanción administrativa prescriben en seis meses;
- 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.
- 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 hubieran podido realizar. El patrono debe ser tenido como parte en el proceso correspondiente.
- La imposición de la sanción es independiente y no exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales.
- Además del pago de las sanciones impuestas, el infractor queda obligado a subsanar la irregularidad en el plazo final que fija la misma resolución, de la cual se envía copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que se verifique su cumplimiento."

**ARTÍCULO 17.** Se reforma el artículo 272, el cual queda así:

"Artículo 272. Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas, las faltas de trabajo o previsión social se deben sancionar así:

- Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, y este no le diera 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.
- 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.
- 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.
- Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código, u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga u 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.
- Las violaciones a las disposiciones de los artículos 61, 87 y 281 inciso m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.

- 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 acredite 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."

**ARTÍCULO 18.** Se modifica el artículo 280, el cual queda así:

"Artículo 280. La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonare el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

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

**ARTÍCULO 19.** Se reforma el inciso l) y se adiciona el inciso m), del artículo 281, los cuales quedan así:

- 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 se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.
- Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación 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."

**ARTÍCULO 20.** Se reforma el artículo 323, el cual queda así:

"Artículo 323. Las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario judicial. Cuando la cuantía no exceda del equivalente de dos salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas, el mandato podrá extenderse por medio de carta-poder firmada por el precepto interesado, pero si no pudiere o supiere firmar, deberá hacerlo por acta levantada ante el Secretario del respectivo tribunal. Sólo los abogados, los dirigentes sindicales en la forma prevista en este Código y los parientes dentro de los grados de ley, circunstancia que acreditarán ante el tribunal, podrán actuar como mandatarios judiciales.

Las personas jurídicas actuarán por medio de sus respectivos representantes previstos en la escritura constitutiva o en los estatutos, pero si otorgaren su representación a otros, estos deben tener la calidad de abogados. Se exceptúan los casos de representación que se deriven de una disposición legal o de una resolución judicial, en la que lo serán quienes correspondan conforme las leyes respectivas o la resolución judicial. Todo mandatario o representante legal, es obligado a acreditar su personería en la primera gestión o comparecencia."

**ARTÍCULO 21.** Se reforma el artículo 364, el cual queda así:

"Artículo 364. Las sentencias se dictarán en forma clara y precisa, haciéndose en ellas las declaraciones que procedan y sean congruentes con la demanda, condenando o absolviendo, total o parcialmente, al demandado y decidiendo todos los puntos litigiosos que hayan sido objeto de debate.

Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla.

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

**ARTÍCULO 22.** Se reforma el artículo 379, el cual queda así:

"Artículo 379. Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.



Si el patrono infringe esta disposicion sera sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios minimos mensuales vigentes para las actividades no agricolas. Ademas debera reparar inmediatamente el dano causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demas prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonerare de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura mas de siete dias se incrementara en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuere colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposicion, sera sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios minimos mensuales para las actividades no agricolas y estara obligado a reparar los danos y perjuicios causados."

ARTICULO 23. Se reforma el articulo 380, el cual queda asi:

"Artículo 380. A partir del momento a que se refiere el articulo anterior toda terminacion 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 tramitara el asunto en forma de incidente y sin que la resoluci6n definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminacion de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este articulo, el Juez aplicara las sanciones a que se refiere el articulo anterior y ordenara que inmediatamente sea reinstalado el o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia aplicara la sancion conforme lo previsto en el articulo que precede. Si aun asi persistiere la desobediencia ordenara la certificaci6n de lo conducido en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligacion de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El Juez actuara inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisi6n del indicado procedimiento. En este ultimo caso, su resoluci6n de reinstalaci6n debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resoluci6n designara a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalaci6n.

El procedimiento de reinstalaci6n que establece este articulo es aplicable tambien cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el articulo 209 de este C6digo."

ARTICULO 24. Se reforma el nombre del Titulo Decimo Cuarto, Capitulo Unico, el cual queda asi:

"FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL."

ARTICULO 25. Se reforma el articulo 415, el cual queda asi:

"Articulo 415. El Ministerio de Trabajo y Previsi6n Social a trav6s de la Inspecci6n General de Trabajo tiene acci6n directa para promover y resolver acciones contra las faltas, contra las leyes de trabajo y previsi6n social, conforme los incisos l) y m) del articulo 281 de este C6digo."

ARTICULO 26. Se reforma el articulo 419, el cual queda asi:

"Articulo 419. Tan pronto como sea del conocimiento de la Inspecci6n General de Trabajo, por constarle directamente, o por denuncia, la comisi6n de un hecho a los que se refiere este capitulo, dictara resoluci6n mandando que se lleve a cabo la verificaci6n que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto, todas las autoridades est6n obligadas a prestarle los auxilios necesarios."

ARTICULO 27. Se reforma el articulo 422, el cual queda asi:

"Articulo 422. Las sanciones o multas que se impongan a los infractores deben hacerse efectivas inmediatamente, debiendo proceder una vez firme la resoluci6n, de oficio, a aplicar el procedimiento establecido en el siguiente titulo de este C6digo."

ARTICULO 28. Primera edici6n. Corresponde con exclusividad al Ministerio de Trabajo y Previsi6n Social, la primera edici6n y publicaci6n del C6digo de Trabajo, incluidas las reformas realizadas desde su vigencia.

ARTICULO 29. Derogatoria. Se derogan el articulo 257, el inciso c) del articulo 292, y los articulos 417, 418, 420 y 421 del C6digo de Trabajo.

ARTICULO 30. Vigencia. El presente decreto entra en vigencia el uno de julio del a6o dos mil uno y sera publicado en el diario oficial.

FASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCION, PROMULGACION Y PUBLICACION.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS CATORCE DIAS DEL MES DE MAYO DEL A6O DOS MIL UNO.

Handwritten signatures and stamps of the President (JOSAFRAÍN RÍOS MONTT), Secretary (RUBIO LECSAN MERIDA HERRERA), and another Secretary (CARLOS ENRIQUE BAUTISTA GODINEZ). Includes the official seal of the Government of Guatemala.

SANCION AL DECRETO DEL CONGRESO NUMERO 18-2001

PALACIO NACIONAL: Guatemala, veintitrés de mayo del año dos mil uno.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Handwritten signature of PORTILLO CABRERA, official seal of the Presidency of the Republic, and other official stamps and signatures.

ORGANISMO EJECUTIVO



MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION

TARIFAS POR SERVICIOS QUE PRESTA EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION A TRAVES DE LA UNIDAD DE NORMAS Y REGULACIONES.

ACUERDO MINISTERIAL No. 00579

Edificio Monja Blanca: Guatemala, 19 de abril de 2001

El Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación,

CONSIDERANDO:

Que para consolidar la gesti6n del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentaci6n, referido a la prestaci6n de servicios de alta calidad, iniciado en el a6o 1998, con los servicios fitosanitarios, ha sido ampliada la gama de los mismos a las áreas fitogen6tica, agua y suelo e inocuidad de los alimentos.

CONSIDERANDO:

Con el objetivo de automatizar los servicios y controles competencia del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentaci6n, es preciso revisar las tarifas establecidas mediante Acuerdo Ministerial No. 398-98 e incluir las correspondientes, a los nuevos servicios.

POR TANTO:

En ejercicio de las facultades que le confieren los articulos 27 y 29 del Decreto No. 114-97 del Congreso de la Rep6blica, Ley del Organismo Ejecutivo, 6o del Acuerdo Gubernativo No. 278-98 de fecha 20 de mayo de 1998, y su modificaci6n contenida en el Acuerdo Gubernativo No. 745-99 de fecha 30 de septiembre de 1999, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentaci6n y 3o del Acuerdo Gubernativo No. 784-93 de fecha 23 de diciembre de 1993.

ACUERDA:

LAS SIGUIENTES:

TARIFAS POR SERVICIOS QUE PRESTA EL MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERIA Y ALIMENTACION A TRAVES DE LA UNIDAD DE NORMAS Y REGULACIONES

ARTICULO 1o. Para efectos de cobro por servicios prestados por el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentaci6n, dentro del Convenio No. 50-93 MAGA-OIRSA, se establecieron las tarifas siguientes:

# ANEXO B

## INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL



EXPEDIENTE 898-2001 Y 1014-2001

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, INTEGRADA POR LOS MAGISTRADOS CIPRIANO FRANCISCO SOTO TOBAR, QUIEN LA PRESIDE, JUAN FRANCISCO FLORES JUÁREZ, RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO, NERY SAÚL DIGHERO HERRERA, MARIO GUILLERMO RUIZ WONG, CARLOS ENRIQUE REYNOSO GIL Y MANUEL DE JESÚS FLORES HERNÁNDEZ: Guatemala, tres de agosto de dos mil cuatro.

Se tienen a la vista para dictar sentencia, las acciones de 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, promovidas por Augusto Valenzuela Herrera y Oscar Guillermo Figueroa González. El primero de los solicitantes actuó con el auxilio de los abogados Ramiro Leonel Pérez Meza, Randolph Fernando Castellanos Dávila, Luis Fernández Molina y Mario Leonel Caniz Contreras, y el segundo con el auxilio de los abogados Manuel de Jesús Muñoz Aquino, Juan Fernando Girón Solares y Lucrecia Mendizábal Barrutia.

### ANTECEDENTES

#### 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, podrían llegar a declarar 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 ibid, al incluir a dicha organización como una fuerza de seguridad en el Código de Trabajo. Ahora bien, respecto a la Policía Nacional Civil, la norma impugnada viola lo preceptado 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 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 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 interponer recursos, conculca el derecho de defensa consagrado en el Artículo 12 fundamental. 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. Solicito 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, 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 es 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 del patrono o intermediarios de conformidad con el Artículo 4°, 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 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 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 *ibid*. 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.

## II. TRAMITE DE LAS INCONSTITUCIONALIDADES.

No se decretó 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. Se 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.

## III. 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 afecten 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 *ibid* 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 periodo 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 periodo 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*", suprimyéndose 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 *ibid*, 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 5º de la Constitución, que indica que toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe y no está obligada a acatar órdenes 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 salvando 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 coberturas 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; 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 lo 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 *ibid*, 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 si 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 otorgarsele 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 autorizada 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.

#### IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA.

**A) Los solicitantes:** reiteraron los argumentos expuestos en los planteamientos; y en el caso del expediente un mil catorce – dos mil uno, Oscar Guillermo Figueroa González agregó: a) en oposición a lo expresado por el Ministerio Público con respecto al Artículo 2 impugnado, no es valedero el argumento de dicha institución en cuanto a que con el hecho de que el trabajador deje su fuerza de trabajo en una empresa, adquiere ésta la calidad de patrono porque la labor efectuada se realiza bajo la dirección y dependencia de ésta, pues no toma en cuenta que la relación jurídica de trabajo solamente existe entre el patrono y el trabajador, razón por la cual los términos condiciones, efectos y consecuencias jurídicas de dicha relación contractual solamente pueden afectar a los sujetos que en ella intervienen; b) en cuanto al Artículo 6 impugnado, el Ministerio Público estima que éste no transgrede normas constitucionales porque es a los sindicatos a quienes corresponde celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios de aplicación general; sin embargo, al impedirle a los trabajadores no sindicalizados que celebren contratos por su cuenta, se les discrimina por razón de no estar afiliados a un sindicato, y se les restringe su derecho de igualdad para contratar libremente las condiciones económicas que sean satisfactorias a sus intereses; c) en lo que respecta al Artículo 8 impugnado, el Ministerio Público señaló que no es inconstitucional porque el trabajador puede concurrir por escrito a solicitar la formación de un sindicato, no siendo necesario hacerlo en forma personal, lo cual no es cierto ya que al requerir a los trabajadores una condición más (consentimiento escrito) además de la concurrencia, para la formación de un sindicato, se exige un requisito que no estaba previsto en la ley, lo que disminuye el derecho a la libre sindicalización y obstaculizando su ejercicios; d) la argumentación sostenida por el Ministerio Público de que la norma contenida en el Artículo 15 no es inconstitucional pues la imposición de multas derivadas de una falta administrativa debe ser consecuencia de un debido proceso administrativo, lo que no lesiona la presunción de inocencia ni la independencia del Organismo Judicial, va en contra de la realidad, pues con dicha norma se permite 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 y preestablecido, y que una autoridad administrativa de trabajo se arrogue la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado; e) en cuanto al Artículo 23 impugnado, la referida institución sostuvo que tampoco es inconstitucional, ya que el legislador lo que pretende es que el despido se enmarque dentro de la ley por parte del patrono, extremo que se desprenderá del incidente tramitado para sólo ese efecto, pero la norma en mención si es incompatible con la Constitución, pues sujeta a autorización judicial la terminación de todos los contratos de trabajo en la empresa en que se haya planteado un conflicto colectivo de trabajo, aún tratándose de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, vedándoles su derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que le garanticen a él y a su familia una existencia digna; asimismo, dicha norma va contra la autonomía



de la voluntad del trabajador, porque le impide que dé por terminada una relación laboral cuando éste así lo decida; f) con relación a la consideración del Artículo 21 impugnado, que reforma el último párrafo del Artículo 364 del Código de Trabajo, el argumento del Ministerio Público en cuanto a que la norma en mención no se refiere a que el patrono será juzgado por existir la sola disposición de certificar lo conducente para su juzgamiento en caso de que no cumplir con la sentencia condenatoria dentro del plazo fijado, pues es el juez penal el soberano para deducir del texto de la certificación si se ha cometido una figura delictiva tipificada en las leyes regentes; no resulta ser un argumento válido, ya que la discusión no se centra en las facultades del juez, sino en la inexistencia de la tipificación de una determinada conducta como delito, toda vez que el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones laborales son obligaciones dinerarias, es decir, deudas que no pueden redundar en la prisión o encarcelamiento del obligado; g) con relación a la consideración hecha por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social respecto al Artículo 2, ya referido, éste no es atendible pues la pretensión de dicho Ministerio es tratar de vincular a personas que no intervinieron en las relaciones de trabajo lo cual atenta contra los principios elementales que inspiran a la justicia conmutativa, pues a quienes no son parte de la relación jurídica no se les puede vincular jurídicamente por simple y elemental lógica jurídica; h) en relación al Artículo 15 impugnado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social consideró que el mismo no es inconstitucional, en vista de que la sanción a que se refiere, no es un conflicto, sino una institución administrativa no jurisdiccional reconocida por tratadistas, en la que se le está dotando a la Inspección General de Trabajo de instrumentos legales para dar seguimiento a los sancionadores de leyes laborales; pero dicho argumento tampoco resulta válido, pues la norma impugnada vulnera flagrantemente los derechos al debido proceso, defensa y justicia, al permitir que los habitantes de la República puedan ser condenados por faltas laborales y privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido; i) en relación al Artículo 21 impugnado, el referido Ministerio manifestó que en dicha norma no se tipifica la deuda, ya que la sanción que se menciona no es una deuda; sin embargo, el Código de Trabajo establece el procedimiento judicial para el cobro de las obligaciones dinerarias; j) al referirse al Artículo 2º, del decreto impugnado, el Congreso de la República argumentó que dicho precepto legal pretende proteger derechos laborales mínimos de los trabajadores evitando que estos se vean burlados en la reclamación de sus prestaciones, por la simulación en ser contratado como si existiera un nuevo patrono; argumento que no considera válido al reiterar que la relación jurídica de trabajo solamente existe entre el patrono y el trabajador y ninguna persona física o jurídica puede ser responsabilizada por los efectos y las consecuencias jurídicas de una relación o contratación laboral en la que no ha intervenido ni participado, es decir en la que no ha sido parte, ni tampoco sujeto de derechos y obligaciones, y los trabajadores sólo pueden reclamar ante el empleador y no ante terceros ajenos a la relación laboral; k) con respecto a la argumentación deducida por el Congreso de la República en relación con el Artículo 6 impugnado, en el sentido de que la interpretación de la norma debe hacerse tomando en cuenta que los beneficios de la negociación colectiva son para la totalidad de los trabajadores de la empresa y no sólo para los miembros del sindicato; tampoco resulta ser atendible pues dicha norma viola el principio de igualdad contenido en los Artículos 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; l) en el Artículo 8º impugnado, el Congreso de la República considera que lo que la norma pretende es que exista seguridad y legitimidad en la formación de un sindicato; a ese respecto es pertinente advertir que imponer un requisito formal a los trabajadores en detrimento a sus derechos laborales constitucionales no es un medio para asegurar la legitimidad o certeza jurídica, sino una disminución al derecho de libre sindicalización; m) en referencia a la reforma efectuada en el Artículo 15 impugnado, el Congreso de la República justifica la misma en el hecho de que mediante la intervención de las autoridades administrativas se permite la aplicación eficaz de las leyes y reglamentos de trabajo, y que, además, los condenados al pago de una multa tienen a su alcance los recursos de revocatoria y reposición, pues lo que se busca es una pronta aplicación de la justicia laboral, ya que en condiciones normales cualquier trámite judicial, podría durar uno, dos o tres años, por lo que la imposición de una multa inferior a cinco mil quetzales, es una carga para el Estado; dicho argumento resulta ser contrario a la realidad, pues tal precepto viola los derechos de igualdad, defensa, debido proceso y control de la juridicidad de los actos administrativos, toda vez que se está impidiendo, de manera discriminatoria, que las sanciones impuestas que no excedan de cinco mil quetzales, no solamente no pueden ser impugnadas en la vía administrativa, sino tampoco en la vía contencioso administrativa; n) la estimación realizada por el Congreso de la República respecto del Artículo 21 impugnado, se fundamentó en que las prestaciones laborales del trabajador no constituyen una deuda, porque las mismas ya son de aquel y le corresponden por propiedad, y la certificación de lo conducente se hará cuando exista apropiación por parte del empleador ya comprobada por el Juez; tal aseveración colisiona con lo regulado en el Artículo 272 del Código Penal que establece que *"para cometer el delito de apropiación es necesario que se haya recibido dinero, efectos o bienes muebles, en concepto de depósito, comisión o administración, con la obligación de entregarlos o devolverlos"*; así también, la norma impugnada infringe el derecho de seguridad que garantiza que no hay prisión por deudas, ya que los salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales, a los que está condenado el empleador a pagar con el apercibimiento de que en caso de incumplimiento se certificará lo conducente, si constituyen una obligación dineraria que no puede redundar en la prisión o encarcelamiento del obligado; ñ) en lo relacionado con los Artículos 4, 17, 22 y 23 del Decreto 18-2001, el Congreso de la República argumentó que lo que se pretende es hacer coercitivo el derecho al trabajo, pues resulta inadmisible que se dicte una sentencia a favor del trabajador, y el patrono incumpla con la misma; argumento al que se opone pues de conformidad con el Código de Trabajo, ya existe un procedimiento judicial para cobrar coercitivamente los salarios y demás prestaciones laborales que eventualmente, se adeuden a los trabajadores, violando el derecho de seguridad que garantiza el precepto constitucional que no hay prisión por deudas. Solicitaron que se declare con lugar la inconstitucionalidad general parcial planteada. **B) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social** reiteró las argumentaciones vertidas en el escrito de la evacuación de la audiencia que por quince días le fuera conferida, y solicitó que se declare sin lugar la acción de inconstitucionalidad planteada. **C) El Ministerio Público** reiteró lo expuesto al evacuar la audiencia por quince días que le fue conferida y solicitó que se declare con lugar parcialmente la inconstitucionalidad general parcial de los Artículos 13 inciso c) y último párrafo, y 15 último párrafo del Decreto 18-2001 del Congreso de la República.

#### CONSIDERANDO

-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 denuncian 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 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 a 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. 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. 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 *ibid*, 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 celebran" (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, ínsita 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 los Artículos 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 que regula situaciones que a juicio del legislador ordinario son consideradas como actividades propias de los sindicatos; estando dentro de ellas 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 hizo en este apartado de la sentencia, que el inciso a) del Artículo 214 anterior a la reforma que fue objeto por el Artículo 6 *ibid*, contenía similar regulación al preceptuar que constituirían actividades de los sindicatos la de "Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo u 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 más 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 letra 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 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...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 *ibídem*.

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 inteleción 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 (*judicium*) 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 estuviere contemplada en el Artículo 103 *ibid*; 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, constituyendo 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 *ibid*, 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 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. 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 *ibid* 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 resultados 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” y “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 los Artículos 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 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. 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.



## LEYES APLICABLES

Artículos citados y 268 y 272 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 114, 133, 137, 149, 150, 163 inciso a), 183, 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

## POR TANTO

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

**CIPRIANO FRANCISCO SOTO TOBAR**  
PRESIDENTE

**JUAN FRANCISCO FLORES JUÁREZ**  
MAGISTRADO

**RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO**  
MAGISTRADO VOTO RAZONADO

**SAÚL DIGHERO HERRERA**  
MAGISTRADO

**MARIO GUILLERMO RUIZ WONG**  
MAGISTRADO

**CARLOS ENRIQUE REYNOSO GIL**  
MAGISTRADO

**MANUEL DE JESÚS FLORES HERNÁNDEZ**  
MAGISTRADO

**OVIDIO OTTONIEL ORELLANA MARROQUÍN**  
SECRETARIO GENERAL

## VOTO RAZONADO PARCIALMENTE DISIDENTE

**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 indico, 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 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.

Guatemala, tres de agosto de dos mil cuatro.



RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO

MAGISTRADO

ACLARACIÓN

**EXPEDIENTES 898-2001 Y 1014-2001**

**CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD:** Guatemala, ocho de octubre de dos mil cuatro.

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 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.

**LEYES APLICABLES**

Artículo citado y, 268 Y 272 inciso i) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 71,149,163 inciso i) y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal de Constitucionalidad.

**POR TANTO**

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.

**CIPRIANO FRANCISCO SOTO TOBAR**  
PRESIDENTE

**JUAN FRANCISCO FLORES JUÁREZ**  
MAGISTRADO

**RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO**  
MAGISTRADO

**SAÚL DIGHERO HERRERA**  
MAGISTRADO

**MARIO GUILLERMO RUIZ WONG**  
MAGISTRADO

**CARLOS ENRIQUE REYNOSO GIL**  
MAGISTRADO

**MANUEL DE JESÚS FLORES HERNÁNDEZ**  
MAGISTRADO

**OVIDIO OTTONIEL ORELLANA MARROQUÍN**  
SECRETARIO GENERAL

## BIBLIOGRAFÍA



- AGUILAR ELIZARDI, Mario Ismael. **Técnicas de estudio e investigación**. Guatemala: Instituto de investigaciones y mejoramiento educativo, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1992.
- BOVINO, Alberto M. **Problemas del derecho procesal contemporáneo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. del puerto, 1993.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio, **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.), 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto, **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo, **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1998.
- CHOW, Napoleón. **Técnicas de investigación social**. Costa Rica: Ed. Universitaria Centroamericana, 1976.
- DE FERRARI, Francisco, **Derecho del trabajo**, 2a. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- DE LA CUEVA María, **Nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa, 1968.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.
- KROTOSHIN, Ernesto, **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1t., Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1955.
- LACABANA, Miguel Ángel, **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Il Edis, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

### Legislación:

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

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



**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 y sus reformas.