

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

**LA OBLIGACIÓN DE ESTIPULAR PLAZO AL PATRONO O  
REPRESENTANTE LEGAL CUANDO VIOLAN LEYES  
LABORALES O SUS REGLAMENTOS EN EL  
CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

**MERLIN LUCRECIA ZACARIAS ROJAS**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2010**

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

**LA OBLIGACIÓN DE ESTIPULAR PLAZO AL PATRONO O  
REPRESENTANTE LEGAL CUANDO VIOLAN LEYES  
LABORALES O SUS REGLAMENTOS EN EL  
CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

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

Por

**MERLIN LUCRECIA ZACARÍAS ROJAS**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, agosto de 2010

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría  
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Luis Alberto Zeceña López  
Vocal: Licda. Benicia Contreras Calderón  
Secretario: Lic. Milton Danilo Torres Cervantes

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. María del Carmen Mansilla  
Vocal: Licda. Ana Mireya Soto Urizar  
Secretario: Lic. David Sentés Luna

**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).”

## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su infinita misericordia, dador de la sabiduría y la justicia, gracias por haberme iluminado y ayudado a alcanzar mis metas.
- A MIS PADRES:** Oscar Zacarías González (Q.E.P.D.) por ser el mejor papá del mundo, por su amor, sacrificio y ejemplo, que mi triunfo honre su memoria. María Carlota Rojas por ser la mejor mamá del mundo, por su apoyo incondicional, amor, ejemplo y sacrificio, porque sin su ayuda no fuera lo que soy este triunfo es suyo.
- A MIS HIJOS:** Noemí y Emiliano, frutos de amor y fuente de mi felicidad, su existencia me impulsa a perseverar. Les dedico este triunfo, los amo.
- A MÍ ESPOSO:** Juan Carlos, gracias por la paciencia que me tuviste en todos estos años. Te amo.
- A MIS HERMANOS:** Rosalbina y Hugo por su apoyo, ayuda, con amor infinito, los llevo siempre en mi corazón.
- A MIS SOBRINOS:** Maria, Diego, Ronaldo, Billy, Karen, Oscar y Alexander, con amor infinito que su esfuerzo y dedicación culmine en el logro de sus metas. Los quiero mucho
- A MIS PRIMOS:** Exhortándoles a luchar por sus metas.

**A MIS TIOS:**

Por sus consejos.

**A MIS AMIGOS:**

Por su incondicional apoyo en especial a  
Licenciada Ada Cante Aroche.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala,  
en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas  
y Sociales por haberme acogido en sus aulas y  
por transmitirme los conocimientos para poder  
desempeñar una profesión.

**A USTED:**

Por su aprecio

<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. El derecho laboral y el proceso laboral.....	1
1.1. El derecho laboral, definición, características y naturaleza jurídica..	1
1.2. El proceso laboral, definición y naturaleza jurídica.....	6
1.3. Corrientes que explican la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	9
1.4. Las fuentes del derecho procesal del trabajo.....	10
1.5. Principios del derecho procesal del trabajo.....	13
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. El derecho laboral en Guatemala.....	27
2.1. Antecedentes.....	27
2.2. El derecho laboral y la forma de trabajo forzado.....	37
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Los plazos.....	79
3.1. Análisis de los plazos fijados por la ley.....	80
3.2. Clasificación y delimitación de los plazos.....	81
3.3. La prescripción, las sanciones y las responsabilidades.....	89
<b>CAPÍTULO IV</b>	
4. Las faltas de trabajo y las sanciones laborales.....	93
4.1. Definición de faltas y sanciones.....	93
4.2. Análisis jurídico doctrinario.....	96
4.3. Monto de sanciones y clases de sanciones.....	101

	<b>Pág.</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	
5. Análisis del Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo.....	105
5.1. La Inspección General de Trabajo.....	105
5.2. Análisis del Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo.....	111
5.3. Propuesta de reforma.....	114
CONCLUSIONES.....	119
RECOMENDACIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	123

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de tesis se desarrolla un estudio jurídico, en la que se analiza la necesidad de reformar el artículo 281 literal I del Código de trabajo, en el sentido de que se debe fijar un plazo fijo al patrono o representante legal cuando violen leyes laborales, pero al no establecerse plazo en la ley y dejar a discreción de un inspector de trabajo o trabajador social la fijación de este, constituye una clara violación al principio del debido proceso ya que al trabajador se deja en un estado de indefensión, favoreciendo al patrono.

El objetivo de la investigación es: Estudiar la función que realiza la Inspección General de Trabajo, cuando el patrono o representante legal, viola las leyes laborales y sus reglamentos y el plazo que se fija al infractor para que se ajuste a derecho, pero ese plazo es discrecional, la ley facilita al inspector fijar el plazo según su conveniencia. Establecer que la Inspección General de Trabajo es la encargada de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales en la empresa, que de conformidad con la doctrina, en la ley se debe describir el plazo y no dejar a discreción del Inspector o trabajador social, que da pauta a perjudicar a los trabajadores. Demostrar que la falta de plazo establecida en la ley crea inseguridad

La hipótesis de trabajo consiste en que se debe establecer un plazo en el artículo 281 literal I del Código de Trabajo, para que el patrono o el representante legal de una empresa infractor de normas laborales, ajuste su conducta a derecho.

Se deduce, entonces, que el plazo será fijado al prudente arbitrio del inspector o del trabajador social, o sea, que la ley le da potestad a ambos para que fijen el plazo al patrono o representante legal de la empresa infractora de las leyes laborales o de sus reglamentos, por lo tanto el plazo variará según sea la amistad que el trabajador social o el Inspector tenga con el patrono o representante legal de la empresa.

La presente investigación consta de cinco capítulos, el primero versa sobre el derecho laboral y el proceso laboral, de los cuales se da la definición, naturaleza jurídica y sus características; el segundo, se desarrolla el derecho laboral en Guatemala, analizando sus antecedentes desde la colonia hasta la época contemporánea; el tercero, trata de los plazos, dando la definición, las clases de plazos; el cuarto, se desarrollan las faltas de trabajo y las sanciones laborales, se definen las mismas, se hace un análisis jurídico doctrinario, y se estudia el monto de las sanciones; el quinto, trata del análisis del Artículo 281 numeral I) del Código de Trabajo, se analiza la Inspección General de Trabajo, y se propone la reforma de ley.

Los métodos de investigación utilizados fueron: Inductivo: Por medio de este método se analizaron los plazos establecidos en el Código de Trabajo, y la inclusión del plazo que debiera regularse en el Artículo 281 literal I) del mismo Código. Deductivo: Se analizaron las consecuencias que surgen por la falta del plazo que no está estipulado en la ley. Analítico: Mediante este método se hizo un análisis de las ventajas y desventajas que presentan los plazos impuestos por la Inspección General de Trabajo, en el derecho laboral, y la necesidad de establecer los plazos otorgados al patrono o representante legal, para concluir es necesario estipular el plazo en el código de Trabajo guatemalteco. La técnica de investigación utilizada fue la documental, constituyendo un trabajo de orden jurídico científico.

Una vez determinados los componentes que nutren este estudio, es necesario enfatizar que se espera que sea una herramienta útil para trabajadores y sindicatos, la cual conlleve a la discusión teórica jurídica continúa de la reforma del artículo 281 literal I del Código de Trabajo, para que se establezca un plazo fijo al patrono o representante legal cuando viole leyes laborales, con la cual se daría confiabilidad a la acción de justicia.

## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral y el proceso laboral

Se puede decir que el derecho de trabajo es la rama de la ciencia jurídica que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, en cuanto que el derecho procesal laboral es una rama del derecho procesal que se ocupa de los conflictos laborales ya sea individuales o colectivos que surgen en los procesos en materia de trabajo. En la presente investigación, el estudio del derecho laboral será de importancia, ya que mediante éste se profundizará en el tema de la tesis.

#### 1.1. El derecho laboral, definición, características y naturaleza jurídica

El derecho laboral reúne principios, doctrinas, normas positivas y en general, el ordenamiento jurídico que comprende los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores.

**Definición:** Guillermo Cabanellas, indica que derecho laboral es: “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y

también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral”<sup>1</sup>.

Agrega: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”<sup>2</sup>.

El derecho de trabajo es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Santiago López Aguilar, señala que: “El Derecho de Trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El Derecho de Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 603.

<sup>2</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 597.

política económica”<sup>3</sup>.

En sí el derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico de socializar la vida humana.

Este derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital.

**Características:** Cabanellas, distingue las siguientes características del derecho laboral<sup>4</sup>:

- a. Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- b. Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en
- c. la estabilidad económica para la paz social.

---

<sup>3</sup> López Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho**, pág. 173.

<sup>4</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 604.

- d. Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- e. Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.
- f. Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el Derecho Civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- g. Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del Derecho Laboral.
- h. Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- i. Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

**Naturaleza jurídica:** Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado, que la orientación que el Derecho de Trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Néstor De Buen: “En un sistema capitalista, el Derecho de Trabajo reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”<sup>5</sup>.

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Al rededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del Derecho Privado, hasta quienes lo ubican dentro del Derecho Público, y otro que lo sitúan dentro del Derecho Social.

Mario de la Cueva, afirma “Los fines del Derecho Laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> De Buen L., Néstor, **Derecho de trabajo**, pág. 15.

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mejicano del trabajo**, pág. 126.

De tal manera que, la naturaleza jurídica del derecho laboral es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

## **1.2. El proceso laboral, definición y naturaleza jurídica**

Puede definirse como un conjunto de principios y normas legales destinadas a regular la solución heterónoma de los conflictos de trabajo que surjan entre los trabajadores, sea en forma individual u organizados sindicalmente y los empleadores.

**Definición:** Luigi de Litala, al referirse al derecho procesal de trabajo, manifiesta que: “Es la rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad de los jueces y de las partes en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo”<sup>7</sup>.

Para Alberto Trueba Urbina, es: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e

---

<sup>7</sup> De Litala , Luigi, **Derecho procesal de trabajo**, pág. 23.

interpatronales”<sup>8</sup>.

Manuel Ossorio, define al derecho procesal del trabajo como: “Rama del derecho procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales de lo decidido en el proceso ordinario por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustantivas del trabajo”<sup>9</sup>.

En tal sentido, el derecho procesal del trabajo es aquel que se relaciona con el proceso laboral, teniendo como bases la competencia y organización de los mismos, el está concatenado para juzgar y administrar justicia entre patronos y trabajadores cuando puedan surgir diferencias.

El proceso laboral se considera como la serie de etapas o pasos que deben seguirse para dilucidar una situación laboral, juzgado por el juez correspondiente, llenando una serie de requisitos legales en su tramitación para llegar a culminar con un fallo o una sentencia, teniendo principios procesales propios y generales, que hacen que se cumplan durante su procedimiento.

**Naturaleza jurídica:** Para poder enmarcar al derecho procesal del trabajo dentro de las teorías existentes, se hace necesario mencionar las diferentes corrientes que existen al

---

<sup>8</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Derecho procesal de trabajo**, pág. 17.

<sup>9</sup> Ossorio, , **Ob. Cit.**, pág. 795.

respecto. Se ha visto el surgimiento del derecho laboral como una disciplina dentro de las ramas del derecho, planteándose una serie de cuestionamientos entre ellos la determinación de su ubicación, ya que básicamente se encuentran en la evolución del derecho laboral dos corrientes totalmente opuestas. La primera, considera al derecho laboral como parte del derecho público, aceptando una posición estatal sobre el ejercicio de la voluntad; por el contrario la segunda considera al derecho laboral como parte del derecho privado, limitando la intervención del Estado frente a la autonomía de la voluntad. Al respecto Eduardo García Maynez, señala que: “dichas teorías han resistido las críticas de los tratadistas, muchos de los cuales han llegado al punto de concluir que la división del derecho en público y privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político y práctico”<sup>10</sup>.

La naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo es pública, debiendo establecer claramente que no es propio situar a ésta de un sendero abstracto como frontera entre el derecho privado y el derecho público, llamado derecho social; habida cuenta que es una tercera división estructural es imposible ya que el aspecto social va implícito en cualesquiera rama del derecho, sea esta de naturaleza privada o pública.

Al derecho procesal del trabajo también se le puede considerar como un derecho social, en virtud que el mismo se refleja ante el grupo de personas que componen una sociedad y en beneficio del trabajador.

---

<sup>10</sup> García Maynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**, Pág. 127.

### 1.3. Corrientes que explican la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo trabajo.

El derecho procesal del trabajo se rige por varias corrientes que abarcan la historia y la positividad del derecho en el procedimiento laboral.

**1) Corriente negativa:** Cabe considerar que esta postura, niega, que en el derecho laboral existe una marcada división. León Duguit señala que: “el derecho es indivisible, ya que todas sus normas pretenden un mismo fin, como es la convivencia social. Esta corriente tiene como fin el bien del conglomerado, tomándolo como un grupo social que necesita beneficios, por lo que no existen divisionismos entre el mismo”<sup>11</sup>.

Esta postura ha encontrado en alguna medida eco en el estudio del derecho laboral.

**2) Corriente clásica:** Esta corriente se remonta hasta los juristas de la antigua Roma. Fue Ulpiano quien acuñó la clasificación básica entre derecho público y derecho privado. Estableció que la diferencia se basaba particularmente en el interés que regulaba cada rama: de las cosas públicas o de los particulares. Esta división básica del derecho se mantuvo inalterable hasta mediados del siglo pasado en que la presión de los grupos sociales fue provocando una brecha de lo que se llamó el

---

<sup>11</sup> Duguit, León, **Proceso laboral**. pág. 58.

derecho social como un tercer género del derecho. La corriente clásica no contempla otra división que la de derecho público y derecho privado.

Se puede definir la corriente clásica como aquella que conserva las mismas características contenidas en el siglo pasado, afirmando que las mismas no varían a través del tiempo.

**3) Nuevas corrientes:** Las nuevas corrientes parten del concepto de una nueva dinámica del derecho en su conjunto. Consideran superada y obsoleta la división clásica e incorporan algunas posturas adicionales. En respuesta a nuevos fenómenos sociológicos, se han definido nuevas ramas jurídicas que han obligado a un replanteamiento de la división clásica. Dentro de esas nuevas ramas se encuentran el derecho social y el derecho mixto.

#### **1.4. Las fuentes del derecho procesal del trabajo**

Se puede decir que las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo son todos aquellos acontecimientos jurídicos que originan la creación, modificación o extinción de las normas propias de esta disciplina jurídica.

Eduardo García Maynez, expone: "El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que brotan de la tierra, de

manera semejante, inquirir las fuentes de una disciplina jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho”<sup>12</sup>.

Roberto Días Castillo, expresa: “Entendemos por fuente el origen de algo. Por consiguiente, cuando nos referimos a las fuentes del derecho, estamos aludiendo al origen de éste. A los hechos que dan nacimiento a las normas jurídicas”<sup>13</sup>.

Luis Fernández Molina, con relación a las fuentes del derecho, manifiesta “Son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser”<sup>14</sup>.

Por su importancia se han clasificado las fuentes del derecho en:

- a. Fuentes Reales.
- b. Fuentes Formales
- c. Fuentes Históricas.

**a. Fuentes reales:** Son aquellas derivadas de los distintos elementos o datos sociológicos, económicos históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. Es decir, las circunstancias que obligan a la emisión de las normas

---

<sup>12</sup> García Maynez , **Ob. Cit.**, pág. 51.

<sup>13</sup> Días Castillo, Roberto, **Principios básicos del derecho**, pág. 78.

<sup>14</sup> Fernández Molina, **Ob. Cit.**, pág. 57.

jurídicas: Movimientos ideológicos, necesidades económicas, culturales de seguridad, de justicia.

**b. Fuentes formales:** Se llaman así a los procesos de manifestación de las normas jurídicas. Y son aquellas expresiones de acuerdo al régimen legal, se instituyen o se admiten para asignar a las mismas el carácter de imperativo en cuanto a su obligatoriedad.

**c. Fuentes históricas:** Son aquellas que permiten conocer lo que es el derecho a través de la historia, papiros, documentos, inscripciones, libros, etc.

Raúl Antonio Hernández Chicas, dice que: “la anterior clasificación ha sido superada y actualmente se prefiere clasificar las fuentes del derecho en directas o principales y en indirectas o supletorias, ubicando dentro de las fuentes directas o principales la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, la sentencia colectiva, la jurisprudencia, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Entre las indirectas o supletorias están: las prácticas tribunalicias o usos locales y la doctrina”<sup>15</sup>.

Las fuentes del derechos de trabajo tienen una clasificación regida por la Constitución Política de la República de Guatemala, como fundamento de protección al trabajador.

---

<sup>15</sup> Hernández Chicas, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 25.

### 1.5. Principios del derecho procesal del trabajo

El proceso laboral se ha inspirado para su creación en principios que vienen a ser básicos, de los cuales el principio de tutelaridad al trabajador ha logrado especial importancia, ya que por ser el trabajador la parte más débil económicamente hablando dentro del proceso laboral, la tutelaridad viene a dar la igualdad entre las partes brindándole al trabajador una protección jurídica especial frente al patrono. Esta protección jurídica se viene a desarrollar en los principios que informan al derecho laboral los cuales se encuentran normados en el Código de Trabajo.

**Definición:** Se entiende por principios: “Las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones procesales”<sup>16</sup>.

Manuel Ossorio, manifiesta que es “Fundamento de algo. Existiendo la relación con el derecho procesal, que el juzgador debe observar en sus decisiones”<sup>17</sup>.

Los Principios que informan al derecho procesal del trabajo (principios rectores del derecho procesal del Trabajo):

Éstos dan vida al proceso laboral, deben ser observados por el juzgador para que haya

---

<sup>16</sup> López Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho del trabajo**, pág. 19.

<sup>17</sup> Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 26.

justicia en sus fallos y equidad en sus decisiones, tales principios son:

**a. Principio dispositivo:** Eduardo Pallares, manifiesta que: “Este principio viene a regir el ejercicio de la acción, desde su nacimiento hasta su extinción, siendo necesario para la mejor comprensión desglosarlo de la siguiente manera”<sup>18</sup>:

- El juez debe dictar su fallo congruente con la demanda y no podrá resolver de oficio sobre las excepciones que sólo pueden ser propuestas por las partes.
- La rebeldía del demandado debe declararse a solicitud de parte.
- Las partes están obligadas a demostrar sus proposiciones de hechos.

**b. Principio de iniciativa procesal:** Este principio se refiere a que la instauración de un juicio compete a las partes y a nadie más que a ellos.

**c. Principio de impulso procesal:** Según este principio, el impulso procesal en los juicios ordinarios laborales, no rige el principio dispositivo sino el impulso de oficio a cargo del tribunal. Prueba de ello es que en el juicio ordinario laboral no existe ni puede operar la institución del abandono o perención. En este sentido se está a lo establecido en los Artículos 285 y 321 del Código de Trabajo, entre otros, los que se puede definir como: “el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión

---

<sup>18</sup> Pallares, Eduardo, **Diccionario de derecho procesal civil**, pág. 399.

social, es actuado e impulsado de oficio por los tribunales, una vez solicitada su intervención”.

- d. Principio de aportación de pruebas a cargo de las partes:** Básicamente es este aspecto en el que se manifiesta el principio dispositivo, y señala que es a las partes a quienes les compete la aportación de los medios de prueba.

Contrario a este principio está lo regulado por el Artículo 357 del Código de Trabajo el cual establece: “Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para practicar de oficio o a instancia de parte legítima, por una sola vez antes de dictar sentencia y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba pertinente, decretar que se traiga a la vista cualquier documento o actuación que crean conveniente y ordenar la práctica de cualquier reconocimiento o avalúo que estimen indispensable.

La práctica de esta diligencia únicamente tendrá por objeto aclarar situaciones dudosas y en ningún caso deberán servir para aportar prueba a las partes del juicio. Deberán practicarse dentro de un término que no exceda de diez días, en la cual se señalará la audiencia o audiencias que sean necesarias, con citación de las partes.” En tal sentido, se puede decir que este principio no rige en el Derecho Procesal laboral guatemalteco, en una forma plena, ya que el Juez puede producir de oficio muchos elementos de convicción.

**e. Principio de congruencia:** Este principio consiste en que el Juzgador al dictar su sentencia debe hacerlo apegado a lo alegado y probado dentro del proceso, es decir que dicha decisión debe estar ajustada a las pretensiones ejercidas por las partes.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 364 del Código de Trabajo el cual establece su definición de la siguiente manera: “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”.

**f. Principio de inmediación procesal:** Este principio consiste en que el Juez debe estar en contacto directo y personal con las partes, al recibir las pruebas, oír sus alegatos, interrogar y carear a litigantes y testigos, con el objeto de darle validez probatoria a los mismos.

Carnelutti explica este principio al decir que: “Lo que a primera vista parece deseable, es que el juez saque el agua por sí mismo, a fin de evitar pérdidas y enturbiamientos, o sea que se ponga en contacto inmediato con las partes y con las

pruebas”<sup>19</sup>.

Este principio es aceptado por nuestra legislación laboral, al preceptuar el Artículo 321 en su parte conducente que: “es indispensable la presencia del juez, en la práctica de todas las diligencias de prueba”. Teniendo como única limitación lo establecido en el Artículo 349 del Código de Trabajo, al delegar el Juez a otros jueces del orden común la práctica de diligencias fuera de su competencia territorial, remitidos por exhorto o despachos.

**g. Principio de oralidad:** Este principio esta basado en que dentro del proceso ordinario laboral debe predominar, sobre la forma escrita, la oralidad, para hacerlo más fluido.

Dicha oralidad debe manifestarse en la iniciación y sustanciación del proceso. Se contrapone al principio de escritura, por medio del cual la iniciación y sustanciación debe hacerse en forma preminentemente escrita. En el proceso laboral se reconoce dicho principio en los Artículos 321, 332 y 333 del Código de Trabajo, al establecer el primero de los mencionados, que “el procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral...”, el segundo y tercer Artículo citado, al establecer que: “las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de

---

<sup>19</sup> Carnelutti, Francesco, **Estudios de derecho procesal**, pág. 112.

Trabajo y Previsión Social, debiendo levantarse en cada caso el acta correspondiente...". Como se aprecia, la oralidad dentro del proceso laboral, no puede aplicarse en una forma pura, ya que es necesario complementarlo con la escritura.

**h. Principio de concentración procesal:** Este principio trata de reunir o concentrar el mayor número de actos procesales en una sola diligencia.

Francesco Carnelutti manifiesta que "Tiende a evitar la dispersión de las diligencia y los incidentes que tramitan en cuerda separada, pues esta dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas"<sup>20</sup>.

Este principio encuentra su sustanciación legal en el Artículo 335 del Código de Trabajo, el cual señala que al darle trámite a la demanda de una vez se señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndoles de presentarse con sus pruebas a efecto de que las rindan en dicha audiencia". Así también, en la misma diligencia se deberá contestar la demanda y plantear la reconvencción, se podrá también al contestar la demanda interponer excepciones

---

<sup>20</sup> Carnelutti, **Ob. Cit.**, pág. 125.

perentorias, asimismo, el juez deberá resolver dentro de la primer audiencia, las excepciones dilatorias que se presenten, deberá también recepcionar todos los medios de prueba.

En tal sentido, se puede afirmar que en materia laboral este principio no se desarrolla en forma total, toda vez que la sentencia debe dictarse en un plazo posterior al del diligenciamiento de la audiencia.

- i. **Principio de publicidad:** “La publicidad para las partes es el derecho que aquéllas tienen de presenciar las diligencias de prueba, sobre todo los interrogatorios, y el de examinar los autos y todo lo referente a la causa”<sup>21</sup>.

Este principio consiste básicamente en el derecho que le asiste a las partes y a terceras personas, a presenciar todas las diligencias que se realicen dentro del proceso, y de examinar los autos y escritos que se presenten, salvo aquellos que merezcan reserva por razones de índole moral o para no entorpecer las investigaciones en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos. Este principio se encuentra regulado en la Constitución Política de la República en el Artículo 30, el cual establece: “Todos los actos de la administración son públicos.

---

<sup>21</sup> López M., Mario R. **La práctica procesal penal en el procedimiento preparatorio.** Pág. 40.

Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional, o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia”.

Al respecto cabe señalar que existe aceptación del principio de publicidad para las partes en los diversos tipos de procesos, con las salvedades ya indicadas, y en cuanto a la publicidad para terceros, en la actualidad la misma no es aceptada en su totalidad.

- j. Principio de economía procesal:** “Este es un principio que en los conflictos laborales se manifiesta a plenitud, ya que las partes son económicamente desiguales, por una parte el empleador, económicamente más poderoso y por la otra el trabajador o empleado, económicamente más débil”<sup>22</sup>.

Chicas Hernández indica que: “Este principio se manifiesta desde la celeridad y rapidez del juicio -acortados los términos y limitado las defensas procesales, los recursos y las incidencias- hasta la gratitud y baratura en la substanciación

---

<sup>22</sup> Sussekind, Arnoldo, **Jurisdicción especial del trabajador**, pág. 25.

exoneración de papel sellado y timbres-, dispensas de gastos judiciales como embargos y pregones, exoneración de patrocinio de Abogado, etc.”<sup>23</sup>.

**k. Principio de preclusión:** Eduardo Couture señala: “Este principio está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”<sup>24</sup>.

Tiene una estrecha relación con el principio de economía, buscando la celeridad del proceso ordinario laboral. Un ejemplo claro de este principio se encuentra en el Artículo 338 del Código de Trabajo el cual establece en el segundo párrafo, que: “La contestación de la demanda y la reconvención, en su caso, podrán presentarse por escrito, hasta el momento de la primera audiencia”. Así también, el Artículo 342 establece que: “Previamente al contestarse la demanda o la reconvención, y en la audiencia señalada para tal efecto, se opondrán y probarán las excepciones dilatorias, salvo las nacidas con posterioridad, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia”.

Una limitación a este principio se encuentra en la producción de las pruebas que no fueron ofrecidas en su momento procesal oportuno por las partes, ya que el Artículo

---

<sup>23</sup> Chicas Hernández, **Ob. Cit**, pág. 8.

<sup>24</sup> Couture, **Ob. Cit.**, pág. 88.

357 del Código de Trabajo, faculta al Juez para practicar de oficio por una sola vez y antes de dictar sentencia, cualquier diligencia de prueba que considere pertinente, por lo que no puede aplicarse en forma pura y total dicho principio.

- I. **Principio de igualdad:** “Este principio consiste: Que en juicio las partes deben ser consideradas en igualdad de derechos, y tener las mismas oportunidades para ejercitar dichos derechos y hacer valer su defensa”<sup>25</sup>.

En la legislaciones este principio surge como un mandato constitucional, el cual se encuentra regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que manifiesta: “En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos”. En el código de Trabajo lo podemos encontrar regulado en aquellos Artículos en que se brinde igualdad de derechos a las partes al momento de ejercitar sus derechos, contradecir y fiscalizar las pruebas de la contraparte, tal es el caso de la contestación de la demanda y la reconvención, derecho de excepcionar, facultad de repreguntar a los testigos y de tacharlos, de las audiencias que se les conceden en los incidentes promovidos por las contraparte, y todo lo referente a las notificaciones entre otros.

---

<sup>25</sup> López M., Mario R. **Ob. Cit.** Pág. 49.

**m. Principio tutelar:** “Este principio busca proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo”<sup>26</sup>.

Mario López Larrave, sostiene que en el Derecho Procesal del Trabajo, el funcionamiento del principio tutelar a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes a merced a una tutela preferente brindada al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensa en juicio.

Ya que no podría hablarse de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no. O bien en que uno de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna.

En el Código de Trabajo se manifiesta dicho principio expresamente en su considerando IV inciso b) el cual establece: “Que el Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador...”. También en el Artículo 17 al indicar que; “para el objeto de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

---

<sup>26</sup> López Larrave, Mario. **Derecho de trabajo**. Pág. 129.

#### **n. Principio de sencillez:**

Este principio establece que “el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas”<sup>27</sup>.

Contrario a esta opinión se tiene la del tratadista Trueba Urbina, quien indica que el principio formalista gobierna en el proceso laboral, basando su opinión en la verdad indiscutible de que todo procedimiento necesariamente lleva consigo las formas procesales. Criterio que no comparto ya que el Código de Trabajo regula que el Derecho Procesal de Trabajo no está provista de mayores formalismos en lo que a la rama procesal se refiere, ya que en su considerando V establece que es necesario crear: “un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera...”

#### **o. Principio de probidad o de lealtad:**

“Mediante este principio informativo se gobierna rigurosamente el derecho procesal de trabajo, consiste en que las partes tienen la obligación de litigar con absoluta buena fe y en caso no lo hicieren sus gestiones serán rechazadas, como sucede con

---

<sup>27</sup> López Sánchez, Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 205.

los medios de pruebas impertinentes o los recursos notoriamente frívolos o improcedentes”<sup>28</sup>.

Consiste en la obligación que tienen las partes de litigar de buena fe en juicio, on el complemento de sancionar a los maliciosos. Establece sanciones para castigar a quienes interponen excepciones, incidentes o recursos frívolos o manifiestamente improcedentes.

**p. Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba:** Este principio otorga facultades al Juzgador para valor la prueba y para apreciar el material probatorio producido. Para dicho cometido el Juzgador utiliza sistemas que pueden variar desde la sana crítica a la libre convicción, destacando la regla tasada de valoración de la prueba.

**q. Principio de adquisición:** Este principio se basa en que las pruebas producidas por una de las partes, no lo beneficia únicamente a él, sino que en un momento dado puede beneficiar a la parte contraria.

No obstante lo anteriormente expuesto, vale la pena indicar que el derecho laboral regula las relaciones entre patronos y trabajadores existentes entre las unidades de producción de bienes o prestaciones de servicios y los trabajadores que en forma

---

<sup>28</sup> **Ibid.**

personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico, en tanto el derecho procesal laboral regula la actividad jurídica de los conflictos que nazcan de las relaciones entre patronos y trabajadores. Por lo que, se puede concluir que ambas ramas del derecho se relacionan teniendo como base la competencia y organización de los mismos, están concatenados para juzgar y administrar justicia entre patronos y trabajadores cuando puedan surgir diferencias.

## **CAPÍTULO II**

### **2. El derecho laboral en Guatemala**

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, se encuentran reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo, en el Código de Trabajo que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador patrono es tutelar: esto quiere decir que, la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

#### **2.1. Antecedentes**

Luís Alberto Sánchez López indica que: “Para el caso de Guatemala, la primera regulación en materia de trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI, ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad

prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías<sup>29</sup>.

Posteriormente establecieron disposiciones, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecieron de importancia dentro de la historia del derecho de trabajo en Guatemala. Aún así, la incipiente clase obrera se organiza en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan las leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

### **1) La colonia 1524 a 1821.**

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

De este modo, la esclavitud se escondía tras el régimen de repartimiento y encomienda, ya que no estaba totalmente autorizada.

---

<sup>29</sup> López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 99.

Junto a esta esclavitud disfrazada, existió también la esclavitud legalizada desde el momento en que se autorizó esclavizar a todo aquel nativo que presentara resistencia armada a la subyugación. Así, la situación de la sociedad colonial durante el siglo XVI fue la de una explotación de la fuerza de trabajo en procesos productivos agropecuarios y en menor escala, en la extracción de riquezas minerales; ello dentro del carácter precapitalista de la formación económica y social que tuvo sus manifestaciones más acusadas en la inexistencia de una fuerza de trabajo libre y por consiguiente, en la existencia de la coerción extraeconómica mediante el recurso superestructural de la encomienda y de la esclavitud legalizada, que ligaba de manera forzada a esta fuerza de trabajo con el proceso productivo”<sup>30</sup>.

Tras las instrucciones del repartimiento y la encomienda se encubría el sistema de la esclavitud primitiva a que fueron sometidos los indígenas y fueron tan terribles e inhumanas pues: Carlos Figueroa indica que “Los indios encomendados eran herrados y vendidos y además de su trabajo personal para su encomendero, éste los alquilaba a otras personas”<sup>31</sup>.

No obstante lo anterior, en cuanto a la época colonial, como antecedentes del derecho social en Guatemala, como en el resto de Hispanoamérica rigieron las famosas leyes de

---

<sup>30</sup> Figueroa Ibarra, Carlos, **El propietario rural en el agro guatemalteco**, pág. 40.

<sup>31</sup> **Ibid.**

indias. Estas leyes entre otras disposiciones, llegó a regular la jornada de ocho horas de trabajo e incluso el pago de salario, pero ésta nunca se cumplió.

En tal sentido, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos por los conquistadores y sus descendientes criollos a través de los repartimientos y encomienda fue una conducta colectiva, real y comprobada que permite afirmar que para éstos no rigieron afectivamente normas de derecho laboral durante la colonia. La organización denominada Plataforma Agraria, señala “los tres siglos del período colonial en Guatemala significaron el sometimiento de los pueblos indígenas a los españoles invasores y sus descendientes.

La explotación de la fuerza de trabajo indígena se concretó a través de instituciones como la encomienda, el repartimiento, en el personaje por deudas y el despojo de tierras. La invasión territorial pasó por el arrasamiento de los centros urbanos de la sociedad precolonial, cuyas poblaciones fueron relegadas a tierras quebradas, altas y de bajo rendimiento agrícola, así como a su confinamiento en los llamados pueblos de indios; mientras los invasores ocuparon las mejores tierras para actividades agrarias. La instrumentalización del cristianismo, además del sojuzgamiento de la cultura originaria, tuvo como objetos terminar con las sublevaciones, amotinamientos, sabotajes y deserciones de los pueblos colonizados, así como legitimar el sometimiento de las poblaciones indígenas”<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Plataforma Agraria, **Abriendo brecha**, pág. 7.

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

## **2) Periodo independiente de 1821 a 1944**

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

El reacomodo de fuerzas producto de la independencia hizo más evidente dos posturas políticas dentro de la clase dominante: liberales y conservadores. Entre los primeros había latifundistas criollos y un pequeño grupo de ladinos que siguiendo los debates de los europeos propugnaban los privilegios que tenía la iglesia. Entre los conservadores había grandes terratenientes y comerciantes, representantes de la iglesia y algunos artesanos que defendían el proteccionismo estatal a los monopolios y privilegios a la iglesia.

Los cambios en la economía de ese entonces determinaron el abandono del cultivo de la cochinilla para dar paso al café. El cultivo de este grano, que prometía grandes

beneficios a sus productores, requería abundante fuerza de trabajo, grandes extensiones de tierra y obra de infraestructura vial. Lo anterior dio origen para la Reforma Liberal de 1871.

De 1877 a 1994, mediante mecanismo legal (reglamentos de jornaleros, leyes de vialidad y ley contra la vagancia) de corte semi-feudal se atendieron requerimientos de los terratenientes para explotar a gran escala sus productos: obras de infraestructuras y mano de obra forzosa y casi gratuita.

Hugo René Morales Díaz, indica que “A la población campesina indígena se le obligó a duros jornales, sin condiciones dignas de trabajo ni vida, tampoco se respetaron sus derechos culturales; únicamente los hombres tenían reducidas posibilidades de participación en el ámbito local. El despojo de tierras de los pueblos indígenas y su explotación junto a la de los trabajadores ladinos pobres continuó hasta 1944”<sup>33</sup>.

En el contexto anterior, en Guatemala, al igual que en toda Ibero-América, se da el mismo fenómeno desde la llegada de la independencia, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservadores y liberal. Estos gobiernos manifiestan un rasgo en común: su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

---

<sup>33</sup> Morales Díaz, Hugo René, **Efectividad de las sanciones y multas impuestas por la Inspección General de Trabajo por faltas a las leyes de trabajo o de previsión social**, pág. 21.

Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador, sobre todo el campesino indígena, quedó en el más absoluto desamparo.

En consecuencia de lo anterior, el desarrollo de la normativa laboral fue la siguiente: El 17 de abril de 1830, la Asamblea legislativa del gobierno de Antonio Rivera Cabezas emite lo que se conoce como la ley de vialidad. Por medio de esta ley se obligaba a cada vecino de la República a presentar tres días al año de servicio gratuito en la construcción mantenimiento de caminos o a pagar en efectivo el jornal equivalente a esos días. Esta ley fue reformada posteriormente.

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

Por otro lado, este Decreto en el Artículo 16, establecía que cualquier presión o abuso de fuerza o posición contra la libre contratación laboral será sometido a los tribunales de justicia para que sufra el castigo por delito contra la libertad de las personas.

Esta disposición se puede advertir que refleja de manera evidente la posición de la corriente del liberalismo que exigía una plena libertad de contratación, sin embargo, contrariamente a ese principio de libertad contractual no sólo el mismo decreto regulaba que una vez concluido el plazo del contrato, el trabajador no podrá retirarse de la finca sin estar solvente con su patrón, sino que en la práctica de 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que asegura la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, fundamentalmente para el cultivo del café, que se fomenta con intervención estatal todo ello en beneficio de los terratenientes cafetaleros.

Hugo René Morales Díaz, indica "Todas esas disposiciones que se emitieron durante esta época, respondían entre otros, a los requerimientos que hacían los finqueros de fuerza de trabajo para sacar los volúmenes de producción exigidos por las necesidades de la exportación. Es así que, para atender los requerimientos de mano de obra, que al parecer escaseaba especialmente en la época de cosechar café, en el primer gobierno liberal encabezado por Justo Rufino Barrios (1873-1885) se dictaron una serie de

disposiciones legales y en ese sentido, el 3 de noviembre de 1873 se emitió lo que se conoce como El Mandamiento de Indios (circular del 3 de noviembre de 1873)<sup>34</sup>.

Por medio de esta circular enviada los jefes Políticos Departamentales se le indicaba: “de los pueblos indígenas los Jefes Políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de sus departamentos que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa”<sup>35</sup>.

Con ello, el gobierno liberal impuso lo que corrientemente se llamaría los Mandamientos de Indios y legalmente se denominaría Mandamientos de Mozos o Trabajadores. Se trata de un trabajo forzoso, exclusivamente exigible a los guatemaltecos de raza maya, para el servicio de la burguesía naciente. Fue, pues, el primer gobierno liberal el que impuso un procedimiento de explotación humana que comúnmente se atribuye a los regímenes anteriores a la revolución de 1871. No se quiere decir con ello que, antes de esa época, no se hubiese abusado del trabajo del campesino indígena a través de la encomienda, del repartimiento y de la reducción, pero esos métodos con todo lo inhumano que eran al menos mantenían al trabajador en su lugar de origen.

Y resulta que el régimen liberal, uno de cuyos postulados de principios era la libertad económica del hombre, en lugar de suprimir de hecho y legalmente esas aberraciones,

---

<sup>34</sup> Morales Díaz, Hugo René, **Ob. Cit.**, pág. 22.

<sup>35</sup> **Ibid.**

las confirma como norma legal y recrudescen la explotación al instituir la migración obligada de trabajadores de una zona a otra del país, con toda su carga de enfermedades y problemas sociales. Se estableció asimismo el trabajo forzoso temporal, facultándose a las autoridades locales para la designación de los que deben marchar al trabajo”, colocándose en esta forma el estado, en forma directa, al servicio de una clase social para explotar a otra.

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

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

El Decreto 126 aumentó a tres diarios, el pago de la construcción correspondiente. Años más tarde, el 30 de mayo de 1877 se emite el Decreto 187 que eleva a dos pesos la construcción anual, redimibles por seis días de trabajo efectivo. Posteriormente, se reduce a tres días la obligación de trabajo de vialidad.

La institución de vialidad tuvo una incidencia muy grande en la vida del campesinado guatemalteco, no sólo porque la población rural fue más afectada que por la urbana por

esta obligación, sino porque representó una carga adicional sobre esta población de tan escasos recursos, pues aparte de trabajar gratuitamente en los caminos del país, sin derecho a alimentación transporte, también significaba implícitamente el costo adicional de la comida o bien el requerimiento de otra persona para llevar los alimentos al trabajador vial en el lugar de su trabajo.

El 25 de septiembre de 1876 se dicta el Decreto 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos de laboral agrícola y se establecieron a través de éste otras instituciones como el Colonato, el Libreto de Trabajo y el Mandamiento de Jornaleros, que reconocían oficialmente situaciones de explotación.

## **2.2. El derecho laboral y la forma e trabajo forzado**

### **1. El colonato**

Por medio de esta institución los trabajadores agrícolas fueron clasificados en tres especies de jornaleros: los colonos, los jornaleros habilitados y los jornaleros no habilitados.

Se entiende por colono, al jornalero que reside y trabaja en la finca del patrono. Se asimila al colono, al arrendante de terrenos de patrono o a los poseedores de esta

institución es que el trabajador se obliga a trabajar con el patrono permanentemente o cuando éste requiera sus servicios, no habiendo a cambio, para el patrono, obligación de darle trabajo al colono. O sea que el trabajador está atado, por un período no menor de cuatro años, salvo que no esté solvente, caso en el cual deberá sujetarse a la voluntad del patrono hasta que solvente su deuda. No tiene, sin embargo la garantía del trabajo, lo más que le permite la ley es que, mediante una autorización expresa del patrono, pueda buscar trabajo fuera de la finca, hasta tanto su patrono le exija el cumplimiento de alguna tarea.

Se entiende por jornalero habilitado, al trabajador que recibe un anticipo por el trabajo que ha de desempeñar no pudiendo nunca pasar del cincuenta por ciento de salario por la tarea que ha de laborar.

La ley es bien clara en relación con la eventualidad del trabajo, dejaba al criterio del patrono, pero sin contra-partida favorable al trabajador. (Artículo 18) "Es obligación del trabajador sea colono, jornalero habilitado o no, prestar su trabajo en la finca por el salario convenido siempre que hubiere ocupación de ella".

## **2) El libretto de trabajo**

Es esta institución que iba a significar, durante todos los años subsiguientes hasta la Revolución de 1944, un calvario para el campesinado guatemalteco. Con el fin de no

caer en mano de la justicia bajo la acusación de vagancia, todo campesino debía portar permanentemente su libreto de contratos de trabajo en el que constaran los que hubiese concretado en el año, las habitaciones que hubiere recibido, las deudas que aún tuviese que solventar o la respectiva solvencia y en su caso, el permiso que le hubiese dado su patrono de turno para que en caso de haber solventado totalmente sus deudas, pero por no poder éste darle trabajo momentáneamente, buscara trabajo en otras fincas. El libreto era la marca, como el hierro de los esclavos que identificaba al jornalero, que demostraba su pertenencia a un patrono determinado pero que le permitía además escapar de la cárcel a los trabajos en la vialidad por vagancia.

### **3. El mandamiento de jornaleros**

El Reglamento de Jornaleros eleva a categoría de ley las disposiciones gubernativas contenidas en la famosa circular del 3 de Noviembre de 1873. Esa norma regula con mayores detalles esa institución:

- a. Se reglamentan los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no sea comprendido en un mandamiento solicitado por otro, estableciéndose el derecho del primero de reclamarlo y la obligación de la autoridad de entregarlo (Art. 32). “el patrono que de propia autoridad sustrajere de un mandamiento o tomare por la fuerza a un jornalero habilitando por él, perderá ese derecho y la habilitación que hubiese dado”. El solo enunciado de esta norma da a entender la forma en que sé

acostumbraba tratar a los mozos contratados. No solamente como fuerza de trabajo, explotándolo por consiguiente con un salario miserable, sino como cosa apropiable por la fuerza.

- b. Si los jornaleros fuesen del mismo departamento, el mandamiento podrá ser de ocho a quince días; si fueren de otro departamento deberá ser de un mes, como mínimo.
- c. El patrono no estará obligado a pagar los gastos de viaje del trabajador mandato que sea del mismo departamento; solo deberá pagarle el viaje de ida, a razón de dos reales por cada diez leguas” (50 kilómetros).
- d. El patrono deberá abonar a la municipalidad un derecho por cada jornalero solicitado, que ingresará en las cajas de la comuna. En esta forma se interesaba a las municipalidades a fomentar lo que llega a concebirse como una verdadera trata de trabajadores.
- e. Los gastos originados en las gestiones que se hagan para obligar al jornalero a cumplir con sus compromisos, les serán descontados de sus salarios sucesivos, anotándolos en su libreto.

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

Este Acuerdo, entre otras cosas, establecía:

- a. Los patronos ó administradores de dichas fincas pueden solicitar de la autoridad que conozca del hecho, que se les entregue al delincuente, para que trabaje en sus fincas, debiendo pagarle su jornal como se acostumbra hacerlo con los otros mozos.
  
- b. El patrón ó administrador debe comprometerse a que el procesado permanecerá en la finca el tiempo que corresponda, y en caso de fuga a ponerlo inmediatamente en conocimiento de la autoridad que haya conocido de la causa y a dar todos los pasos que estén a su alcance para lograr la recaptura del reo, incurriendo en una multa de cincuenta pesos, si no cumplieren estas atribuciones. Al concluirse la condena, cuyo tiempo se computará desde el día en que el concluirse la condena, cuyo tiempo se computará desde el día en que el contrabandista sea destinado a una finca, el patrón ó administrador deberá dar una constancia al penado, quién la presentará al juez de la causa para que se agregue a ella como comprobante de la extinción de la pena. En caso de reincidencia en la fuga, la pena establecida en el Artículo primero será doble.

Finalmente, cabe apuntar que obra de las instituciones que se fueron legalizando en el primer gobierno liberal, que devenía de épocas anteriores y cuyo origen probablemente se remonta a la época colonial es la habilitación. Originalmente era el pago anticipado de parte del futuro salario, que se entregaba al comandante o alcalde encargado del mandamiento, con lo que se quería asegurar el trabajo de tal o cual mozo reclutado por ese sistema.

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

En el mismo año (1894) se dicta el Decreto Número 486, que reafirma nuevamente la posición liberal de libertad de contratación ya que en sus consideraciones decía: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer las leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de la oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente”, desde luego que esa libertad de contratación sólo existió en la letra muerta de la ley, por que las relaciones laborales continuaron siendo de tipo esclavista y semi-feudal.

A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, asume el poder Manuel Estrada Cabrera (1898-1920). Sumisa y obediente la Corte Suprema de Justicia, también era situación incondicional y en esa situación Guatemala era una cárcel enorme a cuya cabeza como carcelero mayor, estaba el "Benemérito de la Patria". El panorama del país era pavoroso, inclusive el sostén de la misma, que era el ejército; pues mientras los generales de mandato vivían en medio de riquezas, la opulencia y prebendas, los soldados rasos vivían hambrientos, piojosos, mal vestidos y despeinados, deambulando por las calles en busca de alimentos, pordioseando en los mercados y extrayendo hasta cáscaras de fruta en los basureros.

En cuanto al obrero y el artesano, los malos tratos y explotación eran cosa común. Trabajando de 12 a 14 horas de jornadas agotadoras y expuestos al despido individual o a la cesantía masiva por parte de los patronos. Se vivía entonces una época de feroz persecución. En el agro el cuadro era desolador, el campesino vivía una situación de continuo abuso.

Estrada Cabrera perseguía y amarraba a quienes huían de las fincas como parte de cuadrillas, por medio de escoltas militares los ponía a disposición de las autoridades judiciales.

Paradójicamente a esta actitud represiva en contra de los trabajadores, durante este régimen se emiten tres circulares y dos Decretos que formalmente dan un giro en el

desarrollo del Decreto del Trabajo, en cuanto a libertad de contratación, que seguía siendo civilista pero pretendía terminar con el canje o venta de mozos entre los finqueros, y la seguridad social.

El 12 de agosto de 1903 el ejecutivo emite una circular dirigida a los jefes políticos, en la que se reconocía lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, jornal en el campo de 12 reales diarios. Asimismo, se ordenó velar por el cumplimiento de esta disposición.

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

Años más tarde, el 21 de febrero de 1906 se emite el Decreto Gubernativo 657. Dicho decreto se emite por que hubo necesidad de declarar nulos y sin ningún valor ante los tribunales de justicia y autoridades del país, todo los convenios que se celebren en la República entre propietarios o administradores de fincas para el canje o venta de mozos. Entre los considerados de este curioso decreto, se consigna: "Que hasta hoy han sido ineficaces las varias disposiciones dictadas en diferentes épocas para evitar las convenciones que se celebran entre propietarios de fincas, para trasladarse por

venta o permuta los servicios, que tal procedimiento está en pugna con los más puros principios del derecho y es criminal y atentatorio a la personalidad humana, siendo además, arbitrario e ilegal, toda vez que los jornales no pueden ser materia de contrato ni deben ser estimados como cosas puestas en el comercio de los hombres, sin perjuicios de la locación de servicios personales que están bien reglamentadas en las leyes civiles”.

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

Pocos años después, en acopio del Decreto 656 del 21 de febrero de 1906, en circular del 2 de Agosto de 1915 el Ejecutivo previene nuevamente a los jefes políticos de la manera más enérgica, el exacto cumplimiento de las leyes y disposiciones gubernativas referentes a la libre contratación de los jornaleros.

A raíz del derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera (en 1920) y la influencia que ejercieron la Revolución Rusa de 1917 y la corriente laborista recogida en el tratado de Versalles, en reformas constitucionales primero y con más decisiones en la Constitución Política de Centro América (Decreto No. 4 de la Asamblea Constituyente del 9 de septiembre de 1921), en la historia constitucional de Guatemala se contemplan

disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social. En efecto: en el Artículo 163 se establece la jornada máxima obligatoria de ocho horas, el derecho al descanso semanal y la responsabilidad del empresario por accidente de trabajo, en el Artículo 165 se establece la disposición general del que el trabajo de mujeres y menores debe ser objeto de regulación específica y en el Artículo 166, también por primera vez se admite legalmente el derecho de huelga.

Contrario a muchas disposiciones de esta Constitución, el trabajo obligatorio en caminos, establecidos en la Ley de Vialidad de los regímenes anteriores, se vuelve a poner de manifiesto, pues el gobierno de Carlos Herrera con fecha 30 de mayo de 1921, emite el Decreto 1153. Dicho decreto contiene el Código Fiscal y en él se contempla aumentar a cuatro días la referida contribución vial.

Por otra parte, el 5 octubre de 1923 el gobierno de José María Orellana emite el Decreto 843, a través del cual se restringe el derecho de huelga a los trabajadores públicos y otros de trabajo análogo, introduciendo en dicho cuerpo legal una figura penal especial, denominada sabotaje. Dicho decreto clara y abiertamente establece: “se declarara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria del servicio público, como correos, telégrafos, teléfonos, ferrocarriles y otros análogos, bajo pena de tres a cinco años de prisión correccional y bajo la jurisdicción de los tribunales militares”.

Merece especial importancia en el desarrollo de la legislación laboral, la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscritas en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

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

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

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

La referida Ley de Trabajo constaba de 10 capítulos y 63 Artículos en donde se regulaba el contrato individual de trabajo, protección del salario, la jornada de ocho horas diarias de trabajo y cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, protección al trabajo de la mujer y de los menores, protección a la madre obrera (períodos prenatal y posnatal, inamovilidad, lactancia), jornada extraordinaria; asimismo, contiene un esbozo de la organización administrativa de trabajo manteniendo el Departamento Nacional de Trabajo (creando mediante el Decreto 909 del 5 de diciembre de 1925), se regulan los conflictos de trabajo y la manera de resolverlos remitiendo las controversias individuales sobre contrato de trabajo a la jurisdicción común y a los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje para los conflictos colectivos, y por último se incluye algo relativo a la huelga (que estaba prohibida conforme al Decreto 843 del 5 de octubre de 1923), aunque no la cita como un derecho.

Esta nueva ley se nutre pues de los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional (plasmados en la Constitución de 1921) y es la

indemnización, aguinaldo, bono 14, negociación colectiva, constitución de sindicatos, etc. estas instituciones vendrían después, fruto de la evolución misma de esta disciplina.

La promulgación de ese cúmulo y mezcla de leyes, que se debatían entre lo civil y la búsqueda de la autonomía del derecho de trabajo, aunque no se emitieron para favorecer necesariamente a los trabajadores, si permitieron por el margen de tolerancia de las mismas, el nacimiento del movimiento sindical guatemalteco (1920-1930) y consecuentemente su lucha reivindicativa de carácter económico social, negociación colectiva y huelga.

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

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

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

Otras huelgas importantes fueron la del Sindicato de Panificadoras, la de las trabajadoras del beneficio de café de Federico Gerlach (primera huelga de mujeres) y otras más.

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

Luego en 1931 con la llegada al poder del general Jorge Ubico Castañeda, vuelve a imperar el trabajo forzado con la emisión de una serie de leyes. Con fecha 31 de octubre de 1933 se dictó el Decreto Gubernativo No. 1474 que establecía el servicio de

vialidad y que consistía en el servicio personal durante dos semanas en los caminos públicos.

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

Los mandamientos, pues, fueron suprimidos en el papel pero se conservaron en la realidad. Cuando los finqueros necesitaban igual que antes, y las autoridades se encargaban de enviar con prontitud una redada de vagos en el número exacto solicitado.

Durante este régimen, el Departamento Nacional de Trabajo (creado el 5 de diciembre de 1925 por el Decreto 909) pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, organismo de represión que durante los casi catorce años que duró la dictadura, levantando el fantasma del comunismo persiguió a los dirigentes obreros y campesinos, y ahogó toda lucha de reivindicación económica y social, así como cualquier ilusión de legislación social.

Para el dictador Jorge Ubico, cualquier reivindicación social olía comunismo y por lo tanto aplicó la ley fuga o el encarcelamiento; los trabajadores guatemaltecos sienten en toda su dimensión el peso de la represión institucional, míseros salarios que acompañan a la crisis de los años treinta son aceptados y soportados por un pueblo hambriento y temeroso ante una creciente militarización de las instituciones civiles.

Un oscurantismo terrible se cernió sobre el movimiento obrero guatemalteco por un lapso de pesadilla de casi 14 años; se retrocede en el tiempo y vuelve a imperar el trabajo forzado.- con una modalidad la libreta de jornalero en el campo y los boletos de vialidad y ornato en las ciudades.

### **3) Periodo de la revolución de octubre 1944 a 1954**

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el

Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, los que fijaron los principios que la fundamentaban.

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

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales a nivel supraestructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación.

Durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicaba a escribir libros para orientar a la clase trabajadora.

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

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

Una de las primeras medidas de la junta, entre otras fue que por medio del Decreto No. 7 del 31 de octubre de 1944 se suprime el servicio personal de vialidad establecido

exactamente once años atrás (31 de octubre de 1933) por el Decreto Gubernativo 1474 del dictador Ubico.

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

Luego de convocar a lecciones, el Doctor Juan José Bermejo, quién las gana, asume la Presidencias de la República el 15 de marzo de 1945, iniciándose así el primer gobierno de la Revolución.

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

El 11 de marzo de 1945 la Asamblea Nacional Constituyente emite una nueva Constitución. Esta Carta Fundamental entra en Vigencia el 15 de marzo del mismo año y es considerada como una de las más avanzadas y demócratas que ha regido a Guatemala desde que obtuvo su independencia política.

La clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mejicana, donde se habían sentado las bases del Derecho de Trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.

Siguiendo el ejemplo de la Constitución Mexicana de 1917, la nuestra incluyó todo un capítulo dedicado a las llamadas garantías sociales, en cuya sección primera trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga; asimismo, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y se recoge el concepto de propiedades privadas en función social, lo cual deja el asidero constitucional para la reforma agraria.

Se emite el Decreto Legislativo No. 94 del 26 de abril de 1945 que declara día de asueto (feriado) remunerado el 1º. De mayo.

Por medio del Decreto Legislativo No. 118 del 24 de mayo de 1945 se suprime la Ley Contra la Vagancia del régimen de Ubico.

Seguidamente el 26 de marzo de 1946 se emite el Decreto Legislativo No. 295 que contiene la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre del mismo año y con ello se echa a andar por primera

vez en la historia del país el régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores.

El 8 de febrero de 1947 se aprueba el Decreto Legislativo No. 330 que contiene el Código de Trabajo. Dicho Código entró en vigencia el 1º. De mayo de ese mismo año.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como “El Día del Tipógrafo”.

Es en esta época nace en Guatemala el derecho de trabajo, porque no solamente se dictan las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se crean por vez primera los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de esa legislación no sea letra muerta, es decir, que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, tales como, inspección General de Trabajo y Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo), asimismo, se crean los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (jurisdicción privativa de trabajo), con lo cual sale del ámbito civil o común el derecho del trabajo.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada por el Estado.

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo que carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: "Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera".

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

No obstante lo anterior, el gobierno de Arévalo, en un intento por aplacar la alarma de la burguesía y las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desatan a raíz del triunfo del movimiento revolucionario, emite el Decreto 64 indudablemente inconstitucional que prohíbe el derecho de huelga y remite a la

conciliación y arbitraje obligatorio la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

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

En este gobierno se promulgó, el 17 junio de 1952, el Decreto 900 del Congreso de la República, que fue la base para el impulso de la Reforma Agraria cuyo objetivo era desarrollar un modelo que acabara con los remanentes feudales, a fin de elevar el nivel de vida del pueblo.

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

Es importante destacar que de 1947 a 1953 se dictan los Decretos 426, 623 y 925 del Congreso de la República, conteniendo reformas progresistas que mejoran la situación de los trabajadores, como por ejemplo el instruir la reinstalación, robusteciendo la estabilidad en el trabajo y al abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

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

#### **4) Periodo de la contrarrevolución 1954 a 1983**

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

derrocado el segundo gobierno de la Revolución de octubre presidido por el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder el Coronel Carlos Castillo Armas, con la intervención del Departamento de Estado de los Estados Unidos.

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

Otro paso del gobierno contrarrevolucionario de Castillo Armas fue derogar la Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva, esta nueva Constitución elimina el concepto de función social de la propiedad privada; conserva, eso sí, el capítulo de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente, pues los derechos y beneficios comunes con los trabajadores

particulares; le veda el derecho a sindicalizarse; proscribire indiscriminadamente el derecho de huelga en los servidores públicos; asimismo, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

Por otro lado, el dos de febrero de 1956 se dictan los Decretos Números 570 y 584 del Presidente de la República, que contiene numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, el primero, y una caricatura de Estatuto de Trabajadores del Estado, el segundo.

“De tales modificaciones se destaca lo siguiente:

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

- g. Los servidores públicos fueron marginados de la legislación laboral mediante el Decreto 584 del 29 de febrero de 1956, y;
- h. Se introdujeron reformas a la parte procesal del código, con el evidente propósito de favorecer a los patronos, por ejemplo, ampliando recursos que hoy por hoy, sumados a la práctica corrupta de los Juzgados, sirven a la parte patronal para dilatar los procedimientos, en perjuicio de los trabajadores”<sup>36</sup>.

El Decreto 570 de Castillo Armas, expresa con más sinceridad en la Constitución de 1956 la marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios en desmedro de los trabajadores.

En suma, desde julio de 1954, los servidores públicos se encontraron desguarnecidos de protección legal en sus relaciones laborales con el Estado y las instituciones estatales descentralizadas.

Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, quién asume el gobierno el 2 de marzo de 1958, se emite el Decreto 1441 del congreso de la República, que contiene como un nuevo Código de Trabajo. Este Decreto entró en vigencia el 16 de agosto de 1961 y en él se introducen una serie de reformas al Código de Trabajo anterior (Decreto 330), contiene aspectos positivos y favorables a los trabajadores, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del decreto

---

<sup>36</sup> **Ibid.** pág. 38.

presidencial 570 y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de la OIT ratificados por Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos de los formalismos y trabas procesales introducidas desde 1956.

También durante dicha Administración, se emite la Ley de Relaciones entre los trabajadores y sus Acreedores (contenida en el Decreto 1421 del Congreso de la República), que en suma pretende proteger a los trabajadores de la usura.

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

El 15 de septiembre de 1965 se promulga la nueva Constitución, la que entra en vigencia el 5 de mayo de 1966. Aun cuando ésta es más reaccionaria y expresa con

mayor nitidez que la de 1956 su protección decidida a las clases poderosas, en materia de trabajo conserva en su casi totalidad los mismos principios que la Constitución de 1945.

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

En el período presidencial de Julio César Méndez Montenegro, el 10 de diciembre de 1966 fueron publicadas los Decretos 1663 y 1664 que regulan; el primero, el Aguinaldo obligatorio para trabajadores del Estado, y el segundo, la ley Reguladora de la Prestación de Aguinaldo para los trabajadores de empresas privadas.

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

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

En el gobierno de Kjel Eugenio Lauguerud García, el 20 de noviembre de 1974 es publicado el Decreto No. 82-74. Dicho decreto autorizaba al Organismo Ejecutivo, para que otorgara a los trabajadores públicos y a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado, una Bonificación de Emergencia, con el supuesto propósito de mejorar la situación económica de los trabajadores y de atacar las causas que generan la inflación.

El 1 de julio de 1978 asume el poder Fernando Romeo Lucas García. Durante su gobierno, por medio del Decreto 74-78, publicado el 29 de junio de 1978, se reformó la Ley de Aguinaldo de los trabajadores del Estado contenida en el Decreto 1663. Con esta reforma ya se indica de manera clara, situación que no contenía la ley anterior, que el aguinaldo para los servidores públicos será del 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero seguidamente, el 30 de noviembre del mismo año (1978) se publica el Decreto 76-78, que contiene la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

Con la emisión de esta nueva ley se mejora la prestación para los trabajadores del sector privado, pues esta dispone que el aguinaldo será del 100 por ciento del salario ordinario mensual, pagaderos el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el otro 50% en el mes de enero, lo cual indudablemente supera lo de la ley anterior (Decreto 1664) que regulaba que sólo se pagaría el equivalente al 50 por ciento del salario ordinario mensual.

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

En el gobierno de facto del General José Efraín Ríos Montt, quien asume el poder en 1982 tras un golpe de estado, a través del Decreto Número 44-83, se derogó la Ley de Servicio Municipal (Decreto 62-73). Este nuevo decreto dispone que las relaciones laborales de los empleados municipales y las funciones que se daba en dicha ley a antes específicos serán asumidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil.

El 31 de mayo de 1983 es publicado el Decreto Ley de Número 55-83, por medio del cual se reforman las literales e) del Artículo 211 y a) del Artículo 222 del Código de Trabajo vigente. Con estas reformas se pone en marcha la mediatización, socavamiento

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

#### **5) Periodo contemporáneo y/o actual**

El 23 de marzo de 1982 tras el golpe de Estado al general Fernando Romeo Lucas García, por el ejército de Guatemala, asume un triunvirato militar integrado por: los generales José Efraín Ríos Montt, Horacio Egberto Maldonado Shaad y el coronel Francisco Luís Gordillo Martínez. Posteriormente, Efraín Ríos Montt desintegra la Junta Militar de Gobierno y se auto nombra Presidente de la República.

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

El 30 de mayo de 1985, fue promulgada la Constitución de la República de Guatemala, misma que entró en vigor y se encuentra vigente desde el 14 de enero de 1986. Podría ser que esta nueva Constitución trae consigo algunos avances, reconocimiento de los

derechos humanos, dándole jerarquía Constitucional y preeminencia sobre el derecho interno, lo cual se plasma en los Artículos 44 (Derechos Inherentes a la persona humana) y 46 (Preeminencia del Derecho Internacional). Asimismo, se consigna en lo relativo al trabajo, los derechos sociales mínimos de la legislación laboral, y la creación de instituciones como el Tribunal Supremo Electoral, la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Corte de Constitucionalidad.

Entre los avances de orden laboral contenidos en la nueva Constitución, destacan los siguientes:

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

- También en la letra, se mejora el derecho de libre sindicalización, una vez que se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de sindicatos.
- Se establece el pago de daño y perjuicios, para el caso de despidos injustificados que se tengan que ventilar en los tribunales de trabajo.
- Constitucionalmente el Estado se obliga a participar en los convenios y tratados internacionales que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.
- Se programa la supresión de los trabajadores por planilla dentro de los laborantes del Estado para equiparlos con los demás servidores, es decir presupuestándolos, que significa un importante avance en el tenor literal de la ley, para con este sector de la clase trabajadora.
- Se mejora la indemnización que por despido injustificado tienen los trabajadores del Estado, en comparación como estaba regulado en la anterior Carta Magna y en la Ley de Servicio Civil, puesto que antes se les reconocían sólo cinco salarios de indemnización a razón de un salario por cada año de servicios hasta un máximo de cinco años, en tanto que ahora se les reconoce hasta diez. No obstante, existe un límite que hace discriminatorio disposición, en relación con el trabajador del sector privado, por cuanto que en éste último sector no hay límite de salarios es decir, todo año de servicio debe ser remunerado con el equivalente al salario de un mes de servicios, cuando se compruebe el despido injustificado.

- Se plasma el asidero que periódicamente las cuantías asignadas a jubilaciones, pensiones y montepíos del sector público sean objeto de revisión, obviamente para mejorarlas.
- Se reconoce constitucionalmente que las personas que gocen de jubilación, pensiones o montepíos del Estado, tienen derecho a recibir gratuitamente la cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- Se les restituye a los trabajadores del Estado, los derechos de libre sindicalización y huelga, este que, aunque restringido, junto con el constituyen importantes derechos para mejoramiento de las condiciones económico-social es de los laborantes del sector público.

En el Gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el Congreso de la República, con fecha 11 de diciembre de 1986, emite el Decreto Número 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Dicha ley, en lo substancial al ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga, prácticamente lo remite al Código de Trabajo.

Sin embargo, de alguna manera limita estos derechos puesto que se deja consignado que los servidores públicos están obligados a agotar la vía directa previo a plantear el correspondiente conflicto colectivo ante los Tribunales de Trabajo, con lo que se pone en serio peligro la estabilidad de los trabajadores, puesto que, cuando éstos piden

mejorar sus condiciones económicas y sociales, en la mayoría de casos sufren represalias que incluyen el despido de parte de su patrono Estado.

Por otro lado, esta disposición es discriminatoria, por cuanto que en el Código de Trabajo para los laborantes del sector privado no se regula agotar la vía directa; no obstante que, los jueces de trabajo en los últimos años han estado exigiendo este requisito también a dichos trabajadores, lo cual desde luego es totalmente ilegal.

Con fecha 17 de febrero de 1987 se publica el Decreto Número 1-82, con el cual se creó la ley de Servicio Municipal. Esta nueva ley contiene cierto avance en materia de trabajo para los trabajadores municipales, particularmente porque recoge principios importantes de tutelaridad e irrenunciabilidad. Respeta condiciones de trabajo o sea derechos adquiridos y para la resolución de conflictos individuales o colectivos se remite al Código de Trabajo. No obstante lo anterior, lo más recomendable sería que no existiera una legislación laboral tan dispersa y discriminatoria, pero el hecho de que se le trate de homogenizar en algunos aspectos al Código de Trabajo, de por sí, constituye un avance.

Por Acuerdo Gubernativo No. 241-88, de fecha 19 de abril de 1988, se crea el bono vacacional como una prestación para los trabajadores del Organismo Ejecutivo.

Por medio del Decreto 78-89 del Congreso de la República, que entró en vigor el 22 de diciembre de 1989 se creó la Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado, a razón de 0.15 centavos de quetzal para los trabajadores agrícolas y 0.30 centavos de quetzal para los trabajadores no agrícolas, en ambos casos, por cada hora efectiva de trabajo. Esta ley ha sido reformada.

En el Congreso de la República mediante el Decreto Número 57-90 creó la ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual entró en vigor a partir del 23 de noviembre de 1990. Dicha ley constituyó una auténtica conquista de la clase trabajadora, en materia de legislación laboral.

Se dice que la ley de Compensación Económica constituyó una auténtica conquista, por cuanto que fue producto de la intervención oportuna y unificada de organizaciones sindicales del país: Unión Sindical Trabajadores de Guatemala- UNSITRAGUA-, federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros –FESEBS-, Central de Trabajadores de Guatemala.-CGTG-. y la Confederación de Unidad Sindical De Guatemala – CUSG- que elaboraron y presentaron al Congreso dicho proyecto, en oposición y contrapartida al proyecto de Indemnización Universal que había presentado el sector patronal aglutinado en el CACIF, desde luego, con el malintencionado propósito de destruir la precaria estabilidad laboral de los trabajadores guatemaltecos. Dicha intervención y unificación del Movimiento Sindical dio como resultado el logro de una importante presentación de carácter económico y de previsión social, evitándose de

esa manera la aprobación de la Indemnización Universal. No obstante, la ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio, por presiones del sector empresarial fue derogada posteriormente en el año 1992.

Durante el Gobierno de Jorge Antonio Serrano Elías, el Congreso de la República emitió el Decreto No. 42-92, que contiene la ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector Privado y público. Dicha ley en el Artículo 9 dispone derogar la ley de Compensación Económica por tiempo de servicio y en su lugar regula otorgar una prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, consistente en una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario ordinario devengado por el trabajador y que debe ser pagada en la primera quincena del mes de julio de cada año. No obstante lo anterior, es importante hacer ver que esta bonificación es inferior a la ley derogada y sobre todo tampoco tiene los alcances de previsión y justicia social que proyectaba la Ley de Compensación Económica por Tiempo de Servicio.

El 2 de diciembre de 1992 se publicó el Decreto No. 64-92, del Congreso de la República, que contiene reformas a una treintena de Artículos del Código de Trabajo, tanto en el orden de derecho individual, colectivo, procesal y sancionatorio por violación a las leyes de trabajo y de previsión social.

Estas reformas fueron consecuencias de la presión internacional, particularmente por sindicatos norteamericanos de hacer un trabajo ante su gobierno de suprimir a Guatemala de los beneficios aduaneros del Sistema General de Preferencias (SGP). Dichas reformas se refieren a algunas de los siguientes aspectos: En derecho individual, recoge algunas normas que prohíben la discriminación en el trabajo por motivos de sexo, religión, educación, etcétera, amplía los permisos y licencias, particularmente por muerte, matrimonio y por nacimiento de hijos, regulan con mayor detalle y amplitud lo relativo a la protección a la maternidad, aunque deroga la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres.

En el ámbito colectivo incrementa las licencias para que los miembros de comités ejecutivos de los sindicatos puedan cumplir con sus funciones, asimismo, brinda mayores facilidades para el registro de sindicatos, el derecho de inamovilidad de trabajadores e incrementa las sanciones para los casos de despidos no autorizados previamente por el juez que conoce de un conflicto colectivo de carácter económico social. Levanta la prohibición expresa de participación de los sindicatos, aunque tampoco lo permite expresamente y amplía la actividad sindical en el sentido de la facultad que tienen de crear tiendas de consumo.

En lo procesal limita el uso de excusas para no asistir a las audiencias que fijan los Tribunales de Trabajo, y lo más importante, en el procedimiento colectivo se establece que los tribunales de conciliación y arbitraje estarán constituidos permanentemente, es

decir, que ya no se mandará a integrarlos cada vez que se presente un conflicto colectivo. Con ello indudablemente se buscaba evitar retardos en el conocimiento y en resolución de los conflictos colectivos, particularmente porque quienes se excusaban para integrar los tribunales eran los representantes patronales.

El establecer que los tribunales de conciliación y arbitraje fueran permanentes también trajo consigo otro cambio en la remuneración de sus miembros integrantes, puesto que empezaron a devengar el salario que tenían los jueces, al tenor por supuesto del Artículo 295 del Código de Trabajo que prescribía...”Son renumerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el Juez... y proporcionales a los días de trabajo”, esto desde luego causó mucha polémica y malestar dentro de los jueces. En cuanto a lo sancionatorio se limita a incrementar las multas que deben imponerse a los infractores a las leyes de trabajo o de previsión social, lo cual es un elemento persuasivo para evitar dichas violaciones.

Durante el Gobierno de Álvaro Aarhus Irigoyen, se emite el Decreto No. 35-96 del Congreso de la República. Por medio del referido decreto se reformó la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86) y en síntesis contiene disposiciones que atentan contra la estabilidad laboral de los servidores públicos, pues hace una calificación de lo que no constituye represalias, con lo que permite al Estado empleador despedir a los trabajadores públicos sin necesidad de pedir autorización al Tribunal de Trabajo que conoce de un

conflicto colectivo de carácter económico social, asimismo, limita el ejercicio del derecho de huelga para los burócratas pues remite al arbitraje obligatorio cuando concluye la conciliación, sin llegar a un arreglo cuando se trate de trabajadores que presentan servicios públicos esenciales de los que la misma reforma hizo una clasificación.

El Código de Trabajo es reformado nuevamente por medio de los Decretos Nos. 1-97 y 35-98 del Congreso de la República. Lo más significativo del primero, es que reformó lo relativo a lo del carácter permanentemente de los miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, ya que, por un lado establece, que serán permanentes, y por el otro lado, que serán convocados cuando sea necesario integrar dicho tribunal, lo cual es contradictorio y deja la duda al respecto. Asimismo, cambió lo referente que será por dietas.

Durante el gobierno de Alfonso Portillo Cabrera, se emitieron los Decretos Nos 7-2000 y 37-2001.

El primero de los decretos aumenta la bonificación incentivo establecido en el Decreto 78-89, de Q.0.15 a Q.0.6725 centavos de quetzales para los trabajadores agrícolas, y de Q.0.30 a Q.0.644375 centavos de quetzal para los trabajadores de las demás actividades.

El segundo, que en el Artículo 1 establece e incrementa la bonificación incentivo en Q.250.00 quetzales mensuales para todos los trabajadores del sector privado, en sustitución de la que regulaban los Decretos 78-89 y 7-2000. Esta reforma rompe con la discriminación que contenía los Decretos 78-89 y 7-2000, ya que fija la misma cantidad de bonificación para todos los trabajadores del sector privado, mientras que los otros decretos tenían cantidades distintas, menor para los trabajadores agrícolas y mayor para los trabajadores no agrícolas.

Por otro lado en el Artículo 2 se incrementó en Q.50.00 quetzales la bonificación mensual de los trabajos del Organismo Ejecutivo otorgada a través del Acuerdo Gubernativo 66-2000, quedando en consecuencia dicho bono en Q.250.00 quetzales mensuales. De la misma manera en el Artículo 3 también se contempla aumentar la cantidad de Q.50.00 quetzales mensuales la bonificación para los pensionados, establecida en el Decreto 3-2000, quedando en consecuencia dicha bonificación en Q.250.00 quetzales mensuales. Por último el Artículo 4 regula que se crea una bonificación mensual de Q.250.00 quetzales para todos los trabajadores de las entidades descentralizadas y autónomas presupuestados con cargo a los reglones 011 "Personal Permanente", 021 "Personal Supernumerario", 022 "Personal por Contrato" y 031 "Jornales".

En conclusión, el derecho laboral en Guatemala ha sufrido cambios según los pensamientos de los gobernantes democráticos o tiranos que ha tenido Guatemala.

## CAPÍTULO III

### 3. Los plazos

La legislación procesal con gran frecuencia, la doctrina también y los prácticos, se sirven como sinónimos, soslayando sutileza técnica, de los vocablos plazos y términos, sin embargo, discrepan en esencia, por cuanto el plazo es comprensivo de todo el lapso para actuar. En tanto que el término integra tan sólo su vencimiento o final. De ahí que, para ajustarse al léxico positivo, en no pocas especies de las insertas luego. Sobre los distintos plazos, se haga remisión a los respectivos términos.

Como el plazo constituye elemento accidental de los negocios jurídicos, pero que no afecta a su existencia, si no a su cumplimiento. Precisamente el no contener el elemento aleatorio de la condición, la fatalidad del plazo diferencia éste de aquélla. El plazo divide los actos jurídicos en puros, los exigibles o ejecutables desde luego, y los aplazados, cuyo cumplimiento pende del lapso establecido por ley o convenio. Decisión unilateral o judicial.

Existen algunos actos jurídicos, que en Roma se denominaban legítimos, tales como: la emancipación y la adición de herencia, no susceptibles de ser sometidos a plazo. De ellos existe vestigios en la legislación actual española, como la aceptación o la repudiación de la herencia no pueden hacerse en parte, a plazo o condicionalmente.

Entre otras especies más concretas, objeto de voces ulteriores inmediatas, en los lapsos jurídicos existe una computación natural, que comprende de momento y requiere que se cumpla el último instante del mismo. A ésta se contraponen la computación civil, que cuenta por días enteros, en ella se ha discutido a través de los siglos, acerca de los días extremos, para llegar a prevalecer el sistema actual de que el primer día no entra en el cómputo y de que ha de transcurrir por completo el último. Es decir, que un plazo de los días en martes vence a las 12 de la noche del jueves, salvo en algunas operaciones mercantiles en que se anticipa a las puesta del sol de la misma fecha. También se diversifica entre computación continua, en la cual entran todos los días, y la computación útil, cuando se descuentan los de fiestas y feriados. En los plazos se toma momento inicial el de la producción del hecho o el de la posibilidad del ejercicio del derecho, o bien del conocimiento que de que los hechos y de sus derechos tenga la persona interesada.

### **3.1 Análisis de los plazos fijados por la ley**

#### **Definición**

“Tiempo o lapso fijado para una acción. Vencimiento del mismo; término propiamente dicho. Procesalmente, el espacio de tiempo concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar, consentir o negar en juicio”<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 269.

## **Clases de plazos**

Entre los casos de prescripción existen diferentes plazos que atienden a una adecuación práctica. Así se tiene que el derecho civil establece plazos que oscilan entre diez años (derechos reales) y hasta dos años (cobros de adeudos comerciales, honorarios, etc.). El derecho penal tiene sus propias regulaciones para establecer la responsabilidad en un contexto temporal.

En el campo laboral, para procurar la seguridad y congruencia en las relaciones, se fijan plazos cortos dentro de los cuales deben iniciarse acciones relacionadas, sobre todo con la sobrevivencia o no de la relación de trabajo y las sanciones a aplicarse, ya que no es adecuado que un potencial despido justificado o un retiro por despido indirecto, se mantenga latente por un período impreciso o demasiado largo, como sería por ejemplo dos años. Debe el ordenamiento jurídico imponer, como lo hace plazos menores para el esclarecimiento de esas situaciones.

### **3.2. Clasificación y delimitación de los plazos**

#### **1) Plazo para reclamar por despido injustificado**

Si un trabajador es despedido sin mediar una causa justificada, se considera que su derecho al trabajo ha sido vejado y por lo mismo tiene derecho a que el empleador lo

indemnice (en otras legislaciones tiene en determinadas circunstancias derecho opcional a la reinstalación). La indemnización, el pago o no pago de la misma, depende pues de quien fue el causante de la terminación de la relación de trabajo. Al darse por terminada una relación de trabajo, es de suponer que el principal asunto a discutirse es el pago de la indemnización. Si al trabajador no se le expone el motivo del despido, o se le aduce una causal frívola o infundada, es de suponer que de inmediato reclamará su tiempo. Si el trabajador renuncia o si tiene claro que él mismo dio motivo justificado para el retiro, teóricamente no reclamará la indemnización (quedan a salvo las empresas donde esté vigente la indemnización universal o el caso que el motivo del despido es discutible).

En todo caso, la situación de despido justo o no, debe aclararse en los días siguientes a la terminación de la relación. En un supuesto que al trabajador no se le quiera pagar la indemnización, ni explicarle la causal supuestamente justa del despido, en los días siguientes al mismo, es un claro indicio para presumir que no se le quiere abonar esa prestación. Por lo mismo, si el pago se le retarda o niega, el trabajador debe ejercitar rápidamente su reclamo. Además, cabe considerar que las condiciones del despido son a veces muy confusas, por lo que el transcurso del tiempo solo abundaría adicionalmente en entorpecer la obtención de la prueba.

Por lo anterior, se presume que el trabajador debe saber cual es su situación frente a su ex empleador y qué acciones puede ejercitar. Se asumirá por tanto, que si deja pasar el plazo para hacer valer el podría presentarse.

Respondiendo a las anteriores ideas, las legislaciones, por lo general han fijado plazos relativamente cortos para ejercitar ese derecho al reclamo, En el medio guatemalteco es de treinta días hábiles. En México, anteriormente era de un mes, pero se extendió recientemente a dos meses.

Es claro que si un trabajador presenta su reclamo pasado el tiempo indicado, su derecho ha prescrito y hacer valer la prescripción sería la opción defensiva más clara del empleador. En muchas demandas ordinarias laborales, por lo general, el primer aspecto que se analiza es el de la prescripción: por lo que el trabajador debe acudir al tribunal o a la Inspección de Trabajo dentro de los treinta días hábiles siguientes a la terminación del contrato laboral.

En ejercicio del derecho que prescribe conforme al plazo aquí indicado, el trabajador reclamaría la indemnización.

## **2) Plazo para reclamar prestaciones laborales irrenunciables**

Sin perjuicio de lo indicado en el apartado anterior, corresponde a un trabajador una serie de prestaciones que son irrenunciables y que no dependen de la conclusión del Contrato. Entre ellas se encuentra básicamente: vacaciones, aguinaldo proporcional, Bono 14 proporcional, salarios retenidos, horas extras, reajustes de salarios.

La prescripción para reclamar esas prestaciones es de dos años contados a partir de la finalización del Contrato, salvo las vacaciones a las que la nueva modificación del Código de Trabajo (Decreto 64-92) otorga un plazo de cinco años.

## **3) Plazo para darse por despedido**

A diferencia del supuesto anterior, aquí no ha habido una terminación de la relación de trabajo. Siguen las partes siendo empleador y trabajador, pero supuestamente se han dado hechos que dan lugar a presumir que el empleador quiere que el trabajador se retire por decisión propia (esto es sin, pagarle la indemnización); es decir que el patrono no lo despide en forma directa, pero para forzar el retiro, emplea subterfugios, acude a acciones tendientes a hostigar, cansar, denigrar, amedrentar, etc. al trabajador, quien al enterarse de una de estas acciones, debe presumir el ánimo de despedirlo indirectamente y por lo mismo cuenta con un plazo de veinte días hábiles par retirase de la empresa, alegando que fue despedido injustamente, pero ni en forma directa sino

que en forma indirecta. Ello no es en sí una renuncia sino que una respuesta al hostigamiento, al despido indirecto, y por lo mismo, mantiene el trabajador el derecho a la indemnización.

Como ejemplo de este tipo de acción se tiene: rebaja de sueldo, rebaja de categoría (de gerente a subgerente), cambio de condiciones de trabajo (cambio de horario o de lugar no previstos anteriormente), maltrato manifiesto y personalizado, etc.

Cuando se presenta alguna situación de este tipo, el trabajador cuenta con el término ya indicado de veinte días hábiles, en el entendido de que si transcurre ese período sin hacer valer el despido indirecto, ya no lo puede hacer por ese mismo motivo. En caso se tratara de una rebaja de sueldo o de categoría, operada la citada prescripción, debe tenerse como aceptada la nueva situación (nuevo sueldo, nuevo puesto) si pasan los veinte días de que el trabajador fue notificado, por lo mismo ya no lo puede alegar como causal de despido indirecto (salvo que en el futuro se diere una nueva reducción).

#### **4) Acción procesal.**

El Código de Trabajo estipula normas relativas a las actuaciones inmediatas derivadas de un despido directo, pero omite regular en este aspecto lo relativo al despido indirecto.

El Artículo 78 del Código de Trabajo establece que el trabajador, una vez despedido, goza del plazo de prescripción para emplazar al empleador para que le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Caso típico de inversión de la carga de la prueba, al empleador toca pues demostrar que las motivaciones del despido si fueron justas.

En los despidos indirectos, a falta de indicación específica de la ley, lo que el empleador tendrá que demostrar es que no tomó medida alguna que pueda entenderse como fundante de despido indirecto. Algo que en algunos casos, resulta muy difícil de probar.

#### **5) Plazo para protestar contra sanción disciplinaria**

Cabe aquí indicar que el trabajador cuenta con un plazo de veinte días hábiles para reclamar contra cualquiera de esas sanciones. Las sanciones más comunes de ellas son: amonestación por escrito y retiro temporal sin goce de salario.

#### **6) Plazo para pedir la reinstalación:**

Esta situación se presenta en aquellas legislaciones que contemplan reinstalación forzosa o para la empresa y alternativas para el trabajador, quien puede optar por la reinstalación o el pago de la indemnización. Existen sin embargo casos

(incompatibilidad de hecho para continuar la relación) en que la autoridad competente debe determinar que no es factible la reinstalación.

A su vez cuando se ordena la reinstalación, el trabajador debe regresar a sus labores en un plazo determinado (treinta días en México), bajo apercibimiento que de no hacerlo, el patrono puede dar por terminada la relación de trabajo.

#### **7) Plazo de retiro por incapacidad:**

Circunstancia que al igual que el caso anterior, sólo se presenta en aquellas legislaciones que la contemplan. En estos casos, cuando un trabajador tiene conocimiento que a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, le resulta una incapacidad para el trabajo que venía desempeñando, cuenta desde ese momento con un plazo determinado (dos años en México) Para dar por terminada la relación de trabajo y acogerse a los diversos programas de previsión social.

#### **8) Beneficiarios:**

Por beneficiarios, se entienden los dependientes (por lo general parientes) del trabajador fallecido, quienes por lo mismo deben ser los beneficiarios de las prestaciones del trabajador, así como de la prestación específica que se genera por

motivo precisamente del fallecimiento y que viene a equivaler a una indemnización en base al tiempo que estuvo laborando.

La legislación guatemalteca no establece un plazo específico para el reclamo o solicitud de los beneficios, por lo que debe sujetarse al plazo general de dos años. Igual plazo fija la legislación mexicana.

#### **9) Plazo para despedir a un trabajador por causa justificada**

El empleador cuenta con un plazo de veinte días hábiles desde que se dio la causa del hecho, para despedir al trabajador. Vencido ese plazo, la invocación de la causa devendrá en extemporánea e inaplicable. Si por ejemplo, un trabajador faltó varios días sin justificación, o se ha presentado en estado de ebriedad, el empleador cuenta con el plazo de veinte días para despedirlo. De no hacerlo se entiende que ha consentido la falta y sigue contratando al trabajador quedando superada la situación. Por lo mismo no se puede invocar en el futuro tales causales como base de un despido.

Una vez operado el despido, la acción corresponde al trabajador, según se analizó.

## **10) Plazo para reclamar contra el abandono del trabajador**

Es poco común que un empleador tome una acción de este tipo, sin embargo, si el retiro o abandono del trabajador resulta oneroso para el desarrollo del trabajo, el empleador cuenta con un plazo de treinta días para reclamar contra ese abandono. ¿Qué va a reclamar? En algunos casos muy especialmente, que el trabajador concluya satisfactoriamente determinada fase de su trabajo, y si no, en todo caso, la fijación y pago de los daños y perjuicios que su acción ocasionó al empleador. Un reclamo que en la práctica difícilmente se podrá ejercer.

### **3.3. La prescripción, las sanciones y las responsabilidades**

Estas instituciones están reguladas en los Artículos del 258 al 273 del Código de Trabajo.

La primera se refiere a que la prescripción es un medio de liberarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo, o que sea consecuencia de su aplicación, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las conciliaciones que determina el Capítulo Primero del Título octavo del Código. Su objetivo primordial, es mantener la seguridad jurídica en el ejercicio del derecho de acción, motivo por el cual el trabajador debe saber que para plantear demanda en juicio ordinario laboral ante un despido injustificado o indirecto, tiene 30 días a partir de la fecha de acaecido el hecho, a efecto de poder

reclamar la indemnización respectiva. Y en cuanto a otras prestaciones como vacaciones anuales, aguinaldo, salarios no pagados, etc. tiene dos años. Esto es muy importante ya que si se deja transcurrir el tiempo prescribe el derecho para demandar.

La segunda institución a que se hace referencia en este apartado, es la de las Sanciones, toda vez que las faltas de Trabajo y Previsión Social consisten en las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan en contra de imposiciones taxativas que establece el Código de Trabajo o las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales se penan con multa, de manera que generalmente su naturaleza jurídica es de carácter pecuniario. Un ejemplo de esta Institución lo constituye la norma sancionadora contenida en el Artículo 350 del Código de Trabajo, en el sentido de que si un empleador transgrede la obligación de permitir que sus trabajadores concurren a un tribunal a prestar declaración testimonial, se le sancionará con una multa de Q. 25.00 a Q100.00 que impondrá el propio juez que conozca del asunto.

Y finalmente, las responsabilidades indicadas en el Artículo 273 del Código de Trabajo, consiste en la consecuencia que trae para los empleados o funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de los propios tribunales privados de trabajo o cualquier entidad relacionada con el trabajo, cuando en forma personal infringen, violan o incumplen las leyes de trabajo y previsión social o bien animen o toleren dichas violaciones. Dichas consecuencias consisten, en la destitución inmediata, sin perjuicio

de las sanciones pecuniarias respectivas o las responsabilidades penales y civiles que proceden en contra del infractor.



## CAPÍTULO IV

### 4. Las faltas de trabajo y las sanciones laborales

**Las faltas de trabajo** son denominados también "Contravenciones laborales", son fallas u omisiones que violan las normas legales o convencionales. El responsable de una falla o hecho es el infractor, el sujeto que comete la falta intencionalmente o por negligencia **y sanciones laborales** es la consecuencia jurídica que deriva de la comisión de todo acto contrario al derecho o la recompensa o la pena, o sea, el bien o mal que la ley condiciona a la observancia o infracción de sus disposiciones.

#### 4.1. Definición de faltas y sanciones

“El contrato de trabajo presupone unas obligaciones recíprocas de las partes contratantes, cuyos incumplimientos se denominan faltas laborales, aun cuando este término es referido comúnmente a los incumplimientos laborales del trabajador, utilizándose acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo”<sup>38</sup>.

El Artículo 269 primer párrafo del Código de Trabajo, estipula que “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan

---

<sup>38</sup> Fundación Tomás Moro. **Ob. Cit.** Pág. 408.

contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”.

Tanto las faltas como las infracciones se clasifican en orden a su importancia por las normas legales: los convenios colectivos y ordenanzas laborales vigentes en: leves, graves y muy graves.

La comunicación al trabajador de las faltas graves y muy graves, así como la sanción impuesta en base a ellas, ha de ser escrita y en tal comunicación debe constar la fecha y los hechos que la motivan.

El Artículo 271 del Código de Trabajo, establece: “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 como 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.

Cuándo el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a este, 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 hubieren 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 fije la misma resolución de la cual se enviará copia certificada a la Inspección General de Trabajo para que verifique su cumplimiento”.

#### **Definición de sanciones**

“Tanto las faltas que cometan los trabajadores, como las infracciones en que puedan incurrir los empresarios, tienen como contrapartida la sanción correspondiente”<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> **Ibid.** Pág. 902.

“Sancionar es conceder fuerza de ley a una disposición por declaración de quien tiene para ello facultades o se las arroga, y más especialmente, por la firma de actos legislativos del parlamento o jefe de Estados”<sup>40</sup>.

“Sanción en general, es ley, reglamento, estatuto. Pena para un delito o falta”<sup>41</sup>.

En tal virtud sancionar es imponer una pena de carácter penal, administrativa o legal contra la persona que contraviene un reglamento, estatuto o ley; es la culminación de un procedimiento para establecer el grado de responsabilidad en la violación a la ley.

#### **4.2. Análisis jurídico doctrinario**

Los trabajadores pueden ser sancionados por la dirección de las empresas para las que trabajen, y esa facultad de sanción deriva del poder disciplinario de que goza el empresario, aunque para la graduación de las faltas, de las sanciones a imponer ha de atenerse a disposiciones legales o convenios colectivos aplicables.

En todo caso, las sanciones que se impongan nunca podrán consistir por imperativo legal, en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa. Con esta salvedad, pueden consistir,

---

<sup>40</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 32.

<sup>41</sup> **Ibid.**

desde la reprensión, pasando por la suspensión temporal del empleo y del salario, hasta el despido disciplinario.

En Cuanto a las sanciones por las faltas graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores gozan de garantías adicionales a la hora de ser sancionados, y concretamente en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, ha de iniciarse con carácter de previo a la sanción un expediente contradictorio, en el que han de ser oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o los restantes delegados del personal.

En todo caso, tanto la valoración de las faltas como las sanciones impuestas son revisables ante la jurisdicción laboral, observándose los plazos de prescripción para ejercer acciones.

Los empresarios también pueden ser sancionados por sus infracciones laborales, que serán conocidas y sancionadas, mediante el oportuno expediente administrativo por la autoridad laboral, graduándose en atención a la gravedad de la infracción, malicia o falsedad del empresario, número de trabajadores afectados, cifra de negocios de la empresa y reincidencia. Las sanciones de que pueden ser objeto los empresarios,

pueden consistir desde la multa dineraria pasando por el cierre del centro de trabajo, hasta la privación de libertad.

Las sanciones impuestas a los empresarios son recurribles en la vía administrativa y judicial correspondiente.

Los párrafos segundo y tercero del Artículo 269 del Código de Trabajo, estipulan “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 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 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 el cobro y ejecución de conformidad con el procedimiento que señalan los Artículos 426 al 428 inclusive, de este Código”.

Por su parte los Artículos 426 al 428 del Código de Trabajo, regulan la ejecución de las sentencias, es decir, que por medio de esta normativa la Inspección General de Trabajo debe seguir el procedimiento correspondiente.

En el caso de las sanciones, la Inspección General de Trabajo debe presentar al juez correspondiente la demanda de la multa impuesta, y el juez de oficio y dentro del plazo de tres días de notificada la ejecutoria o de aceptada la obligación, practicará la liquidación que corresponda, la que se notificará a las partes.

Contra la liquidación no cabrá más recurso que el de rectificación, que procede cuando al practicarse ésta se incurra en error de cálculo. Dicho recurso debe interponerse dentro de veinticuatro horas de notificada la liquidación y en el memorial respectivo se determinará concretamente en que consiste el error o errores, expresándose la suma que se estime correcta. Ese recurso será resuelto de plano, sin formar artículo y no admitirá impugnación alguna.

Si dentro del tercer día de notificada la liquidación o de estar firme la resolución del recurso de rectificación correspondiente, el obligado no hiciere efectivo el pago, el juez ordenará que se le requiera al efecto, librando el mandamiento respectivo y ordenando, en su caso, el embargo de bienes que garanticen la suma adeudada, con designación de depositario que no está obligado a prestar fianza.

Si dentro del tercer día de practicado el embargo el deudor no solventare su obligación por el valor de la deuda, se sacarán a remate los bienes embargados, debiendo éste tener verificativo en un plazo que no excederá de diez días, sin necesidad de que se hagan previamente publicaciones, pero éstas se harán a costa del solicitante, si una de las partes lo pidiere.

En el acta de remate el juez declarará fincado éste en el mejor postor o en el ejecutante, según el caso, sin que dicho remate pueda abrirse, ni sea necesaria posterior aprobación.

Si los bienes rematados fueren muebles, el juez ordenará al depositario o a quien los posea, su inmediata entrega a quien corresponda. En caso de desobediencia se ordenará el secuestro judicial, sin perjuicios de las demás responsabilidades en que se incurra.

Si los bienes rematados estuvieren sujetos a registro, como en los casos de inmuebles o de vehículos, se fijará de oficio al obligado un término no mayor de cinco días para que otorgue la escritura traslativa de dominio, bajo apercibimiento de hacerlo el juez en su rebeldía.

Cuando la ejecución se promueva con base en un título ejecutivo, el procedimiento se iniciará con el requerimiento, continuándose por lo demás en la forma prevista.

### **4.3. Monto de sanciones y clases de sanciones**

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

El pago de las multas impuestas deberán 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 privada que corresponda.

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

#### **Clases de sanciones**

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

Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a sus trabajadores salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y este no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades 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, jornales o descansos 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 o paro, da lugar a la imposición de una

multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata del patrono; 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, 67 y 281 literal 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; 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 han sufrido efectos al 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”.

Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el Artículo 272 del Código de Trabajo, 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 del Ministerio de Trabajo y Previsión social, 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 V**

### **5. Análisis del Artículo 281 literal I) del Código de Trabajo**

Antes de realizar el análisis jurídico del Artículo 281 literal I del Código de Trabajo, es necesario mencionar a la Inspección General de Trabajo ya que es una institución creada por el estado, para velar por que las leyes, convenios colectivos y reglamento en materia laboral se cumplan, siendo ésta en este caso una figura importante dentro del artículo objeto del análisis, por lo que no está demás mencionar las funciones de dicha institución.

#### **5.1. La Inspección General de Trabajo**

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

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

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar, únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a éstos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de TRESCIENTOS QUETZALES.

Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo, rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

“La Inspección General de Trabajo tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquél, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en algunos de los diarios de mayor circulación en toda la

república, las consultas que evacué o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente para que sirvan de guía u orientación en las materias específicas” (Artículo 279 del Código de Trabajo).

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

- a. Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún en la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278 del Código de Trabajo.
- b. Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización del tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- c. Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda y en los casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les

impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan.

- d. Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata.
- e. Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscrito; asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
- f. Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales

han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.

- g. Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales.
- h. Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.
- i. Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los tribunales de trabajo y previsión social.
- j. Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad.
- 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 corresponda. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio.

- I. Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector de trabajo o trabajadora social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que 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 judicial establecida en el Código de Trabajo. 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 del Código de Trabajo.

## **5.2. Análisis del Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo**

Para analizar el Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, se hace necesario descomponerlo en sus partes, para obtener un estudio que se adapte a la reforma que se pretende.

El Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, estipula:

“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 del plazo fije el inspector de trabajo o trabajador social, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haber cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción judicial 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 que actúe la Inspección General de Trabajo, es necesario que se hayan dado violaciones a las leyes laborales o a sus reglamentos, de lo contrario no podrá actuar dicha institución, por lo que el deber de la institución es comprobar las violaciones señaladas.

Cuando se haya dado la violación a las leyes laborales o sus reglamentos, podrá actuar el inspector de trabajo o la trabajadora social de la Inspección General de Trabajo, levantará acta del hecho acaecido previniendo al patrono o su representante para que se ajuste a derecho, según al plazo que fije el inspector de trabajo o la trabajadora social.

En este caso la ley no lo fija sino que el inspector debe señalar plazo para que él se ajuste a derecho; sobre la violación a leyes laborales o sus reglamentos, el plazo es discrecional, como puede ser un plazo menor de veinticuatro horas, o bien seis, ocho o diez meses, por lo que esta norma deja a los trabajadores en un estado de indefensión, violando flagrantemente el principio del debido proceso, el cual tutela al trabajador y por lo mismo tiene que describir un plazo para que los trabajadores no sean objeto de arbitrariedades por parte de los funcionarios públicos.

Así también el Estado de Guatemala tiene que tomar en cuenta los Convenios Internacionales firmados y ratificados por Guatemala entre ellos el Convenio 169, deviene de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, que los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar que cualquier discriminación entre los trabajadores. Así también, que deberán prestar atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariados trabajadores pertinentes a sus labores, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

El problema deviene que en este caso el Artículo 181 literal I del Código de Trabajo, no regula un plazo fijo e improrrogable, por lo que el inspector o la trabajadora social están facultados para establecer el plazo que crean conveniente.

Lo importante será que la ley señale un plazo fijo para que con base al plazo establecido el inspector se ajuste a derecho, con respecto a la ley laboral o reglamento violado.

Al analizar el párrafo anterior se desprende que el incumplimiento del patrono a la prevención hecha por el inspector de trabajo o la trabajadora social, da lugar a levantar el acta respectiva y darle audiencia para que se manifieste. El problema deviene que la ley no especifica el plazo de la audiencia indicada, sino que la persona que va establecer el plazo es el inspector a su discreción, toda vez que la ley no indica en qué

plazo debe el infractor evacuar la audiencia para que se ajuste a derecho sobre la supuesta violación a las leyes laborales o reglamentos.

En conclusión para solucionar el problema se hace necesario reformar el del Artículo 181 en su literal I del Código de Trabajo, en el cual se debe fijar un plazo fijo improrrogable, para que el inspector se ajuste a derecho, vencido el plazo se le corra audiencia por un plazo establecido a efecto que se pronuncie; vencido éste inmediatamente se inicie la acción judicial, con el objeto que el órgano jurisdiccional le imponga una multa por la infracción a la ley laboral o reglamento.

### **5.3 Propuesta de reforma**

#### **PROYECTO DE REFORMA**

#### **PROYECTO LEGISLATIVO PARA REFORMAR EL ARTÍCULO 281 LITERAL I) DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

#### **ORGANISMO LEGISLATIVO**

#### **CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala

**CONSIDERANDO:**

Que la demanda de algunos juristas, legisladores y gremios sindicales, de reformar el Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, que contiene la regularización cuando se cometen violaciones a las leyes de trabajo y sus reglamentos, se justifica para el mejor cumplimiento en la ley laboral, para evitar la continua violación a las mismas y regularizar los plazos no establecidos en el mencionado Artículo.

**CONSIDERANDO:**

Que el Artículo a reformar deja a criterio del inspector de trabajo o al trabajador social para imponer los plazos cuando se violan las leyes de trabajo y sus reglamentos, pues no se especifica el tiempo para cumplir con las prevenciones hechas por éstos, ni el plazo para evacuar audiencia para que el infractor se manifieste, por lo que la fijación de los plazos quedan a discreción del empleado o funcionario público que levante el acta correspondiente, violando flagrantemente el principio al debido proceso, al no establecer un plazo fijo para que el supuesto infractor de las leyes laborales o reglamentos se ajuste a derecho y no haber ningún pronunciamiento al respecto del infractor, que inmediatamente se inicie la acción judicial en su contra.

**CONSIDERANDO:**

Que el Estado debe velar por que las normas contenidas en el Código de Trabajo se cumplan y se regulen a fin de establecer y llenar las lagunas que pueda tener la ley, así como dar alternativas para el mejor cumplimiento de la misma, reformando o derogando los artículos de dicho cuerpo legal, para hacer más efectiva la acción de la justicia, dando soluciones en los casos en que pueda darse en que se violen las leyes laborales.

**CONSIDERANDO:**

Que para cumplir con los lineamientos para hacer efectiva la acción legal y el cumplimiento de las mismas y sus reglamentos, y su tramitación sea lo más transparente posible, garantizando que los plazos dados a las partes deben cumplirse conforme se establezcan en la ley y no dejando que se usen criterios particulares, es necesario reformar la normativa jurídica acorde a la finalidad de satisfacer las normas que facultan hacer justicia en materia laboral.

**POR TANTO:**

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

**DECRETA:**

**La siguiente**

**"REFORMA DEL ARTÍCULO 281 LITERAL I) DEL DECRETO NÚMERO 1441 DEL  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, CÓDIGO DE TRABAJO"**

Artículo 1. Se reforma el Artículo 281 Literal I) el cual queda así:

Artículo 281.- "Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales y 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 del plazo no menor de diez días ni mayor de treinta días, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor por un plazo de cinco días para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción judicial establecida en este Código".

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN Y PROMULGACIÓN.

Guatemala,... del mes de... del año...



## CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo regula las violaciones a las leyes de trabajo y sus reglamentos, pero no establece plazos en que deban cumplirse las prevenciones hechas por el inspector de trabajo o el trabajador social.
2. El inspector de trabajo o el trabajador social fija plazos a su criterio al patrono o representante legal, en virtud de no estar especificados en el Código de Trabajo, cuando comprueba violaciones a las leyes de trabajo y sus reglamentos.
3. Se considera como laguna legal, el hecho de no establecer plazo, en el Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, cuando se compruebe violaciones de trabajo a las leyes laborales y sus reglamentos por lo que los plazos son arbitrarios ya que son impuestos a discreción del inspector de trabajo o trabajador social.
4. Los plazos fijados a criterio del inspector de trabajo o el trabajador social, da lugar a parcializarse conforme la actitud del patrono y deja al trabajador en un estado de indefensión.



## RECOMENDACIONES

1. La Universidad de San Carlos de Guatemala, debe presentar un proyecto de ley, ante el Congreso de la República, en el cual pida la reforma del Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, para establecer plazo fijo e improrrogable al infractor para que se manifieste con respecto a la infracción a la ley de trabajo o reglamento, para que se ajuste a derecho.
2. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social debe cumplir los convenios internacionales firmados y ratificados por Guatemala; debe hacer un análisis del Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo donde se señale un plazo en la norma legal, para que el infractor de la ley laboral o reglamento violado cumpla con lo establecido y no permitir que el inspector o trabajador social señale plazo a su discreción.
3. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social debe procurar que se establezca un plazo específico en el Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo para no dejar a criterio del trabajador social o el inspector de trabajo la fijación del mismo con el propósito de que su cumplimiento tenga imparcialidad y no de lugar a corrupción.
4. El Ministerio de Trabajo y Prevención Social debe establecer a través de la reforma del Artículo 281 literal l) del Código de Trabajo, un plazo para que el infractor se

ajuste a derecho, con el objeto de que cumpla con la prevención hecha por el inspector de trabajo o el trabajador social, ya que de no hacerlo le levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste de lo contrario hará constar que se incumplió; y podrá promover la acción judicial establecida en el Código de Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.**, Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CARNELUTTI, Francesco. **Estudios de derecho procesal**, (s.l.i.), Ed. Rialp S.A. Canal Monatane Comunicación S.A. (s.f).
- CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**, 4ta. ed, Guatemala, Ed. Orión 2003.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamento de derecho procesal civil**, Buenos Aires, Argentina, (s.e.) 1958.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo**. México, Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DE LITALA, Luigi. **Derecho procesal de trabajo**. Barcelona, Ed. Jurídicas America Bosh y Cía Vol I (s.f).
- DIAZ CASTILLO, Roberto. **Principios básicos del derecho**. Guatemala, Ed. Serviprensa Centroamericana, 1977.
- DUGUIT, León. **Proceso Laboral**, (s.l.i), Ed. Comeres (s.f) .
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FIGUEROA IBARRA, Carlos. **El propietario rural en el Agro guatemalteco**, Guatemala, USAC, 1980.
- Fundación, Tomas Moro. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España, Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.
- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al Estudio del Derecho**, Mexico, Ed. Porrúa, 1975.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al Estudio del Derecho**, Guatemala, USAC (s.e), 1970.

LOPEZ SANCHEZ, Luís Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MORALES DIAZ, Hugo Rene. **Efectividad de las sanciones y multas por la Inspección General de Trabajo por faltas a la leyes de previsión social**. Guatemala, CALDH-PRODECA, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario Jurídico**, ed: 2008, (s.l.i.), Ed. Heliasta 1981

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**, 23 ed., México, Ed. Porrúa 1977.

Plataforma Agraria, **Abriendo Brecha**. Guatemala, Ed. Plataforma Agraria, 2003.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Derecho procesal de trabaja**, México, Porrúa 1965 ( s.e.)

#### **Legislación:**

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

**Código Civil**. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley 106, 1963.

**Código Procesal Civil y Mercantil**. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala. Decreto Ley, 107, 1964.

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

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

