Decreto 330.

El Congreso de la República de Guatemala,

COPIA DE ORIGINAL

CONSIDERANDO:

Que es urgente e inaplazable emitir un Código de Trabajo que regule sobre bases de bien entendida equidad las relaciones entre patronos y trabajadores y que por ser ésta una de las más trascendentales reformas hasta ahora emprendidas en Guatemala conviene, desde ahora, adoptar todas las medidas conducentes a garantizar su feliz aplicación a nuestro medio;

CONSIDERANDO:

Que la más eficaz de esas medidas consiste en la determinación de una norma ideológica precisa y uniforme que tanto sirva para deslindar el campo de aplicación del Derecho de Trabajo del que es propio del Derecho Común, como para guiar obligatoriamente por los buenos principios a las autoridades encargadas de administrar e interpretar el Código de Trabajo, a patronos y a trabajadores;

CONSIDERANDO:

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a).- El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigual-

midad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

c).- El Derecho de Trabajo es un derecho necesario o imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad" propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d).- El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e).- El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f).- El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece, los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas,

ramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría, postulan la Libertad, la Igualdad y la Fraternidad;

CONSIDERANDO:

Que 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; y que igualmente es necesario crear un Ministerio especializado en materias de Trabajo y Previsión Social a fin de que el Organismo Ejecutivo pueda resolver con acierto los problemas que van a surgir con motivo de la operación y desarrollo de la Legislación Social; y

CONSIDERANDO:

Que otras de las medidas mencionadas en el considerando inicial consisten en que todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional; en que la aplicación del Código de Trabajo se haga con toda la firmeza que las circunstancias exijan, pero también con toda la prudencia que demandan las actuales condiciones sociales porque atraviesa el país, entre las que se destacan el problema del crecido analfabetismo, la falta de integración al conjunto de la nacionalidad de grandes masas indígenas, la relativa inexperiencia que hay en Guatemala sobre cuestiones de trabajo y otras más que sería largo enumerar; y, fundamentalmente, que la administración e interpretación de la legislación de trabajo debe realizarse con criterio eminentemente técnico para dar confianza y estímulo al capital y al tra-

bajo por ser ambos los dos factores básicos en que descansa la estructura democrática nacional;

POR TANTO,
DECRETA:

El siguiente

C O D I G O DE T R A B A J O .

TITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1°.- El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

ARTICULO 2°.- Patrono es toda persona individual o jurídica, particular o de Derecho Público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 3°.- Trabajador es toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 4°.- Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores y reclutadores de trabajadores.

Los representantes del patrono, en las relaciones de ellos con los trabajadores, obligan directamente a dicho patrono.

ARTICULO 5°.- Intermediario es toda persona individual o jurídica, particular o de Derecho Público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y de las disposiciones de previsión social.

No tiene carácter de intermediario, y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con capitales propios.

ARTICULO 6°.- Se prohíba limitar a persona alguna su derecho al trabajo o impedirle que se dedique a la profesión o actividad que le plazca, siempre que no contravenga las leyes o reglamentos respectivos. Sólo mediante resolución de autoridad competente dictada por motivo de orden público o de interés nacional se puede limitar este derecho.

No se entiende coartada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriban este Código, sus reglamentos o las leyes de previsión social.

La cesión o enajenación que haga un patrono de los derechos que él tenga en virtud de un contrato de trabajo, sin consentimiento claro y expreso del trabajador, constituye violación de la prohibición que consigna este artículo.

ARTICULO 7°.- Se prohibe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

ARTICULO 8°.- Se prohibe impedir la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que las autoridades competentes juzguen que con el ejercicio de esa libertad se perjudican el normal desempeño de las labores o los intereses de los trabajos o de la colectividad.

ARTICULO 9°.- Se prohibe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en

15

unaregión donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.

ARTICULO 10.- Se prohibe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguan la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

ARTICULO 11.- Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todo los actos juridicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual dxención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

ARTICULO 12.- Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes detrabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

ARTICULO 13.- Se prohibe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambas proporciones pueden modificarse:

a).- Cuando así lo exijan evidente razones de protección y fomento a la economia nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en

un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

b).- Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por él mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que el total de éstos no exceda de dos en cada una de ellas.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

ARTICULO 14.- El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben de

sujetar todas las empresas, de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades. Quedan a salvo las excepciones que este mismo Código hace.

ARTICULO 15.- Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primero término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.

ARTICULO 16.- En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

ARTICULO 17.- Para los efectos 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 conveniencia social.

TITULO SEGUNDO

CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

ARTICULO 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

ARTICULO 19.- Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de

trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo anterior.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

ARTICULO 20.- El contrato individual de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fé, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley.

ARTICULO 21.- Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

ARTICULO 22.- En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

ARTICULO 23.- La sustitución del patrono no afecta los con-

tratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituído queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluído este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.

ARTICULO 24.- La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

ARTICULO 25.- El contrato individual de trabajo puede ser:

a).- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b).- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si misma como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c).- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician laslabores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reunan las condiciones que indica el párrafo anterior.

ARTICULO 26.- Todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que les dió origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o ejecución de obras iguales o análogos.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y paraobra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

ARTICULO 27.- El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a).- A las labores agrícolas o ganaderas;

b).- Al servicio doméstico;

c).- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d).- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

ARTICULO 28.- En los demás casos el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

ARTICULO 29.- El contrato escrito de trabajo debe contener:

a).- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;

b).- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

c).- La indicación de los servicios que el trabajador se obligaea prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

d).- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

e).- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrate para prestar sus servicios o ejecutar unaobra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

f).- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

g).- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h).- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas como consecuencia de su uso en el trabajo;

i).- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j).- El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k).- Las firmas de los contratantes, o la impresión digi-

gital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

ARTICULO 30.- La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, en cuyos casos dicha prueba se puede hacer de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

ARTICULO 31.- Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se derivan del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para los efectos de trabajo y, en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

ARTICULO 32.- Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan catorce años o menos, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude el artículo

ARTICULO 33.- Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la Repú-

blica, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a).- Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o lás gastos razonables que eso le demande; y

b).- Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio dog e van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependean económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

ARTICULO 34.- Se prohibe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cual-

reclamación que se presente por parte de los —

trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;

b).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido;

c).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y, también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competencias para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales concepto procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas manifiesten formalmente su negativa a volver a Guatemala, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno,

varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar..

ARTICULO 35.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior en los siguientes casos:

a).- Si los trabajadores son menores de edad;

b).- Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;

c).- Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y

d).- Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad

de los trabajadores nacionales o que en alguna otra forma éstos pueden salir perjudicados.

ARTICULO 36.- Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimiento muy calificados.

ARTICULO 37.- Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

ARTICULO 38.- Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos,. o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

ARTICULO 39.- El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que haya contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores estén ligados por él.

ARTICULO 40.- En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abar

que y las demas estipulaciones de los contratos escritos ind.

viduales de trabajo.

ARTICULO 41.- Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo, o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común.

ARTICULO 42.- Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

ARTICULO 43.- Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

ARTICULO 44.- Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

ARTICULO 45.- Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

ARTICULO 46.- El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

a).- Sus propios miembros;

b).- Otros sindicatos que sean partes del contrato;

c).- Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y

d).- Cualquier otra persona obligada por el contrato.

ARTICULO 47.- Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

ARTICULO 48.- Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, el o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

CAPITULO TERCERO

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES Y PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O DE CENTRO DE PRODUCCION DETERMINADO.

ARTICULO 49.- Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 41 a 48 inclusives son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

ARTICULO 50.- Las estipulaciones del pacto colectivo de

condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a).- Las partes que la han suscrito;

b).- Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera, en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c).- Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

ARTICULO 51.- Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de trabajadores sindicalizados, queda obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a).- El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b).- Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c).- Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones

u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción; y

d).- Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración del pacto colectivo, no han llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que resuelvan el punto o puntos en discordia.

ARTICULO 52.- El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

ARTICULO 53.- En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a).- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;

b).- La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, ——— ———

pero que en cada ocasión se debe prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hagan los trabajadores, deben representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que celebraron el pacto; y cuando la formulen los patronos, éstos deben tener en ese momento trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por el pacto.

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;

c).- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y .

d).- El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

SECCION II

PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD ECONOMICA O DE REGION DETERMINADA.

ARTICULO 54.- Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

a).- Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares' uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b).- Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos ter-

ceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen dllas;

c).- Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

d).- Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directamente indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

e).- Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso cuando se presente una o-

posición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien le haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTICULÓ 55.- El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto colectivo, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

ARTICULO 56.- Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reunen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 54, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dió fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

CAPITULO CUARTO

REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO.

ARTICULO 57.- Reglamento interior de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

ARTICULO 58.- Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 59.- Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe de ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe de imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 60.- El reglamento interior de trabajo puede comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias. Además debe contener:

a).- Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;

b).- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

d).- Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d).- El lugar, día y hora de pago;

e).- Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Es entendido que se prohibe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;

f).- La designación delas personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

g).- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

CAPITULO QUINTO

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

ARTICULO 61.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a).- Enviar dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentre la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

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

2).- Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, se-

xo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante este período.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b).- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c).- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

d).- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e).- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f).- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables

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

g).- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h).- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i).- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias que éste se haya comprometido a pagar en su sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización social legalmente constituída. En este último caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos;

j).- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k).- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l).- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas,

cultivos o árboles;

m).- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para su usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y

n).- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

ARTICULO 62.- Se prohibe a los patronos:

a).- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b).- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

c).- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;

d).- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

e).- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

f).- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

g).- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

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

CAPITULO SEXTO

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a).- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b).- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c).- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d).- Observar buenas costumbres durante el trabajo;

e).- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses

40

del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f).- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g).- Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al patrono;

h).- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

i).- Desocupar dentro de un término de treinta días contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, las casa que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

ARTICULO 64.- Se prohibe a los trabajadores:

a).- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;

b).- Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

c).- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra con-

dición anormal análoga;

d).- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y

e).- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos ~~168~~ 165, párrafo segundo, y ~~181~~ 181, inciso d).

CAPITULO SEPTIMO

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 65.- Suspensión de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo deja o dejan de cumplir durante un tiempo, parcial o totalmente, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y deberes que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

a).- Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

b).- Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

c).- Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus

obligaciones fundamentales; y

d).- Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

ARTICULO 66.- Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a).- Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;

b).- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

c).- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

ARTICULO 67.- En los casos ~~previsot~~ previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social correlativos a los riegos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, durante un período no mayor de tres meses o hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a).- Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;

b).- Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y

c).- Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.-

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

ARTICULO 68.- Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a).- Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; y

b).- El arresto menor o la prisión simple que alguna autoridad judicial le imponga al trabajador, o la prisión provisional que en su contra se decrete, siempre que esta última sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que comenzó su arresto menor o prisión simple o provisional; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hace el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

A solicitud del trabajador el alcaide o jefe de la cárcel debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 67.

ARTICULO 69.- El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador si puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

ARTICULO 70.- Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a).- La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b).- Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;

c).- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos Tribunales; y

d).- Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242 párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los Tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

ARTICULO 71.- Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a).- La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b).- El paro legalmente declarado;

c).- La falta de materia prima para llevar adelante los

trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d).- La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

e).- Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

ARTICULO 72.- En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

ARTICULO 73.- La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a).- En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se declaren legales, de conformidad con lo que este Código dispone; y

b).- En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluídos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

ARTICULO 74.- Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 242, respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen

[illegible] los prestamos de los artículos [illegible] que corresponden a

cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

ARTICULO 75.- La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

CAPITULO OCTAVO

TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 76.- Terminación de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo da o dan por concluida ésta, sea por la sola voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurre lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y deberes que emanan de dichos contratos.

ARTICULO 77.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a).- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

b).- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecutan las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan los trabajos;

c).- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d).- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e).- Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;

f).- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días completos y consecutivos o durante tres veces en un mismo mes-calendario;

g).- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono,

las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

h).- Cuando el trabajador, después de que el patrono lo apercibe una vez por escrito, viole alguna de las prohibiciones enumeradas en el artículo 64;

i).- Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

j).- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y

k).- Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

ARTICULO 78.- La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe de quedar firme la sentencia

condenatoria respectiva.

ARTICULO 79.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a).- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b).- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c).- Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d).- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e).- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f).- Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g).- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo,

por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h).- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i).- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62; y

j).- Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato; y

k).- Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. Tampoco se considerará lesivo a la dignidad del trabajador, ni será motivo de indemnización, el descenso, cuando el ascenso o aumento de sueldo se hiciere en forma incidental o transitoria para satisfacer las necesidades de la industria, empresa o patrono, por un tiempo limitado o en épocas o temporadas fijas, o que se presenten ordinariamente como consecuencia misma de la industria, empresa o trabajo.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

ARTICULO 80.- La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término

de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del pre-aviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que deben de hacer dichos Tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

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

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

ARTICULO 82.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a).- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;

b).- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho término;

52

c).- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal ú otras causas análogas que según este Código, suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

d).- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e).- El patrono que despida a un trabajador por causa de invalidez permanente o vejez no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez o de vejez cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si no lo fuere por no estar el Instituto en capacidad económica de otorgarla o por otro motivo, el patrono queda obligado únicamente a completar en el acto del despido el valor de la mencionada pensión, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador indique el mismo Instituto.

ARTICULO 83.- El trabajador que desee dar porconcluído su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto, de conformidad con las siguientes reglas:

a).- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

b).- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;

c).- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

d).- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a los expresados plazos, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al pre-aviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se ha ajustado dicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

ARTICULO 85.- Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles

en virtud de lo ordenado por el Presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a).- La muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste no goza de la protección de dicho Instituto o si sus herederos o concubina no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la única obligación del patrono en concepto del fallecimiento es la de pagar a aquéllos o a ésta, sin pérdida de tiempo, un mínimum de un mes de salario, cualquiera que sea el tiempo de vigencia que tenga el contrato; y

b).- La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa el cierre del negocio, o la cesación definitiva de los trabajos o la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario ni mayores de cuatro meses de salario por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar y prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

ARTICULO 86.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

a).- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;

b).- Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

c).- Por mutuo consentimiento.

ARTICULO 87.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

a).- La fecha de su entrada y de su salida;

b).- La clase de trabajo ejecutado; y

c).- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

a).- La manera como trabajó; y

b).- La causa o causas de la terminación del contrato.

TITULO TERCERO

SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS

CAPITULO PRIMERO
SALARIO Y MEDIDAS QUE LO PROTEGEN.

ARTICULO 88.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a).- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);

b).- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y

c).- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 89.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia también iguales, salvo la antigüedad dentro de la misma empresa, debe corresponder salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Se prohibe establecer discriminaciones por consideración a edad, raza, sexo, nacionalidad, creencias religiosas o filiación política.

Es entendido que dicha prohibición no abarca al trato diferencial que el patrono dé a un trabajador atendiendo únicamente a factores tales como eficiencia, capacidad de trabajo u honradez.

ARTICULO 90.- El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohibe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato a al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

ARTICULO 91.- El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.

ARTICULO 92.- Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

ARTICULO 93.- Salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

ARTICULO 94.- El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

ARTICULO 95.- Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohibe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de

58

establecimientos.

ARTICULO 96.- Se declaran inembargables:

a).- Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

b).- El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales pero menores de cien quetzales al mes;

c).- El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien o más quetzales pero menores de doscientos quetzales al mes;

d).- El ochenta por ciento de los salarios de doscientos o más quetzales pero menores de trescientos quetzales al mes; y

e).- El setenta por ciento de los salarios de trescientos o más quetzales al mes.

ARTICULO 97.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

a).- Hasta en un sesenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deban desde los seis meses anteriores al embargo; y

b).- Hasta en un cuarenta por ciento para pagar la habitación donde viva el trabajador, o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

ARTICULO 98.- Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

ARTICULO 99.- Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilida-

des civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción en un mínimum de cinco períodos de pago. Es entendido que al terminar el contrato el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

ARTICULO 100.- Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operan con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

ARTICULO 101.- Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a).- Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo ~~246~~ 426; y

b).- Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor o gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el Juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas, en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalente a seis meses de salarios o menos.

ARTICULO 102.- Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPITULO SEGUNDO

SALARIO MINIMO Y SU FIJACION

ARTICULO 103.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente, conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

ARTICULO 104.- El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración está determinada

en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

ARTICULO 105.- En cada Departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividades en diversos Departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las Comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

ARTICULO 106.- Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos:

a).- Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;

b).- Tener más de veintiún años de edad;

c).- Saber leer y escribir;

d).- Ser vecino del Departamento o de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica o pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

e).- No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo inicial del artículo precedente; y

f).- Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

ARTICULO 107.- Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, puedan ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

ARTICULO 108.- Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

a).- Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b).- Durante el expresado término de ocho días cada sindicato o asociación patronal legalmente constituído queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada Comisión, dentro de los que se han de

escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

e).- La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituídos en cada Departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada Comisión se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

ARTICULO 109.- La mitad más uno de los miembros de una Comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito, con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la Comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

ARTICULO 110.- Son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos:

a).- Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido al Departamento Administrativo de Trabajo antes del día veinte de abril de cada año. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de éstos salven su voto. En este último caso el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan también obligados a razonar sus conclusiones;

b).- Velar por que los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean

efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y

o).- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

ARTICULO 111.- Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, y las facilidades que los patronos proporcionan a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las Comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

ARTICULO 112.- El Departamento Administrativo de Trabajo, una vez que reciba los informes de todas las Comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del veinte de mayo de cada año, el dictamen razonado que corresponda, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividades y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de ese dictamen razonado deberán ser enviadas al

mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco como el Instituto deben remitir sus observaciones antes del diez de junio del año que corresponda.

ARTICULO 113.- El Organismo Ejecutivo antes del veinte de junio de cada año, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir durante el año siguiente, contado a partir del primero de julio posterior a la fecha de promulgación de dicho acuerdo.

En los considerandos del expresado acuerdo deben consignarse las razones en que descanse la fijación de salarios mínimos.

ARTICULO 114.- En el caso del inciso c) del artículo 110 se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las Comisiones deben elevar sus informes al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dió origen y dicho Departamento debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los diez días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones por lo menos cinco días antes de la expiración de los veinte días a que alude el párrafo siguiente.

El Ministerio goza de un plazo de veinte días para dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda, contados a partir del momento en que recibió el respectivo dictamen. Cualquier modificación o derogatoria que se haga debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos

fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

ARTICULO 115.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio de pacto colectivo de condiciones de trabajo las Comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

CAPITULO TERCERO

JORNADAS DE TRABAJO.

ARTICULO 116.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas y las veinte horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las veinte horas de un día y las cinco horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenticinco horas de trabajo efectivo equivalente a cuarenticocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez. Pero esta excepción no deberá extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o mas trabajadores.

ARTICULO 117.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

ARTICULO 118.- La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse por acuerdo entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas o cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinan los dos artículos anteriores.

ARTICULO 119.- La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 120.- Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

ARTICULO 121.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior a aquellos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado por lo menos así:

a).- Si se trata de empresas comerciales o industriales con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hagan

mínimos o de los salarios superiores a éstos que hagan

estipulado las partes;

b).- Si se trata de empresas agrícolas que empleen más de quinientos trabajadores, en la misma forma que el inciso anterior; y

c).- Si se trata de otra clase de empresas no comprendidas en los incisos a) y b), con un aumento de veinticinco por ciento sobre los mencionados salarios.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTICULO 122.- Las jornadas ordinaria y extraordinaria no pueden exceder de una suma total de doce horas diarias, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que están trabajando.

Se prohibe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

ARTICULO 123.- Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

ARTICULO 124.- No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

a).- Los representantes del patrono;

b).- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;

c).- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;

d).- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan caracter de trabajadores; y

e).-Los demás trabajadores que desempeñen labores que por

su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

ARTICULO 125.- Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que se realicen en el interior de las minas o de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

CAPITULO CUARTO

DESCANSOS SEMANALES, DIAS DE ASUETO Y VACACIONES ANUALES.

ARTICULO 126.- Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo indeterminado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

ARTICULO 127.- Son días de asueto con goce de salario el primero de enero, el Jueves Santo, el Viernes Santo, el día de

festividad de la localidad, el primero de mayo, el quince de septiembre, el veinte de octubre y el veinticinco de diciembre.

El patrono no está obligado a pagar el día de descanso semanal después de dos días de asueto pagado en una misma semana, ni cuando concidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

ARTICULO 128.- En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento o, en cada caso concreto, la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días que indica el artículo anterior, pero el patrono queda obligado a conceder, dentro de la semana siguiente al día de descanso omitido, un día de asueto a sus trabajadores, o bien a pagar salario doble durante el día de asueto trabajado.

El Organismo Ejecutivo debe emitir dicho reglamento mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores.

ARTICULO 129.- El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hayan devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan el pago de los mismos debe hacerse de conformidad con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

ARTICULO 130.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima debe fijarse así:

a).- En quince días, si se trata de empresas comerciales;

b).- En diez días, si se trata de empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente quinientos o más trabajadores; y

c).- En cinco días, en los casos no comprendidos por los incisos anteriores.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y 4) del artículo 82.

ARTICULO 131.- Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimum de 150 días trabajados en el año.

ARTICULO 132.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar de sus vacaciones, dentro de los sesenta días siguientes al día en que se cumplió el año de servicio continuo. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de las vacaciones.

ARTICULO 133.- Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo los siguientes casos:

a).- Cuando el trabajador que haya adquirido derecho a vacaciones y no las haya disfrutado, cese en su trabajo por cualquier causa; y

b).- Cuando la empresa donde labore el trabajador esté incluida en las previsiones del artículo 128, según el reglamento respectivo o la determinación que haga la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 134.- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. Los respectivos tér-

minos se cuenta en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

ARTICULO 135.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél, en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

ARTICULO 136.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximum, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor.

ARTICULO 137.- De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

TITULO CUARTO

TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES.

CAPITULO PRIMERO
TRABAJO AGRICOLA Y GANADERO.

ARTICULO 138.- Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

ARTICULO 139.- Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

ARTICULO 140.- No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

a).- Los que hayan sido "habilitadores de jornaleros";

b).- Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7°;

c).- Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;

d).- Los ebrios habituales; y

e).- Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

ARTICULO 141.- Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada seis meses o cada vez que lo indique la Inspección General de Trabajo.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darle gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

ARTICULO 142.- Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 87, como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fué verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

ARTICULO 143.- Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el artículo 141, antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada.

ARTICULO 144.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a).- Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b).- Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aque-

llos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio de médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c).- Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores.

ARTICULO 145.- El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en estos casos como trabajadores de empresa.

ARTICULO 146.- Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD.

ARTICULO 147.- El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

ARTICULO 148.- Se prohibe:

a).- El trabajo de mujeres y menores de dieciseis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el Reglamento o, en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho Reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por conducto del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores y tomando en cuenta las disposiciones del artículo 201 y que las labores agrícolas o ganaderas sólo en casos de excepción pueden calificarse como insalubres o peligrosas;

b).- El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determine el Reglamento o, en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho Reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por el mismo conducto anterior y oyendo de previo a patronos y trabajadores, con el exclusivo fin de que puedan precisarse los alcances protectores de la mencionada prohibición sin lesionar el desarrollo armónico de la economía nacional;

c).- El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d).- El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e).- El trabajo de los menores de catorce años.

ARTICULO 149.- La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo primero, se debe disminuir para los menores de edad así:

a).- En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

b).- En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150 también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

ARTICULO 150.- La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de

catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a).- Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b).- Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

c).- Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

ARTICULO 151.- Se prohibe:

a).- Hacer diferencias entre casadas y solteras por el de su estado civil y para los efectos del trabajo;

b).- Despedir a las trabajadoras por el solo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo; y

c).- Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

ARTICULO 152.- Toda tragajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los treinta días anteriores y los cuarenta y cinco días posteriores al parto. Dicho descanso se rige por estas reglas:

a).- La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición

o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñ algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones queda obligado a expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono debe dar un acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo;

b).- La mujer a quién se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los Reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluído el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia;

c).- Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva su derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;

d).- Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la for-

ma que indica el Capítulo Cuarto del Título Tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b) que precede; y

c).- El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o la Inspección General de Trabajo a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

ARTICULO 153.- Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores o, si lo prefiere, de un intervalo de quince minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo.

Dichos descansos son remunerados.

ARTICULO 154.- El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a).- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b).- Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe determinar

dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTICULO 155.- Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO TERCERO

TRABAJO A DOMICILIO.

ARTICULO 156.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas.

ARTICULO 157.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

a).- Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;

b).- La dirección del lugar donde viven;

c).- La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

d).- La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;

e).- La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de

81

los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

f).- El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

ARTICULO 158.- Los trabajos defectuosos o el avidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

ARTICULO 159.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

ARTICULO 160.- Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente anti-higiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo

89

CAPITULO CUARTO

TRABAJO DOMESTICO

ARTICULO 161.- Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

ARTICULO 162.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero el suministro de habitación y manutención.

ARTICULO 163.- El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

ARTICULO 164.- El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

a).- Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

b).- Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

ARTICULO 165.- Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a).- Toda enfermedad contagiosa o infecto contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen

y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

b).- Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;

c).- Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

d).- En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;

e).- En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos;

f).- Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo que de 07 salvo de que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

ARTICULO 166.- Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorios del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios, y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones

CAPITULO QUINTO
TRABAJO DE TRANSPORTE.

ARTICULO 167.- Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

ARTICULO 168.- No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c), y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

ARTICULO 169.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los Reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a).- Los Reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y

b).- Dichos Reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben prestar al

blico y los derechos de los trabajadores.

CAPITULO SEXTO

TRABAJO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 170.- Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

ARTICULO 171.- El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado p período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar por que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y métodos de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

ARTICULO 172.- Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

ARTICULO 173.- El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad mani-

fiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

ARTICULO 174.- El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

CAPITULO SEPTIMO

TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VIAS NAVEGABLES

ARTICULO 175.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

ARTICULO 176.- Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el artículo 2.

ARTICULO 177.- El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

a).- Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiera al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y

b).- Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

ARTICULO 178.- El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituído el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluída la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

ARTICULO 179.- El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluído. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

ARTICULO 180.- Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluídos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor.

artículo 181.- Son causas justas que facultan al patrono

para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

a).- La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;

b).- El abandono de la guardia de la nave;

c).- La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y

d).- La violación del artículo 64, inciso c).

ARTICULO 182.- Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

a).- Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;

b).- Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;

c).- Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y

d).- Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

ARTICULO 183.- No pueden las partes dar por concluído ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluído su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

ARTICULO 184.- La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

ARTICULO 185.- Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

ARTICULO 186.- El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículo 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

ARTICULO 187.- Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa no deben reducirse los salarios.

ARTICULO 188.- Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

ARTICULO 189.- Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más traba-

jadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

ARTICULO 190.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vía navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables.

CAPITULO OCTAVO

REGIMEN DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES.

ARTICULO 191.- Trabajador del Estado o de sus Instituciones, es toda persona que preste a aquél o a éstas o a las municipalidades, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas de presupuesto o en las de pago por planillas. Cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye, para todos los efectos legales, al contrato escrito de trabajo.

ARTICULO 192.- El concepto del artículo anterior no comprende a los militares, a los funcionarios electos por el Congreso, ni a quienes desempeñen puestos de elección popular, de dirección, de representación o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción deberá hacer el Re-

pectivo reglamento.

Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se rigen por las disposiciones del presente Código sino, únicamente, por las que establezcan leyes o acuerdos especiales.

Sin embargo, mientras no se dictan dichas normas, gozan de los beneficios que otorga este Código en lo que, a juicio del Organismo Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirven.

ARTICULO 193.- Los funcionarios y trabajadores a que se refieren los dos artículos anteriores están al servicio de la Nación y no de partido político alguno.

ARTICULO 194.- Se prohibe desempeñar a la vez dos o más empleos públicos remunerados. Quedan a salvo las excepciones legales como el caso de los facultativos que presten servicios en los hospitales o el de personas que ejerzan cargos docentes.

ARTICULO 195.- Se prohibe la huelga a los trabajadores del Estado o de sus Instituciones siempre que laboren en actividades de aquél o de éstas o de las municipalidades que, por la naturaleza de las mismas, no sean también propias de empresas particulares de lucro.

Sin embargo, se permite la huelga de todos los trabajadores del Estado o de sus Instituciones o de las Municipalidades siempre que ocurra alguno de los dos siguientes casos:

a).- Cuando se trate de vulnerar en cualquier forma el principio de alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la República; y

b).- Cuando se dé un golpe de Estado contra el Gobierno legalmente constituído.

ARTICULO 196.- Con el objeto de mejor aplicar las normas y disposiciones de este Código a los trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos mencionados en este Capítulo y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a).- Dichos reglamentos deben armonizarse con el artículo 70 de la Constitución a efecto de que puedan servir de fundamento e incluirse posteriormente en el Estatuto del Empleado Público;

b).- Deben, además, respetar lo que dispongan regímenes legales especiales a los que sólo sea aplicable este Código en forma supletoria, como el que creó, para sus respectivos trabajadores, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

c).- Deben determinar las obligaciones especiales a que están sujetos los trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones, como las relativas a jerarquía y disciplina; y

d).- Deben orientarse hacia el establecimiento de una Administración Pública técnica, eficiente, depurada, armónica, disciplinada y económica.

TITULO QUINTO
En la siguiente página

TITULO QUINTO

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO UNICO

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 197.- Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos de este Capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior.

ARTICULO 198 .- Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

ARTICULO 199.- Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

ARTICULO 200.- Se prohibe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

ARTICULO 201.- Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales emplea-

dos, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El Reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohibe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

ARTICULO 202.- El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo, tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

ARTICULO 203.- Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

ARTICULO 204.- Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo y de sus Reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en el caso del artículo 191 por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 205.- Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reunan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de Salubridad.

TITULO SEXTO
SINDICATOS
CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES Y SINDICATOS URBANOS

ARTICULO 206.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituída exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituídos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos, salvo, en cuanto a estos últimos, que haya manifestación expresa en contrario en el Capítulo siguiente.

ARTICULO 207.- Los sindicatos deben ser verdaderos centros de civismo donde se desarrollen y defiendan, de conformidad con el artículo anterior, las instituciones democráticas creadas por la Constitución.

Para este efecto, los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal, y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes, que sean compatibles con los principios democráticos.

ARTICULO 208.- Se prohibe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

ARTICULO 209.- Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos, pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos.

Es nula ipso jure cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizar-

se o de permanecer afiliados a un sindicato.

ARTICULO 210.- Los sindicatos legalmente constituídos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituídos pueden adquirir toda clase de bienes muebles y, en cuanto a inmuebles, sólo los que estén destinados inmediata y directamente al servicio de sus oficinas o de sus centros sociales o educacionales.

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

a) Debe ejercer la más estricta supervigilancia sobre los sindicatos con el exclusivo objeto de que éstos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales;

b) Debe colaborar con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurar activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada.

Debe fomentar la unidad de la clase trabajadora y siempre que haya distintos grupos sindicales queda obligado a procurar la armonía entre los mismos.

También por razones de interés público y para evitar graves conflictos intersindicales, puede denegar la autorización, inscripción y concesión de la personería jurídica solicitadas por un sindicato, cuando en la respectiva empresa se haya legalizado con anterioridad otro sindicato de empresa que comprenda más de las tres cuartas partes de la totalidad de los trabajadores de la misma; o, si se trata de sindicatos gremiales legalizados con anterioridad que van a coexistir con sindicatos de empresa, o viceversa

sa, debe únicamente armonizar los intereses de dichos sindicatos y delimitar con claridad el campo de actividades de cada uno. En ambos casos los correspondientes acuerdos deben ser razonados; y

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

ARTICULO 212.- Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un Sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su falta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 213.- Son penas imponibles a los sindicatos:

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella, y

b) Disolución, en los casos exprèsamente señalados en este Capítulo.

No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

ARTICULO 214.- Son actividades de los sindicatos:

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo y pactos colectivos de condiciones de trabajo;

b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;

c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y por su dignidad personal;

d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión; y

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas como sus fines esenciales ni con las leyes.

ARTICULO 215.- Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

a) Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y

b) De Empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.

ARTICULO 216.-. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimum de cinco patronos.

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

ARTICULO 217.- No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Organismo Ejecutivo, la cual se debe otorgar, siempre que sea procedente, junto con la respectiva personería jurídica, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También en dicho acuerdo se debe ordenar la inscripción correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior no son actividades de los sindicatos:

a) La celebración de sesiones con el objeto de elegir su Comité Ejecutivo y su Consejo Consultivo provisionales y para discutir y aprobar sus estatutos; y

b) La realización de todas las gestiones encaminadas a obtener su inscripción y su personería jurídica.

ARTICULO 218.- Con el fin de obtener autorización para iniciar sus actividades, su personería jurídica y su inscripción, los sindicatos deben formular una solicitud escrita al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de las autoridades de trabajo locales, al pie de la cual deben señalar la dirección exacta de una casa o lugar para oír notificaciones.

Junto con dicha solicitud deben acompañar dos copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. Estos documentos deben ir escritos en papel de tamaño oficio y a renglón separado, firmados en cada uno de sus folios por el Presidente o Secretario General del sindicato y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo. También debe incluirse prueba de los extremos a que alude el artículo 223, inc. b)

El Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo debe examinar bajo su responsabilidad, dentro de los veinte días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos legales en su forma y en su fondo. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita, dentro del término improrrogable de veinte días, el acuerdo que corresponda y ordene la inscripción del sindicato en el registro respectivo. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

Unicamente la comprobación de errores o defectos puede determinar informe desfavorable del Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados por medio de nota certificada, para el efecto de que acaten las indicaciones de aquél o bien recurran ante el mencionado Ministerio dentro de los quince días siguientes a la fecha en quese hizo la notificación. Transcurrido este término sin que se interponga el recurso, deben formular nueva solicitud si desean llenar los fines que indica el párrafo primero. Si se presenta el recurso, el Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda dentro de los veinte días posteriores a la interposición del mismo.

Las reformas de los estatutos deben sujetarse a los mismos trámites anteriores, pero en lugar de copias del acta constitutiva del

sindicato deben acompañarse dos copias auténticas del acta de la Asamblea General que así lo acordó.

ARTICULO 219.- El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un Registro Público de Sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

a) Número, lugar y fecha de la inscripción;

b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del art 220

c) Copia de los estatutos del sindicato, o, en su caso, de sus reformas; y

d) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personería jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados de conformidad con el párrafo segundo del artículo debidamente sellada y firmada en sus folios por el Jefe respectivo, todo dentro de tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo Registro Público de Sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

ARTICULO 220.- El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores,

así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;

b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;

c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y

d) Cualesquiera otros que los interesados juzguen necesarios.

ARTICULO 220.- Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) La denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;

b) El objeto;

c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el sólo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

e) La época y el procedimiento para nombrar al Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas, así como para acordar la expulsión de alguno de sus miembros;

h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personería jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) La época y procedimientos para la celebración de las Asam-

bleas Generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria;

Las Asambleas Generales ordinarias deben celebrarse por lo menos cada seis meses y a lo sumo una vez cada mes.

Las Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran.

No es lícita la representación de unos miembros por otros en las Asambleas Generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos, que por su naturaleza tengan Secciones Departamentales o Sub-Secciones Municipales.

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

k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

ARTICULO 222.- Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, por períodos no mayores de dos años.

Dichos miembros pueden ser reelectos consecutivamente sólo una vez;

b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contra-

tos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

e) Fijar las cuotas extraordinarias;

f) Declarar las huelgas o paros legales;

g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;

i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

k) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;

l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus Reglamentos o que sean propias de su caracter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

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

ARTICULO 222.- El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los com-

prendidos en los artículos 6 y 7 de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio que sepan leer y escribir y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de trabajo o de previsión social.

La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo en el caso de que la designación haya sido hecha;

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) Hasta cinco de sus miembros, si se trata de sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que hay justa causa para dar por terminado el correspondiente contrato. Al efecto, dichos Tribunales deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo que gocen de ella, estén en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta seis meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, previa consulta con el titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe indicar concretamente cuáles miembros del Comité Ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos miembros desempeñe. En todo caso, el Presidente o Secretario General debe gozar de esa prerrogativa. Esta última puede pedirse al solicitar la inscripción del sindicato o en cualquier otro momento y desde que se pida se consideran inamovibles todos los miembros del Comité Ejecutivo, pero una vez que la Inspección General de Trabajo haga la calificación que proceda sólo los que ella designe han de sifrutar del correspondiente derecho. Dicha Inspección debe dictar su respectiva resolución dentro de los diez días siguientes a la presentación de la mencionada solicitud;

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del

sindicato y se prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar, por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegarla en cualquiera de estos, en parte o en todo, temporal o permanentemente.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su existencia se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmada por todos los miembros del Comité Ejecutivo y por el Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, por un Inspector de Trabajo;

f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

g) Es reponsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho Común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e

i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

ARTICULO 224.- El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

ARTICULO 225.- Son obligaciones de los sindicatos:

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y auto-

rizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General; de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo; de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;

c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;

d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;

e) Enviar anualmente al mismo Departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan; y

f) Solicitar al expresado Departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

ARTICULO 226.- A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

a) Que intervienen en asuntos de política electoral o de partido, que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concre-

tar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;

b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personería jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales, o

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

ARTICULO 227.- El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe ordenar la disolución de los sindicatos:

a) Que tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;

b) Que no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 222, o

c) Que no se ajusten a lo dispuesto por los incisos b) o i) del artículo 220.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

ARTICULO 228.- Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia de acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese Departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por

tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámites a hacer la cancelación respectiva.

ARTICULO 229.- En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por un Inspector de Trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a que indique en estos casos el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

ARTICULO 230.- Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aún después de disuelto un sindicato se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

ARTICULO 231 .- El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a que pertenezca. Si el sindicato no está federado, el capital líquido debe pasar al Estado para se aplicado a fines de alfabetización.

ARTICULO 232.- Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216, párrafo 2°, 217 y 218

Si la fusión se declara procedente, el Acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personerías jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personerías y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

ARTICULO 233 .- Dos o más sindicatos de trabajadores o tres o más sindicatos de patronos pueden formar una federación y dos o más federaciones de aquéllos o de éstos

federación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este Título en todo lo que les sean aplicables.

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

ARTICULO 234.- En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato, por un auditor del Tribunal de Cuentas, cuya institución en todo caso deberá practicar de oficio dicha revisión por lo menos una vez al año.

CAPITULO SEGUNDO

SINDICATOS CAMPESINOS

ARTICULO 235.- Es objetivo de los sindicatos campesinos defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores campesinos y de sus familiares y compañeros que dependan económicamente de ellos, contribuyendo, al mismo tiempo, al desarrollo y progreso de las empresas agrícolas y ganaderas del país. Para llenar esta finalidad esencial deben dedicarse fundamentalmente a:

a) Organizar cooperativas con sus afiliados y crear y estimular por todos los medios a su alcance el espíritu cooperativista de los mismos.

Para los efectos de este inciso se entiende por "cooperativa" a toda sociedad de duración indefinida y de personal y capital variables e ilimitados, en que los asociados organizan en común y con objeto determinado sus actividades e intereses individuales, a fin de realizar su progreso económico y social, sin ánimo de lucro y sobre la base de distribución de los saldos o excedentes a

110

prorrata de la utilización que cada uno de ellos haga de la función social.

Se prohibe a toda entidad o sociedad que no se ajuste rigurosamente a las disposiciones de la definición anterior, cualesquiera que sean sus actividades, adoptar la denominación "cooperativa" u otra análoga, o inscribirla en su razón social o en sus títulos, o usarla en forma alguna en sus documentos, papelería, avisos o publicaciones;

b) Establecer, administrar o fomentar instituciones de asistencia y previsión social de mutuo beneficio para sus miembros.

Estas actividades deben sujetarse a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y

c) Alfabetizar por todos los medios a su alcance a sus afiliados y a sus familiares, siempre que ~~nos~~ finos u otros no sepan leer y escribir.

ARTICULO 236.- La formación de un sindicato de trabajadores campesinos requiere la concurrencia de un mínimum de cincuenta de estos.

ARTICULO 237.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe facilitar, por medio de la Inspección General de Trabajo, las labores de los sindicatos campesinos y debe asesorarlos constantemente en todo lo relativo a su funcionamiento.

El referido Ministerio debe velar porque los sindicatos campesinos no realicen otras actividades que las enumeradas en el artículo 235 y en el inciso b) del artículo 214, mientras aquéllos no le comprueben que cumplen con alguno de los dos extremos señalados en los incisos a) y b) de dicho artículo 235 y que tienen dentro de sus afiliados un sesenta por ciento o más de alfabetos. Para este último efecto, los sindicatos campesinos deben indicar en su acta constitutiva y en el padrón anual de sus miembros, al lado de los nombres y apellidos de cada uno de éstos, quienes de ellos saben leer y escribir; y sus aseveraciones deben probarse con el visto bueno de un maestro al servicio del Ministerio de Educación Pública que trabaje en la localidad donde esté domiciliado o tenga su vecindad el sindicato de que se trate.

ARTICULO 238.- Los sindicatos de empresas agrícolas o ganaderas que tengan a su servicio, quinientos o más trabajadores se regirán por lo que se estatuye en el Capítulo I del Título VI de este Código.

TÍTULO SEXTO

CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL

CAPÍTULO ÚNICO

HUELGAS

ARTICULO 239.- Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

ARTICULO 240.- La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

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

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239 párrafo primero;

b) Agotar los procedimientos de conciliación; y

c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de todas personas que trabajan en la respectiva empresa.

ARTICULO 242.- Huelga justa es aquella cuyos motivos son imputables al patrono e injusta cuando dichos motivos son imputables a los trabajadores.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por negativa injustificada a celebrar este último, o por maltrato, humillación o violencia contra los trabajadores, deben condenar a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. En el caso del artículo 243 inciso d), los respectivos trabajadores que hayan desempeñado sus labores tienen derecho a salario doble.

En la hipótesis de que la huelga legal se declare injusta, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar a los trabajadores a pagar los daños y perjuicios que hayan causado. La fijación respectiva la deben hacer dichos Tribunales en forma prudencial.

ARTICULO 243.- Para los efectos de este Código, son servicios públicos:

a) Los que desempeñen los trabajadores a que se refiere el artículo 191;

b) Los que desempeñen los trabajadores campesinos en tiempo de recolección de cosechas, salvo que la empresa agrícola o ganadera de que se trate, ocupe permanentemente quinientos o más trabajadores o que la falta de recolección de aquéllas no deteriore los respectivos productos;

c) Las empresas de Transportes;

d) Las clínicas y hospitales; los servicios de higiene y aseo públicos; los que proporcionaren energía motriz y alumbrado; y los de aguas; y

e) Los que el Organismo Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que haya emitido el decreto de restricción de ciertas garantías individuales a que aluden los artículos 54 y 138 de la Constitución.

Dicha declaratoria debe hacerla el Presidente de la República mediante acuerdo tomado en consejo de Ministros.

La huelga en los servicios enumerados en los incisos a), b) y e) es ilegal. Las diferencias que en estos ocurran entre patronos y trabajadores, deben someterse a conocimiento y resolución de los

tribunales respectivos, a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de cualquiera de las partes.

Es ilegal una huelga en los servicios relacionados en el inciso c) mientras los trabajadores en viaje de una empresa, no hayan terminado éste.

Es ilegal la huelga en las empresas indicadas en el inciso d) si los trabajadores no proporcionaren el personal necesario para evitar que se pierdan los servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía pública.

ARTICULO 244.- La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas, quienes deben pagar a aquéllos los daños y perjuicios que pudieren ser determinados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de declararse la huelga ilegal.

CAPITULO SEGUNDO

PAROS

ARTICULO 245.- Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo ordenados y mantenidos por dos o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de las empresas en que se declare.

ARTICULO 246.- El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

ARTICULO 247.- Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

ARTICULO 248.- La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75

ARTICULO 249.- Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 239 párrafo segundo y 243

ARTICULO 250.- Es también paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

ARTICULO 251.- Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los Tribunales Comunes.

ARTICULO 252.- Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos Tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

CAPITULO TERCERO

DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y AL PARO

ARTICULO 253.- Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

ARTICULO 254.- El hecho de que un paro o una huelga termine por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

ARTICULO 255.- En caso de huelga o paro legalmente declarado, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben dar orden inmediata a la Guardia Civil para que mantenga clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y proteja debidamente a las personas y propiedades.

En caso de huelga o paro ilegal, dichos Tribunales deben ordenar a la Guardia Civil que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se trata de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal. El acuerdo respectivo debe dictarse por el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

ARTICULO 256.- El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trata y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social Pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de caracter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

ARTICULO 257.- Toda persona que incite públicamente, a que una

huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este título o que con ocasión de un conflicto colectivo de naturaleza económica y social participe en éste para promover en forma notoria el desorden o quitarle su carácter pacífico, debe ser detenida y juzgada por el delito de desorden público.

TITULO OCTAVO

PRESCRIPCION, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES

CAPITULO PRIMERO

PRESCRIPCION.

ARTICULO 256.- Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

ARTICULO 257.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas al contrato de trabajo, prescriben en veinte días, que comienzan a correr desde que se dió causa para la terminación de éste, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

ARTICULO 260.- Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de un mes contado a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

ARTICULO 261.- Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días, contados desde el momento en que el patrono dió motivo para la separación o despido indirecto.

ARTICULO 262.- Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente

de su puesto, prescriben en el término de un mes contado a partir de la terminación del contrato.

ARTICULO 263.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

ARTICULO 264.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social, que no se originen directamente en contratos de trabajo, prescriben en el término de dos meses. Este plazo corre para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

ARTICULO 265.- La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.

ARTICULO 266.- El término de prescripción se interrumpe:

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;

b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

ARTICULO 267.- Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

ARTICULO 268.- El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

CAPITULO SEGUNDO

SANCIONES

ARTICULO 269.- Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa.

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

Las multas son convertibles en arresto en caso de no pago oportuno, en la proporción que discrecionalmente determinen dichos tribunales.

ARTICULO 270.- Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

ARTICULO 271.- En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

a) La acción penal y la pena prescriben en un mes;

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

En caso de reincidencia, multirreincidencia o reiteración, los mencionados tribunales deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior o, en su defecto, de acuerdo con la repeti-

ción y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir la multa que impongan, parcial o totalmente, en arresto inexcarcelable o inconmutable, sin perjuicio de hacer efectivas previamente las responsabilidades civiles que procedan.

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

c) Las penas se deben imponer sólo a la persona que haya cometido la acción o incurrido en la omisión punible;

Sin embargo, si el culpable resulta el representante del patrono, las penas deben aplicarse también a éste último, salvo que demuestre su desconocimiento o su no participación en la comisión de la falta. Para este efecto, el patrono debe ser tenido como parte en el juicio correspondiente.

Si la persona directamente responsable es una persona jurídica las penas deben aplicarse a quien figure como principal gestor de los negocios o actividades de ésta, o como su o sus representantes legales, pero en todo caso dicha persona jurídica queda obligada solidariamente junto con sus personeros a cubrir las responsabilidades económicas y multas que procedan.

ARTICULO 272.- Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los Tribunales Comunes puedan imponer penas distintas, las faltas de trabajo y previsión social se deben sancionar únicamente así:

a) Toda violación de una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre cien y mil quetzales;

b) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta y quinientos quetzales;

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patr no, da lugar a la imposición de una multa entre veinticinco y doscientos cincuenta quetzales;

d) Toda violación a una disposición preceptiva del título sépti-

timo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco a cien quetzales, si se trata de trabajadores y de cincuenta a doscientos cincuenta quetzales, si se trata de patronos;

e) Toda violación a las obligaciones que imponen los artículos 6 inciso a), 8, 27, 225 da lugar a una multa de diez a cincuenta quetzales; y

f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa de uno a diez quetzales, si se trata de trabajadores, y de cinco a veinticinco quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo apercibra previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que se aplique la sanción que corresponda.

CAPITULO TERCERO

RESPONSABILIDADES

ARTICULO 273.- Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, 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 destituídos 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.

TITULO NOVENO

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA E TRABAJO

CAPITULO I

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ARTICULO 274.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo ligar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispongan la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

ARTICULO 275.- Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

ARTICULO 276.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene los siguientes Departamentos:

a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser un abogado especializado en asuntos de trabajo;

b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe ser un técnico en la respectiva materia; y

c) Los demás que determine el Reglamento que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

ARTICULO 277.- El Departamento Administrativo de Trabajo, además de las funciones que el presente Código le señala, debe organizar registros de contratos y pactos colectivos, servicios de estadística y colocaciones y los demás que indique el Reglamento a que alude el artículo anterior.

CAPITULO II

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

ARTICULO 278.- La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y de visitadoras sociales, debe velar por que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas a trabajo y a previsión social.

En lo referente a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a sus reglamentos, deben prestar el auxilio y la colaboración que les soliciten los inspectores al servicio de este último.

ARTICULO 279.- 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 alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe 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 respectivas.

ARTICULO 280.- La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 281.- Los inspectores de trabajo y las visitadoras sociales son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;

b) Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que

eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes;

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 prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

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 suscitado;

f) Deben colaborar en todo momento con las autoridades judiciales de trabajo y también coordinar su acción con los maestros al servicio del Ministerio de Educación Pública para lograr el desarrollo cultural y la educación social de los trabajadores;

g) Gozan de franquicia telegráfica 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;

h) Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tienen plena validez en tanto no se demuestre de modo evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; e

i) 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 levanten 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 de-

beres propios de su cargo, deben ser destituídos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

ARTICULO 282.- Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

TITULO DECIMO

ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 283.- Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

ARTICULO 284.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente "Juzgados";

b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y

c) La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llama simplemente "Sala".

ARTICULO 285.- Dichos Tribunales dependen del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

ARTICULO 286.- No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

ARTICULO 287.- En cuanto no contraríen a los principios y texto de la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

CAPITULO II

JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ARTICULO 288.- Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

a) Concentración de trabajadores;

b) Industrialización del trabajo;

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y

d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de Juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

ARTICULO 289.- Los Juzgados están a cargo de un Juez, que debe ser Abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están contituídos además con un Secretario que debe ser de preferencia, abogado de los Tribunales de la República, o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.

ARTICULO 290.- El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social puede fungir en lugar del titular del mismo por un término que no exceda de ocho días cuando éste deba ausentarse del Despacho.

ARTICULO 291.- Los Juzgados conocen en única instancia de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Contra las resoluciones que se dicten en estos conflictos no cabe recurso alguno.

ARTICULO 292.- Los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciónes:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.

Si se tratare de reclamos contra el Estado o contra sus Instituciones, deberá agotarse previamente la vía gubernativa, la cual debe entenderse agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sociales y de los conflictos que entre ellas surjan;

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, una vez que la Junta Directiva haga el pronunciamiento que corresponda;

e) De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de Trabajo o de Previsión Social aplicando las penas correspondientes;

f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales; y

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

CAPITULO III

TRIBUNALES DE CONCILIACION Y DE ARBITRAJE

ARTICULO 293.- La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Se integran con el Juez del Trabajo y Previsión Social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social es el Secretario de estos Tribunales.

ARTICULO 294.- Estos tribunales se organizarán en cada caso en que sea necesario; para el efecto la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social formará cada año en el mes de Junio una lista de los representantes delos sindicatos de patronos y otra lista de los representantes de los sindicatos de trabajadores a propuesta de ambas organizaciones, en cada zona. Cada lista tendrá un número de quince candidatos por cada parte, los cuales serán llamados en su orden a integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el mismo orden en caso de excusa o prohibición de ley. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia.

ARTICULO 295.- La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al formar estas listas debe calificar si los propuestos tienen o no las calidades que la ley exige, y en caso de no llenarse el número de candidatos por cada parte, enunciadoo en el artículo anterior, nombrará a los que estime oportuno. Estas listas debe remitirlas a cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social y dárseles la debida publicidad y en la Secretaría del Tribunal mantenerse una copia a la vista del público.

El cargo de conciliador o de árbitro es un cargo público obligatorio. Son remunerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el Juez de Trabajo y Previsión Social y proporcionales a los días de trabajo.

ARTICULO 296.- Los representantes de los patronos y de los trabajadores deben ser guatemaltecos, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio

de sus derechos y del estado seglar. Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del Tribunal

ARTICULO 297.- El representante que en cualquier forma faltare a su deber será objeto de corrección disciplinaria según la gravedad de la falta con una multa de diez a quinientos quetzales a juicio de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual será impuesta previo informe del Magistrado Coordinador de la Jurisdicción de Trabajo. Contra esas resoluciones no cabe recurso alguno.

ARTICULO 298.- En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del Tribunal aún cuando alguno votare en contra.

ARTICULO 299.- Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este Tribunal son tomadas por mayoría absoluta de votos de sus miembros.

CAPITULO IV

SALA DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

ARTICULO 300.- Con residencia en la capital y jurisdicción en toda la República se crea una Sala de Apelaciones encargada de conocer exclusivamente de los asuntos de Trabajo y Previsión Social. Este artículo se entiende sin perjuicio de que más tarde y según las necesidades lo demanden se puedan crear Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción territorial limitada.

ARTICULO 301.- Está integrada por tres Magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, elección que determinará la calidad de Magistrado Presidente y Magistrados vocales entre los propietarios. Tiene un Secretario, que

debe ser Abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho, y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

ARTICULO 302.- Los Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social deben tener las calidades siguientes:

a) Ser mayor de veintiún años de edad;

b) Ser Abogado de los Tribunales de la República, de preferencia un especialista en Derecho de Trabajo;

c) Ser guatemalteco;

d) Ser ciudadano en el goce de sus derechos; y

e) Ser del estado seglar.

Gozan de los mismos emolumentos que los Magistrados de la Corte de Apelaciones, así como de las mismas preeminencias e inmunidades; durarán en el ejercicio de sus cargos cuatro años.

ARTICULO 303.- La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conoce en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

ARTICULO 304.- El Presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su Secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del Tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

ARTICULO 305.- El Presidente del Tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres Magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros.

Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría absoluta de sus miembros.

ARTICULO 306.- El personal de los Tribunales permanentes de la jurisdicción privativa del trabajo es nombrado por el titular o titulares del Tribunal.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTOS DE JURISDICCION Y COMPETENCIAS

ARTICULO 307.- En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo cuando se hubiere pactado en el contrato de trabajo una cláusula que notoriamente favorece al trabajador.

ARTICULO 308.- Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro Juez de igual o inferior categoría aún cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

ARTICULO 309.- Todos los conflictos de jurisdicción que se susciten entre los Tribunales Comunes y los Tribunales de Trabajo, o entre estos últimos y las autoridades administrativas, serán resueltos cualquiera que fuera la cuantía de los juicios en que ocurran, por la Corte Suprema de Justicia, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que reciba los autos.

Para el efecto el tribunal o autoridad que se estime competente se dirigirá al otro haciéndole saber el conflicto de jurisdicción. En caso de que el tribunal o autoridad, notificada reconociere la jurisdicción discutida, dictará resolución mandándole pasar los autos. Si no la reconociere, se lo hará saber y ambos elevarán los autos o expedientes a la Corte Suprema de Justicia, para que ésta resuelva en la forma que indica el párrafo anterior. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

ARTICULO 310.- En todos los conflictos que por razón de competencias se susciten entre los Jueces de Trabajo, se procederá en la forma que prescribe el artículo anterior, pero los autos se remitirán a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien decidirá en definitiva la competencia dentro de los tres días posteriores al recibo del expediente.

ARTICULO 311.- Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la autoridad que hubiere recibido las actuaciones al Juez que se estime com-

petente, a efecto de que éste continúe el procedimiento.

ARTICULO 312.- En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo se impondrá a los litigantes una multa de diez a cien quetzales la que debe graduarse según se imponga al patrono o al trabajador; en caso la parte obligada tenga abogado director a éste se impondrá la multa que corresponde.

ARTICULO 313.- El Juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

ARTICULO 314.- Siempre es competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo y Previsión Social, aunque haya estipulación en contrario:

a) El del lugar de ejecución del trabajo;

b) El del domicilio del demandado si fueren varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupare al trabajador en lugar distinto de su domicilio;

c) El del lugar donde se celebró el contrato, cuando en los casos a que se refiere el inciso anterior no pudiere determinarse por cualquier causa el domicilio del demandado;

d) El del último domicilio del demandado, en caso de ausencia legalmente comprobada;

e) El del domicilio del demandado, tratándose de conflictos de patronos o de trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y

f) Tratándose de acciones nacidas de contratos verificados con trabajadores guatemaltecos para la prestación o construcción de obras en el exterior, el de lugar del territorio nacional donde se celebraron dichos contratos, salvo que en éstos se hubiere estipulado alguna otra cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

ARTICULO 315.- Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sociales, se deben entablar ante el Juez del domicilio de éstas.

Sin embargo, se estará a lo dispuesto por el artículo anterior cuando las organizaciones sociales actuaren como patronos en

caso determinado.

CAPITULO VI

IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

ARTICULO 314.- Lo establecido en los artículos 137, 139, 140, 141, 142 y 143 del Decreto Gubernativo Número 1862, Ley Constitutiva del Organismo Judicial es aplicable a los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social.

ARTICULO 317.- Las partes tienen derecho de pedir a los jueces que se excusen y el de recusarlos con expresión de causa legal, en la primera comparecencia, a menos que la causal apareciere con posterioridad. Esta disposición no rige para los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que se rigen por lo establecido en el capítulo respectivo.

Si el juez estima que es cierta la causal alegada dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien debe reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTICULO 318.- Si el Juez estimare que no es cierta la causal o que no da lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que ésta, previa citación por veinticuatro horas comunes a las partes a efecto de que rindan su prueba, resuelva lo procedente. Las pruebas serán recibidas en audiencia verbal dentro del término estipulado anteriormente.

ARTICULO 319.- En los casos que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, se mandarán pasar los autos al Juez de igual categoría más próximo;

b) Si se trata de uno de los Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden, en caso todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia nombrará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado, a la persona que debe conocer del asunto, la cual debe tener las mismas calidades que se exigen para ser Magistrado; y

c) Si se trata de un miembro o varios de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se llamarán por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social procederá como en el caso del inciso anterior.

ARTICULO 320.- Los Secretarios, escribientes y notificadores pueden ser recusados sin expresión de causa, en cuyo caso el Juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los escribientes o notificadores.

TITULO UNDECIMO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 321.- El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es verbal, actuado e impulsado de oficio por los respectivos Tribunales.

No es necesaria la intervención de abogado en dichos juicios.

ARTICULO 322.- Las gestiones verbales se harán directamente ante los miembros de cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social con ocasión de alguna comparecencia debiéndose levantar en cada caso el acta que corresponde. Las partes también pueden gestionar por escrito, pero no están obligadas a presentar copia. Estos escritos serán entregados al Secretario del Tribunal o a la persona que haga sus veces, quien pondrá una razón en la que haga constar el día y hora de su recibo, el nombre de la persona que lo entregue y el número de documentos que en su caso adjunte.

ARTICULO 323.- Las partes pueden comparecer por sí o por medio de representante, bastando en los casos cuya cuantía no exceda de cien quetzales una carta-poder, firmada por el propio interesado y si no pudiere o no supiere hacerlo por acta levantada ante el respectivo Tribunal. Las organizaciones sociales no podrán gestionar judicialmente en tanto no comprueben su personería jurídica.

ARTICULO 324.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

pueden actuar en día y horas inhábiles, previa habilitación motivada, cuando la dilación pueda causar perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o hacer ilusoria una resolución judicial.

En los conflictos colectivos de caracter económico y social, todos los días y horas son hábiles para el efecto del trabajo de los Tribunales.

ARTICULO 325.- Las providencias deben necesariamente dictarse dentro de veinticuatro horas y los autos, salvo lo dispuesto para casos especiales, dentro de tres días.

ARTICULO 326.- En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

Si hubiere omisión de procedimiento en el presente título, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas del referido Código por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretenciones de las partes.

Las normas contenidas en este capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente título.

CAPITULO II

NOTIFICACIONES

ARTICULO 327.- Todas las diligencias y resoluciones judiciales se harán saber a las partes o a sus legítimos representantes, así como a las otras personas a quienes la resolución se refiere. Las notificaciones se harán personalmente o por medio de cédula y por estrados.

ARTICULO 328.- Se harán personales o por medio de cédulas las notificaciones siguientes:

a) La demanda, la reconvención y la que se dicte al iniciarse cualquier asunto;

b) Las resoluciones en que se requiera la presencia de una persona para un acto o para la práctica de una diligencia;

c) Las que fijan término para que una persona haga, entregue o deje de hacer alguna cosa;

d) Del señalamiento del día de la vista para dictar resolución; y

e) Las sentencias.

Estas notificaciones deberán ser hechas dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber sido dictadas.

ARTICULO 329.- Las demás notificaciones se deben hacer por medio de cédulas puestas en los estrados del tribunal y surten sus efectos veinticuatro horas después de haber sido dictadas.

CAPITULO III

ACUMULACIONES

ARTICULO 330.- La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda o por vía de reconvención.

ARTICULO 331.- La acumulación de autos procede únicamente entre juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que se tramiten por los mismos procedimientos, siempre que no se haya dictado sentencia de primera instancia en uno de ellos. La resolución respectiva puede ser dictada de oficio, sin recurso alguno, cuando las causas se encontraren radicadas en un mismo despacho.

Si dichos Tribunales de Trabajo y Previsión Social deniegan una solicitud de acumulación de autos, o estiman que ésta se hizo con ánimo de retrasar el curso de los procedimientos o con cualquier otro fin indebido, impondrán a la parte que interpuso la gestión improcedente una sanción de diez a cien quetzales. El monto de esta corrección disciplinaria se regulará atendiendo a la calidad de patrono o de trabajador de quien interpuso la gestión y se debe aplicar sólo al Abogado director cuando el litigante lo tenga. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

127
136

CAPITULO IV

DEMANDA

ARTICULO 332.- Toda demanda debe contener:

a) Designación de Juez o Tribunal a quien se dirija;

b) Nombre y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

c) Relación de los hechos a que se refiere la petición;

d) Nombre y apellidos de las personas de quienes se reclama un derecho o contra quien se ejercita una o varias acciones; e indicación de su domicilio;

e) Peticiones que se hacen al Tribunal en términos precisos;

f) Enumeración de los medios de prueba con que acreditará los hechos, individualizándolos con la debida claridad; expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos si los tuviere; expresión del lugar en donde se encuentren los documentos que le van a servir de probanza. Estas pruebas deben ser ofrecidas concretamente en la demanda. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido;

g) Lugar y fecha; y

h) la firma del demandante o su huella digital si no puede o no sabe firmar, o de la persona que firme a su ruego.

ARTICULO 333.- Si la demanda se interpone verbalmente, el secretario debe levantar acta lacónica con todos los requisitos enumerados en el artículo anterior.

ARTICULO 334.- Si la demanda se presenta en forma escrita y no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332 el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane esos defectos puntualizándolos en la forma conveniente/; y hasta que hayan sido enmendados o llenados los requisitos legales se le debe dar trámite a la demanda.

Si al contestar el demandado hace ver defectos en la demanda el juez debe proceder en la forma antes indicada si estimare fundado lo expuesto por el demandado.

CAPITULO V

JUICIO VERBAL Y PERIODO CONCILIATORIO

ARTICULO 335.- Presentada una demanda en forma, el Juez debe señalar día y hora para una comparecencia de las partes a juicio verbal. La citación del demandado y la de aquellos que deban figurar como partes en el juicio se debe hacer por medio de cédula que ha de contener:

a) El nombre, apellidos y domicilio del demandante;

b) El nombre, apellidos y domicilio del demandado;

c) El objeto de la demanda, la causa de la petición y relación de las pruebas ofrecidas;

d) El nombre del funcionario que hace la citación;

e) El día y hora señalados para la comparecencia; y

f) Prevención a las partes de que deben presentar sus pruebas en esa comparecencia y apercibimiento de que se continuará el juicio en rebeldía, sin más trámite, de la que no compareciere.

ARTICULO 336.- Para hacer las notificaciones personales, el notificador debe ir a la casa que haya indicado el interesado y a falta de ésta, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no lo halla, ha de hacer la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquiera otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará, al pie de la cédula, la fecha y hora de la entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma.

ARTICULO 337.- Entre la citación y el juicio deben de mediar por lo menos tres días término que podrá ser aumentado en razón de la distancia u otras consideraciones a juicio del Juez. En casos urgentes puede acortarse este término y aun hacerse la citación para dentro de veinticuatro horas.

ARTICULO 338.- En la comparecencia el demandado, si no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar verbalmente y con claridad los hechos en que funda su oposición; puede también formular los reclamos contra que tenga contra el actor

Hasta el momento de la comparecencia puede el demandado contestar por escrito la demanda y reconvenir en la misma forma al actor; en tal caso, el secretario leerá durante la audiencia en voz alta, el libelo respectivo.

ARTICULO 339.- Lo establecido en los artículos 232, 233 y 234 es aplicable a la contestación de la demanda y a la reconvención, en su caso.

ARTICULO 340.- Una vez contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el Juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles los medios de conciliación ecuánime, y acogerá en su fallo cualquier forma de arreglo en que convinieren siempre que no contrarien las leyes y Reglamentos de Trabajo.

ARTICULO 341.- Si el arreglo fuere sólo parcial seguirá el juicio en la parte en que no se hubiere producido acuerdo. En la misma forma se procederá si no hubiere advenimiento alguno.

CAPITULO VI

EXCEPCIONES

ARTICULO 342.- Todas las excepciones se opondrán en el momento de contestarse la demanda o la reconvención, salvo las nacidas con posterioridad y las de cosa juzgada, prescripción, pago y transacción ajustada a la Ley de Trabajo, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

ARTICULO 343.- El Juez debe resolver en la comparecencia las excepciones dilatorias que pudiere, sin recurso alguno y dejará todas las demás para sentencia.

Sin embargo si se interpusiere la excepción de incompetencia, se procederá en la forma que establecen los artículos 309 y 310 de la presente Ley.

CAPITULO VII

PRUEBAS

ARTICULO 344.- Si no hay advenimiento entre las partes y si contradicción respecto a los hechos alegados, el juez recibirá inmediatamente las pruebas que ofrezcan las partes en lo que fuere procedente.

De plano se rechazará toda prueba no ofrecida en la demanda o

que no se aduzca al contestar ésta.

En caso de reconvención o para combatir excepciones del demandado el actor puede ofrecer dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comparecencia otras pruebas, que serán evacuadas en nueva audiencia.

Igual regla rige para el contrademandante, cuando desee combatir las excepciones que el actor haya formulado a su reconvención.

ARTICULO 345.- En el auto inicial del procedimiento en el que se dé curso a la demanda o en su caso a la reconvención, se ordenará pedir de oficio certificación de los documentos que las partes hubieren citado como pruebas. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas para combatir excepciones del demandado o para combatir las que el actor alegare contra la reconvención.

ARTICULO 346.- Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez; para el efecto las partes tienen la obligación de concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en la primera comparecencia no fué posible recibir las pruebas ofrecidas o alguna de ellas, se señalará nueva comparecencia dentro de un término que no exceda de cinco días. Sólo extraordinariamente y cuando el juez lo estime de mucha trascendencia, e importancia para dirimir el conflicto, puede señalar audiencia para una tercera comparecencia a efecto de recibir la prueba o pruebas que no se hubieren podido practicar, comparecencia última que debe efectuarse, en caso de proceder, dentro del término de tres días del último comparendo.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

ARTICULO 347.- Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que intenten demostrar, pero el juez reducirá su número siempre que lo considere necesario.

ARTICULO 348.- Todo habitante del país que no esté justamente impedido o comprendido dentro de las excepciones de ley, tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le haga para declarar en un juicio de trabajo sobre los hechos que le cons-

precepto será castigada con una sanción de cinco a veinticinco quetzales que impondrá el Juez que conozca del asunto.

Las citaciones se harán por medio de la Guardia Civil con la debida anticipación.

ARTICULO 349.- Cuando hubiere de recibirse declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el Tribunal, el Juez puede telegráficamente comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo para que reciba dichas declaraciones.

Las respuestas las comunicará el comisionado en la misma forma y a la mayor brevedad posible, pero quedará obligado a remitir al Juez comitente, sin pérdida de tiempo las actas originales de la diligencia.

ARTICULO 350.- Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con las mismas penas establecidas en el artículo 348.-

ARTICULO 351.- Los incidentes de tacha no interrumpen el curso normal del juicio, ni el juez está obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero sí debe tenerla a la vista en el momento de dictarse sentencia.

La tacha de los testigos sólo es admitida dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de éstos, y las pruebas ofrecidas se recibirán en una sola comparecencia que señalará el Juez.

No son causales de tacha la subordinación que tenga el testigo derivada sólo del contrato de trabajo, ni las que provengan únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

ARTICULO 352.- Cuando se requiera dictámen pericial el Juez nombrará uno o dos peritos, fijándoles los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje, su dictamen lo darán en forma verbal o escrita en la misma comparecencia. Si no pudieren hacerlo, la prueba se recibirá sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente comparecencia.

Las partes no pueden recusar a los peritos, pero el Juez puede

removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTICULO 353.- Cuando fuere necesario la exhibición de documentos o de los libros de contabilidad, el Juez lo ordenará para la próxima comparecencia. Toda desobediencia a este precepto será castigada con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

Si hubiere de practicarse peritaje en los libros de contabilidad o en los documentos se procederá como se indica en el artículo anterior, ordenando expresamente al tenedor de los documentos o libros, su obligación de exhibir a los peritos los documentos o libros aludidos. En caso de desobediencia se impondrá la misma sanción que prevé el párrafo anterior.

ARTICULO 354.- Cuando se solicite la prueba de confesión judicial, el juez determinará la comparecencia en que debe efectuarse dentro de las comparecencias que prevé el párrafo segundo del artículo 346. La citación se hará personalmente con veinticuatro horas de anticipación a la comparecencia bajo apercibimiento de declararlo confeso si faltare sin justa causa. En la misma forma se procederá para reconocimiento de documentos, teniéndolos en caso de rebeldía por reconocidos.

ARTICULO 355.- El resultado de las pruebas evacuadas se consignará en actas lacónicas. Cuando se hiciere constar la presencia de una persona se le identificará por su nombre y apellidos, domicilio y nacionalidad, serán anotadas únicamente las respuestas que dieren a los hechos investigados y lo que les consta de los mismos.

En las declaraciones de testigos y en el dictamen de expertos, únicamente se hará referencia en las actas, a los nexos que haya con los litigantes, y puedan servir para calificar su declaración. En el caso de confesión judicial o reconocimiento de documentos se hará constar lacónicamente lo pertinente que arroje la diligencia.

ARTICULO 356.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen amplias facultades para denegar las pruebas que se estimen extemporáneas o impertinentes.

Pero los litigantes tienen derecho a que se haga constar su

protesta, para los efectos de si lo estiman conveniente pidan se practique la prueba en la segunda instancia. La Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, no tiene obligación en tal caso de recibir la prueba denegada en primera instancia.

ARTICULO 357.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden disponer y practicar de oficio o a instancia de parte antes de dictar su fallo, y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba que estimen convenientes para resolver las cuestiones planteadas. Esas pruebas serán practicadas en un plazo que no excederá de cinco días.

Cuando lo estime indispensable para el acertado fallo del litigio, el Juez solicitará de la Inspección General De Trabajo y Previsión Social el envío inmediato de un inspector para que se constituya en el lugar, o empresa afectado por la controversia.

CAPITULO VIII

SENTENCIA

ARTICULO 358.- Si estuvieren ambas partes conformes en los hechos alegados, el Juez procederá en el mismo acto, si fuere posible, o dentro de tercero día, a pronunciar sentencia.

ARTICULO 359.- Cuando el demandado no asista a la primera comparecencia, sin justa causa, el Juez procederá a dictar fallo una vez recibida la prueba presentada por el actor, si fuere procedente.

ARTICULO 360.- Una vez evacuadas todas las pruebas o declaradas inevacuables las que lo fueren, el Juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a aquel en que estuvieron los autos listos para el fallo.

ARTICULO 361.- Salvo disposición expresa en contrario de este Código en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de derecho común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

ARTICULO 362.- Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, en estos juicios todos los incidentes se resolverán en sentencia, a menos que por su naturaleza puedan o

deban decidirse inmediatamente que se formulen. En la primera hipótesis, una vez interpuestos, se dará audiencia por veinticuatro horas a la parte contraria; y en el segundo caso, se resolverán de plano.

ARTICULO 363.- De todas las sentencias o autos que pongan término a los juicios o imposibiliten su continuación, dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se dará copia fiel a las partes en el momento de hacerles la respectiva notificación, y otra, firmada por el Secretario, se conservará en el archivo de cada despacho.

Cuando dichas resoluciones estuvieren firmes se enviará también copia autorizada a la Inspección General de Trabajo

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

Cuando en las acciones y juicios civiles de trabajo aparezca que ha sido cometida una infracción a las leyes de trabajo y de previsión social, en la sentencia se resolverá la parte civil de trabajo y se ordenará en la misma certificar lo conducente para el correspondiente juzgamiento. La prueba del juicio del trabajo puede ser utilizada por el respectivo tribunal para los efectos de dicho juzgamiento.

CAPITULO IX

RECURSOS

ARTICULO 365.- En los procedimientos de trabajo únicamente proceden contra la sentencia o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver algunos de los puntos sometidos a juicio;

b) El recurso de apelación, debe interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación: en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

ARTICULO 366.- El recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo y previsión social en los casos en que procede.

CAPITULO X

SEGUNDA INSTANCIA

ARTICULO 367.- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 368.- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después.

ARTICULO 369.- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas dado al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal si lo estima procedente señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse dentro de los cinco días siguientes. Vencido ese término se señalará día para la vista que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y a mas tardar dictará su fallo dentro de tercero día.

ARTICULO 370.- El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo 357

ARTICULO 371.- Si los autos hubieren sido elevados en consulta dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

ARTICULO 372.- La sentencia de segunda instancia debe con-

firmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

ARTICULO 374.- Contra la sentencia de segunda instancia no cabe más recursos que el de aclaración y ampliación.

TITULO DUODECIMO

PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

CAPITULO I

ARREGLO DIRECTO

ARTICULO 375.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

ARTICULO 376.- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La inspección debe velar por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los

daños y perjuicios quese le hubieren causado.

ARTICULO 376.- Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

CAPITULO II

CONCILIACION

ARTICULO 377.- Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados nombrarán dentro de ellos, una delegación de dos o tres miembros que deben conocer muy bien las causas que provocan el conflicto y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

ARTICULO 378.- Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico-social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo y Previsión social directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. El secretario del Tribunal o autoridad aludida debe extender un recibo, haciendo constar la fecha y hora de entrega del duplicado.

La autoridad administrativa queda obligada bajo pena de destitución, a hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

ARTICULO 379.- Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a quinientos quetzales y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

ARTICULO 380.- A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Soci

728 147

ARTICULO 381.- El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas y a quien o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que la apoyen, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos delos delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los delegados deben señalar casa para oir notificaciones, en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto.

ARTICULO 382.- Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y previsión social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo 377; sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones dentro de la población donde tiene su asiento el tribunal.

ARTICULO 383.- Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297

Fuera de lo estableciđo en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

ARTICULO 384.- El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

ARTICULO 385.- Dos horas antes de señalada para la comparecencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del tribunal.

ARTICULO 386.- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los remuentes fueren los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

ARTICULO 387.- El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 385 pero si no obtuviere éxito dará por concluída definitivamente su intervención.

Si el Tribunal hiciere uso de esta facultad, el Presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reunan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

ARTICULO 388.- Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos jutos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

ARTICULO 389.- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlos; además, determinará cual de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

ARTICULO 390.- El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

ARTICULO 391.- Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

ARTICULO 392.- Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituídos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

ARTICULO 393.- En ningún caso los procedimientos de Conciliación pueden durar más de diez días, contados a partir del momento en que el correspondiente juez de trabajo y Previsión Social recibió el

pliego de peticiones , con todos los requisitos que exige el artículo 381 Al vencerse dicho término el tribunal dará por concluída su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

ARTICULO 374- En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo y previsión Social que se pronunce sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 261 y 246

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica la decisión respectiva a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 375- Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del Juez. Pasado ese término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 246

ARTICULO 376.- Declarada la huelga o el paro en su caso, dentro de los términos mencionados en el artículo anterior, la parte interesada puede pedir al Juez que calificó el movimiento, se pronuncie sobre la justicia o injusticia del mismo, para los efectos que indican los artículos 242 y 252 Pronunciamiento que deberá ser

142

151

razonado y dictado por el Juez, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le solicitó. Para este efecto el Juez puede pedir a las partes las pruebas que considere necesarias. Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en los artículos 242, párrafo 2º y 252 párrafo 2º.—

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso en la misma forma que indica el párrafo anterior a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242 párrafo 3º y, en el segundo caso, debe autorizar al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo 3º artí. 252.—

Todo esto sin perjuicio de las responsabilidades penales en que hayan incurrido.

CAPITULO III

ARBITRAJE

ARTICULO 397- El arbitraje procede:

a) Cuando las partes así lo acuerden àntes o inmediatamente después del trámite de Conciliación;

b) En el caso obligatorio que indica la parte final del párrafo primero del artículo 395.

c) Cuando las partes, una vez declarada la huelga o el paro calificados de legales, así lo convengan.

En los tres casos es obligatorio el cumplimiento del fallo ejecutorio. En el caso del inciso c) las partes antes de someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje, la resolución del conflicto deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido, esta reanudación se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda.

ARTICULO 398- En los casos de los incisos a) y c) del artículo anterior, las partes deben someter ante el respectivo juez de trabajo y Previsión Social y por escrito los motivos de su di-

vergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409 señalando lugar para recibir notificaciones, en caso no llenaren estos requisitos, el juez ordenará subsanar la omisión.

En el caso del inciso b) del artículo 397, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Llenados todos los trámites anteriores, el juez dentro de las veinticuatro horas siguientes procederá a integrar el tribunal.

ARTICULO 399.- Las reglas de los artículos 377 y 378 en lo que fueren aplicables a este capítulo también lo son en aquellos casos en que es ilegal la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje.

ARTICULO 402.- Inmediatamente que se haya constituído el Tribunal del Arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este término no puede abrirse más discusión sobre dichos extremos, ni aun cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente; si lo hicieren con posterioridad se les aplicará lo establecido en el artículo 383

Será motivo de excusa para los representantes de patronos y trabajadores el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero - puedenser allanada la de aquellos por los delegados de los trabajadores y la de éstos por los delegados de los patronos.

ARTICULO 401.- Después de que sehaya dado el trámite y resolución legales a los incidentes de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso sus autos o providencias.

ARTICULO 402.- El Tribunal de Arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 385 interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los inspectores de trabajo, o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución.

Los honorarios de estos últimos, los cubrirá la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 403.- La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponde preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de patronos y de trabajadores y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo decidirá la discordia el presidente del Tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuales han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

ARTICULO 404.- En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

ARTICULO 405.- La sentencia arbitral es obligatoria para las

partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a seis meses.

Esta obligatoriedad temporal no rige para los extremos de derecho, sino para las resoluciones que aumenten o disminuyan el personal de una empresa, la jornada, los salarios, los descansos y, en general, cualesquiera otras que impliquen cambio en las condiciones de trabajo no fijadas por la ley.

ARTICULO 406.- La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado la sentencia para pedir al respectivo juez de trabajo y Previsión Social su ejecución en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fijen.

ARTICULO 407.- Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del quetzal u otros factores análogos, que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento de dictarse la sentencia.

ARTICULO 408.- De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION Y DE ARBITRAJE.

ARTICULO 409.- Ante los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

a) Por parientes dentro del grado de ley;

b) Si se trata de empleados o trabajadores por compañeros de trabajo;

c) Si se trata de empresas, la representación se ejercerá por sus directores, gerentes o empleados superiores con poder suficiente.

ARTICULO 410.- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje pueden requerir y exigir de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que les formulen con relación al conflicto de que conozcan; la simple negativa o el entorpecimiento a las contestaciones concretas se tomarán como desobediencia grave y serán castigadas por el Juez de Trabajo y Previsión Social con la pena establecida en el Código Penal.

Asimismo pueden visitar y examinar los lugares de trabajo; requerir de las partes todos los informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido; el entorpecimiento o negativa a lo preceptuado en este párrafo será castigado en la misma forma establecida en este artículo.

ARTICULO 411.- El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Guardia Civil, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticos.

ARTICULO 412.- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del derecho común.

ARTICULO 413.- Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y de Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

TITULO DECIMO TERCERO

CAPITULO UNICO

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE PREVISION SOCIAL

ARTICULO 414.- Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.

TITULO DECIMO CUARTO

CAPITULO UNICO.

PROCEDIMIENTO EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O PREVISION SOCIAL.

ARTICULO 415.- Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de Trabajo o de Previsión Social.

ARTICULO 416.- Están obligados a denunciar sin que por ello incurra en responsabilidad:

a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y

b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

ARTICULO 417.- La denuncia debe hacerse ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima.

En la misma forma debe procederse para la acusación o denuncia, lo cual puede hacerse por escrito o de palabra.

ARTICULO 418.- En el escrito de denuncia o acusación o en el acta en su caso, deberán hacerse constar los nombres de la persona denunciante, los del presunto culpable, relación de los hechos identificándolos, lugar, mes, año, día y hora; y todas las demás indicaciones que sean necesarias para la averiguación y compro-

bación del hecho denunciado.

Si la denuncia o acusación fuere por escrito se mandará a ratificar.

ARTICULO 417.- Tan pronto como sea del conocimiento del Juez ya sea por constarle a él mismo, o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto las autoridades todas están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

La investigación y comprobación del hecho debe hacerse en juicio verbal, citándose a una comparecencia al presunto culpable o culpables. Si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite procederá a dictar sentencia dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO 418.- Si en la primera comparecencia no reconociere la verdad de los hechos imputados, debe proponer los medios de prueba que estime oportuno, los cuales serán recibidos dentro del término máximo de diez días, pasado ese término se dictará sentencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO 419.- Contra esa sentencia cabe el recurso de apelación, que debe interponerse tres días después de haber sido notificado el fallo. Si no hubiere apelación se elevará los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Dentro del término de ocho días resolverá en definitiva la Sala de Apelaciones. En esta instancia no se practicará prueba alguna.

ARTICULO 420.- Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas inmediatamente.

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

ARTICULO 421.- En caso de insolvencia la sanción se debe conmutar por días de prisión en la forma en que el Juez lo determine.

ARTICULO 422.- En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

TITULO DECIMO QUINTO

CAPITULO UNICO

EJECUCION DE SENTENCIAS

ARTICULO 425.- Debe ejecutar la sentencia el Juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el Juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

ARTICULO 426.- Para el cobro de toda clase de salarios reconocidos en sentencia firme por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como en las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 se seguirá el procedimiento siguiente:

a) El Juez de los autos mandará a requerir de pago al deudor bajo apercibimiento de imponer las penas establecidas en el Código Penal por apercibimiento de imponerles las penas establecidas en el Código Penal por desobediencia;

b) Si dentro del término de tres días contados desde la fecha del requerimiento no hiciere efectivo el pago, librará orden de captura por desobediencia de las disposiciones judiciales y le impondrá la pena que corresponde conmutable en su totalidad; sin perjuicio del pago de los salarios debidos; y

c) En el caso del inciso anterior no se permitirá la excarcelación del deudor, ni la conmuta de la pena en tanto no pague los salarios.

ARTICULO 427.- Fuera del caso previsto en el artículo anterior el juez previamente debe practicar la liquidación, a solicitud de parte, contra la que no cabrá recurso alguno.

Firme la sentencia o notificada la liquidación el juez despachará mandamiento de embargo contra el deudor. Si dentro del término de cinco días de practicado el embargo, no hiciere efectiva la suma debida, se sacarán a remate los bienes embargados por el valor de la deuda, observándose en cuanto no se oponga al presente Código lo establecido en el Código de ~~Procedimientos~~ (enjuiciamiento) Civil y Mercantil.

ARTICULO 428.- En los casos no previstos en el presente capítulo el Juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

TITULO DECIMO SEXTO

MAGISTRADO COORDINADOR DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

CAPITULO I

ARTICULO 429.- Con el nombre de Magistrado Coordinador de la Jurisdicción de Trabajo y Previsión Social se establece una judicatura, atendida por un solo titular nombrado por el Congreso de la República y auxiliada por un Secretario y de los escribientes que sean necesarios.

ARTICULO 430.- El Magistrado Coordinador de la jurisdicción de trabajo y Previsión Social, debe tener los requisitos siguientes:

a) Ser mayor de veintiún años de edad;

b) Ser abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especialista en Derecho de Trabajo;

c) Ser guatemalteco;

d) Ser ciudadano en el goce de sus derechos; y

e) Ser del estado seglar.

ARTICULO 431.- Goza de las mismas preeminencias e inmunidades de los Magistrados de la Corte de Apelaciones.

ARTICULO 432.- Tiene las atribuciones siguientes:

a) Vigilar personalmente y en forma constante la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, comunicando a la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social o a la Corte Suprema de Justicia, las faltas graves observadas, proponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso. En caso se trate de remociones de Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, el Presidente del Organismo Judicial, tendrá la obligación de tramitar esa petición al Congreso de la República;

b) Procurar la unificación del criterio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

c) Asesorar a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social sobre la aplicación y sentido de las leyes de Trabajo;

d) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Pre-

visión Social a efecto de crear y unificar la jurisprudencia de los mismos;

e) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo;

f) Examinar los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;

g) Proponer por medio del Presidente del Organismo Judicial las reformas a las Leyes de Trabajo que considere necesarias; y

h) Publicar cuando menos una vez por mes los fallos firmes dados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, exceptuando los de menor cuantía, y las sentencias recaídas en materia de faltas en las Leyes de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 433.- Por la índole de las funciones del Magistrado Coordinador de la jurisdicción del Trabajo, sólo reconocerá como superior jerárquico en materia judicial al Presidente del Organismo Judicial y a la Corte Suprema de Justicia; los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben reconocerle su superior jerarquía y atender cumplidamente sus mandatos.

CAPITULO II

ARTICULO 434.- Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo:

a) Cuando retrasen la administración de justicia;

b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;

c) Cuando amplíen los términos sin justa causa; y

d) Cuando no cumplan los mandatos establecidos en este Código.

ARTICULO 435.- El Magistrado coordinador de la jurisdicción de Trabajo debe proceder por denuncia o acusación recibida, a investigar y examinar por sí o por medio de un delegado el expediente respectivo; oyendo al juez de que se trate, y si encuentra fundada la acusación o denuncia, debe imponer alguna de las sanciones siguientes:

a) Amonestación privada;

b) Amonestación pública; y

c) Multa de cinco a cien quetzales, a título de corrección disciplinaria.

Además, en casos graves debe solicitarse a donde corresponda la destitución o remoción.

La resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, será apelable ante la Corte Suprema de Justicia, quien debe confirmarla o revocarla, dentro del término de diez días de haber recibido el expediente y los autos respectivos.

TITULO DECIMO SEPTIMO

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

ARTICULO [illegible].- Este Código deroga, a partir de su vigencia, las siguientes disposiciones legales:

a) Decretos números 64, 72, 200 y 223 del Congreso;

b) Decretos Gubernativos números 909, 961, 1434 y 3064;

c) Párrafos números 21, 22, 23 y 24, título segundo, libro 3° del Código Civil de 1877;

d) Decreto número 60 de la Junta Revolucionaria de Gobierno;

e) Todas las demás que se opongan al presente Código.

CAPITULO II

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO [illegible].- El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.

ARTICULO [illegible].- El Organismo Ejecutivo dentro de un plazo máximo de dos años, contados a partir de la vigencia de este Código,

debe dictar los Reglamentos expresamente previstos en el texto del mismo u otros que estime convenientes, sea para precisar el alcance de algunos vocablos o expresiones que en la presente Ley se usan o por otro motivo.

Tanto dichos Reglamentos como todos los Acuerdos que se emitan de conformidad con este Código, deben ir firmados por el Presidente de la República.

ARTICULO IV.- Todos los sindicatos, federaciones o confederaciones existentes, sea de hecho o legalizados de conformidad con la Ley Provisional de Sindicalización, gozan de un plazo de cuatro meses, contados a partir de la vigencia de este Código, para sujetarse a las disposiciónes del Título Sexto, y los que no cumplan con las respectivas obligaciones deben ser disueltos, sin más trámite, por el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos en cada caso por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de las demás sanciones que a aquéllos o a sus miembros dirigentes les correspondan.

ARTICULO V.- El Organismo Ejecutivo debe nombrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos que proceda, inmediatamente después de la promulgación del presente Código, con el fin de que aquéllas entren en funciones sin pérdida de tiempo.

Los patronos y trabajadores que integren las primeras Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben durar en sus cargos hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos cuarenta y nueve.

No obstante lo dispuesto en el artículo 1, las leyes, decretos o acuerdos que actualmente fijen o autoricen fijar salarios mínimos, deben quedar vigentes mientras no se organicen y no cumplan su cometido legal dichas comisiones.

ARTICULO VI.- A partir de la promulgación de este Código y durante los dos años siguientes a la misma, no pueden alterarse las condiciones de trabajo que actualmente imperan en cada una de las empresas existentes en Guatemala, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte tengan condiciones superiores al mínimum de protección que éste Código otorga a los trabajadores.

ARTICULO VII.- Dentro de los dos meses siguientes al día en que se apruebe la ampliación o presupuesto correspondiente destinado a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que inicialmente se vayan a organizar, deben quedar nombrados los titulares y los trabajadores al servicio de los mismos.

Mientras no se organice un número de dichos tribunales, suficiente para toda la República, la Corte Suprema de Justicia debe recargar las funciones que a éstos correspondan, en los sectores del territorio nacional donde no haya Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los funcionarios judiciales de categoría análoga que estime convenientes; y los Jueces de Paz y los Alcaldes con jurisdicción en dichos sectores, tienen facultad para conocer en la vía conciliatoria, con la obligación de remitir lo actuado, si el arreglo fracasa, a la autoridad judicial que corresponda.

ARTICULO VIII.- Los juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que estén pendientes de resolución en los Tribunales Comunes, o en el actual Departamento de Trabajo, u otra dependencia administrativa, se deben pasar de oficio a aquéllos para su tramitación y fenecimiento posteriores. A este efecto, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben procurar aplicar las nuevas reglas procesales armonizándolas, hasta donde sea posible, con las actuaciones ya practicadas, a fin de evitar perjuicios para las partes.

En los casos que prevé el párrafo anterior se deben aplicar las leyes vigentes en la fecha de la demanda y, a falta de éstas, las normas del presente Código.

ARTICULO IX.- La disposición contenida en el artículo 205 será impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en forma gradual, a los patronos que se encuentren en posibilidades económicas de cumplir con esa obligación.

ARTICULO X.- Este Código debe entrar en vigor el primero de mayo del año en curso, en conmemoración del Día del Trabajo.

Dentro de los ocho meses posteriores a su promulgación, el Organismo Ejecutivo puede emitir, por vía de reglamento, todas las otras disposiciones transitorias que demande la mejor organización de las instituciones que el presente Código crea o que exija la mejor adaptación a la realidad nacional de las disposiciones del mismo y que, en uno u otro caso, se hayan omitido en este capítulo.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU PUBLICACION Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN EL PALACIO DEL CONGRESO: EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS OCHO DIAS DEL MES DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE, AÑO TERCERO DE LA REVOLUCION.

Presidente

Secretario

Secretario

NO. 5765-1M-1-47

ARCHIVO

DE LA

SECRETARIA DEL CONGRESO NACIONAL

D.A. 330

COMISION

Economía y Trabajo

EXPEDIENTE NUMERO..... AÑO DE 1947.

Proyecto elaborado por Oscar Barahona Streber con base en el articulado ya aprobado por el Congreso - enero 6 1947. 2a parte proceso al anteproyecto. Le gajo que pertenece al Código de Trabajo.

FOLIOS 153 —

TIP. NACIONAL—GUATEMALA

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

COMISION EXTRAORDINARIA

Honorable Congreso:-

La Comisión Extraordinaria encargada de elaborar el Código de Trabajo y sus procedimientos, tiene el honor de presentar su dictamen sobre el Código de Procedimientos de Trabajo que esencialmente le correspondía elaborar para hacer efectiva la parte sustantiva, ya aprobada. Sabido es que las condiciones técnicas que enmarcan un procedimiento de trabajo, constituyen los requisitos esenciales de su vigencia y efectividad, tales: la sencillez de sus enunciados, su brevedad, su bajo costo y la serie de apremios que obliguen a las partes a su estricta observancia.

El procedimiento debe ser aplicado por autoridades especializadas en derecho de trabajo, que impartan la justicia con la celeridad que la naturaleza de los derechos discutidos exige.

Por tales razones, el libro segundo que hoy presentamos, fué dividido en tres Títulos. El primero, la organización de los tribunales de trabajo y previsión social, dividido en varios capítulos que tratan de las autoridades judiciales de trabajo, de los conflictos de jurisdicción y competencia, de los impedimentos, excusas y recusaciones. El segundo Título, habla del procedimiento en general y en especial del juicio ordinario de trabajo, dividido en varios Capítulos que se refieren a las etapas del mismo, a los recursos y al procedimiento en la segunda instancia. En esta parte también se comprende el procedimiento indicado para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, subdivididos en varios Capítulos, que tratan privativamente del arreglo directo, el procedimiento de conciliación y de arbitraje. Luego continúa un procedimiento especial para el conocimiento en materia de previsión social. Otro Capítulo, de procedimiento especial referente al juzgamiento de faltas contra las leyes de trabajo

y previsión social, y, por último, el de ejecución de ~~las~~ sentencias.

El Título tercero, se refiere al Magistrado coordinador de la jurisdicción de trabajo y al recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo, cuya aplicación corresponde a este Magistrado. Sería largo enumerar y hacer la crítica de cada uno de los enunciados que contienen estas grandes divisiones. Unicamente vamos a concretarnos a exponer los principios fundamentales que sustentó la Comisión para la organización de los tribunales especiales de trabajo y sus procedimientos. Los conflictos individuales y/~~colectivos~~ los colectivos, de carácter jurídico, así como el juzgamiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, son materia del conocimiento de un juez de trabajo en primera instancia, y de la Sala de la Corte de Apelaciones en segunda.

Para el conocimiento de los conflictos colectivos de carácter económico y social, se establecen tribunales especiales; son ellos, los tribunales de conciliación y los de arbitraje. Los tribunales de trabajo, conocerán todos sus conflictos en dos instancias, salvando naturalmente, la conciliación que no constituye instancia; y exceptuando aquellos conflictos de carácter jurídico que no excedan en su cuantía de Q 100.00, los cuales son conocidos en única instancia.

Los juzgados de trabajo tendrán jurisdicción territorial en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, determinación que deberá hacer atendiendo a la concentración de trabajadores, a la industrialización del trabajo, al número de organizaciones sindicales, tanto de trabajadores como de patronos, y al informe previo que deberá rendir el Ministerio de Economía y Trabajo.

La Comisión ha juzgado oportuno introducir esta división jurisdiccional en razón del territorio, habida cuenta de lo oneroso que resulta sostener un aparato judicial muy complicado, ade-

más de que no en todo el país es necesaria la organización de tribunales privativos de trabajo. Los juzgados de trabajo son unipersonales.

Conocerá en segunda instancia la Sala de Apelaciones de Trabajo con jurisdicción en toda la República, tribunal integrado por tres Magistrados propietarios y tres suplentes.

Los tribunales que deban conocer de los conflictos económicos y sociales o sean las huelgas y los paros, no serán permanentes sino que se organizarán ad-hoc para cada caso, presidiéndolo como representante del Estado el juez de la respectiva zona económica, con dos vocales, un representante de los sindicatos patronales y uno de los sindicatos de trabajadores.

Los árbitros y los conciliadores devengarán dietas proporcionales a su labor en relación al sueldo que devengue el juez de trabajo. En los casos de arbitraje, sólo cuando se interpusiere el recurso de apelación, conocerá el tribunal de segunda instancia.

Los principios que informan el procedimiento especial de trabajo son los siguientes: fundamentalmente verbal, actuar de oficio, valorizar la prueba en sana crítica, dándole participación al arbitrio judicial en una forma prudente y comedida, estableciendo una serie de sanciones a título disciplinario, para eliminar en cuanto sea posible un procedimiento lento, retardado, que prácticamente se traduzca en una denegación de justicia.

La Comisión no ha olvidado ni un momento las características sui-generis del derecho de trabajo, ni el fin tutelar que persigue en favor de los trabajadores, para compensar la desigualdad económica en que se encuentran frente a los patronos. Con profunda satisfacción podemos informar al Congreso que si la labor efectuada no es perfecta, como tampoco lo pretendemos, sí es un esfuerzo en el cual la Comisión se ha esmerado trabajando intensamente, sin perder de vista que leyes de esta naturaleza

4

tienden a estructurar y a encauzar el futuro de la economía nacional. Pero un procedimiento impulsado e informado en los principios enunciados, en manera alguna podía aplicarse a un Código sustentivo con las disquisiciones sutiles sobre varios preceptos que más adelante detallaremos; razón por la cual, la Comisión creyó de su deber y dentro de sus atribuciones, hacer una revisión a los preceptos del Código sustantivo aprobado, simplificándolo en algunas partes, ampliándolo en otras, buscando la congruencia de sus mandatos y sustentando una misma ideología en todos sus postulados. Hubo necesidad de crear capítulos completos que por inadvertencia habían sido olvidados, tales: el capítulo relativo al salario mínimo e integración de comisiones paritarias para su fijación; el correspondiente al trabajo marítimo y los que se refieren al trabajo agrícola y ganadero, al régimen de los servidores del Estado y sus instituciones, a la higiene y seguridad en el trabajo y a la reglamentación de los sindicatos campesinos.

También se procedió a poner los preceptos del Código sustantivo en un orden lógico en razón de las materias que cada uno de ellos abarca. Las reformas trascendentales, fuera de la creación de los capítulos mencionados, son las siguientes: los capítulos aprobados por el honorable Congreso que se refieren al contrato colectivo de trabajo, la Convención normativa y al contrato ley, fueron reducidos en estricta técnica a dos capítulos: el de los contratos colectivos y el de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, quitándole en esa forma las sutilezas y disquisiciones que más tarde podrían enervar cualquier procedimiento y hacer ilusoria la justicia en materia de trabajo. Se establecieron con toda claridad y perfectamente delimitadas, las obligaciones de patronos y trabajadores. El título que en el Código aprobado se refería a la suspensión, terminación, rescisión y modificación de los contratos de trabajo, que también son bastante sutiles e inadecuadas a la realidad guatemalteca, fue recopilado, ampliado y corregido en dos capítulos: la suspensión

de los contratos de trabajo y la terminación de los mismos; regulándose en una forma amplia en este último capítulo, las causales de despido indirecto. Este capítulo es quizá uno de los más acabados que se encuentra en todo el Código de Trabajo que hoy presentamos, perfectamente evolucionado, preciso en sus mandatos; y es quizá el único Código en la legislación de trabajo, que tiene en forma tan clara la materia que regula.

En el título relativo a salarios, jornadas y descansos, se hicieron variantes, ampliando y desarrollando los preceptos constitucionales, naturalmente con un criterio moderado.

Cabe aquí hacer una consideración: la Comisión al elaborar todas estas enmiendas al Código de Trabajo, se planteó in-mente un panorama de conjunto de la realidad guatemalteca, de las condiciones de la economía y de las necesidades de las clases trabajadoras. De manera, que al presentar el articulado tal como hoy tenemos el honor de hacerlo, se han elaborado todos los preceptos; este proyecto constituye un todo orgánico y están sopesados en él todos los intereses en juego y todas las condiciones ambientes. Al decir prudencia o ponderación, aludimos a la ecuanimidad que debe privar en una legislación de la trascendencia de la que nos ocupa. La Comisión, --téngase presente--, no ha elaborado un capítulo de jornada, un capítulo de salario, ni un capítulo de cualquier materia de trabajo, aisladamente; tiene la visión y el juego social de todos los postulados del proyecto en armonía con la realidad. En los descansos y días de asueto hemos suprimido las fiestas de cada lugar porque haciendo un cómputo de lo que se labora y de lo que se descansa en el año, resulta lamentable y pavoroso que el trabajo sea tan escaso.

Está reglamentado en el capítulo correspondiente, con toda la humanidad que necesita la materia, el trabajo de mujeres y de menores de edad; especialmente, hay prihibiciones que impiden discriminaciones entre las mujeres casadas y solteras; entre mujeres

embarazadas o que estuvieren lactando y las que no lo estuvieren.

Se obliga al patrono a las prestaciones de orden constitucional en los períodos antes y después del parto y se hace extensiva al caso de aborto no intencional o de parto prematuro.

Se regula con todo detenimiento el trabajo a domicilio, estableciendo en el artículo 157 la igualdad de salario de los trabajadores a domicilio con los trabajadores dentro del taller o fábrica, para cumplir el precepto constitucional.

El capítulo relativo al transporte, ha sido redactado con ~~un~~ criterio de amplitud y flexibilidad, a efecto de que el Ejecutivo pueda emitir los reglamentos que las calidades específicas de esta industria reclamen.

El capítulo del aprendizaje se rodeó y armonizó de los preceptos legales que le son necesarios, para evitar la explotación por parte de patronos que pudieran simular con trabajadores contratos de aprendizaje, a efecto de darles una paga menor.

El capítulo del sindicalismo fue objeto de reformas en vista de la experiencia que nos ha dado la organización sindical guatemalteca; abolimos totalmente esa división clásica de sindicatos mixtos, de oficios varios; conexos o similares.- Nuestra organización, ajustada estrictamente a la técnica, sólo comprende sindicatos gremiales y sindicatos de empresa; entre los gremiales, están los sindicatos independientes, que son aquellos a que pertenecen los trabajadores que tienen un mismo oficio, no dependen de patrono alguno, elaboran sus productos y los venden a patronos o gentes diversas, y ~~que~~ se asocian para defender sus intereses comunes.

Se hace la subdivisión de sindicatos urbanos y sindicatos campesinos. Hay una reglamentación especial para el sindicato campesino, por razón de sus actividades, de la impreparación de sus elementos y del analfabetismo abrumador que priva entre ellos. El estado debe seguir una política de defensa de los

sindicatos campesinos; y las condiciones que se exigen especialmente a estos sindicatos son de carácter pedagógico, a fin de impulsarlos e interesarlos por la cultura y para que tengan alguna experiencia social que les haga despertar su conciencia de clase.

Creemos de imperativo nacional para beneficio de la colectividad, que es absurdo crear sindicatos de lucha en el campo en las condiciones en que actualmente viven nuestros campesinos. En este capítulo del sindicalismo hay innovaciones fundamentales que no tienen otros Códigos sobre la materia, como el señalarle al Organismo Ejecutivo los principios a que debe ajustar la política sindical a desarrollarse, como la creación del registro público de sindicatos, que se establece a efecto de que cualquier ciudadano pueda darse cuenta inmediata de la vida, honestidad y honorabilidad de cada uno de los sindicatos. En ese registro deberán inscribirse con toda regularidad los datos importantes que resulten en la vida del Sindicato, relativos a la rendición de cuentas, integración de los comités ejecutivo y consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o federaciones a que pertenezcan, faltas en que han incurrido, amonestaciones o sanciones que se les han aplicado, y casos de fusión, disolución o cancelación de los mismos.

Este registro público indiscutiblemente desempeñará el papel de un censor que continuamente esté regulando y coordinando la vida sindical del país.

En el capítulo referente a la huelga y paro, se introdujo una modificación substancial que no existe en la mayoría de las legislaciónes sobre la materia: es ella, la de hacer un distingo entre la calificación de huelga legal e ilegal, justa e injusta. Estos distingos en la calificación, obedecen a que en otra forma no se encontraría un procedimiento adecuado para dar fin a estos conflictos antijurídicos y permanecerían ad-perpetuam sin solución alguna; trataremos de explicarlo brevemente: si planteado

un conflicto, no convienen las partes en la conciliación, ni acuerdan ir al arbitraje, inmediatamente una de ellas puede pedir al juez de trabajo que califique de legal o ilegal la huelga o el paro, calificación que se hará unicamente en vista de haberse llenado los procedimientos pero sin entrar al fondo del asunto. Calificada de legal una huelga los trabajadores tienen derecho para declararla dentro de un término de veinte días. Si no la hubieren declarado dentro de ese término, a su vencimiento es obligatorio el arbitraje. Si hubieren declarado la huelga o el paro, en su caso, una de las partes tiene derecho a pedir al juez respectivo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, calificación que dirime el conflicto y define las responsabilidades de una de las partes. En esta forma se ha encontrado una solución acorde con la naturaleza del conflicto, conjugada con la realidad guatemalteca.

Todo lo expuesto anteriormente, esperamos, que en criterio del honorable Congreso, sean razones suficientes que ameriten una revisión del Código sustantivo de trabajo; por lo que, al rendir nuestro dictamen, planteamos como cuestión previa, que se revise dicho Código y se acepten todas las enmiendas y títulos nuevos que la Comisión propone; y,si se aceptare esta revisión, que se discuta la parte de procedimientos que está estrictamente adecuada a la parte sustantiva que proponemos.

En esta forma rendimos al honorable Congreso nuestro dictamen esperando que se acepte cuanto proponemos, ya que es fruto de un detenido estudio, en consonancia con la realidad guatemalteca. Para terminar queremos expresar nuestro voto de gratitud a los Técnicos, Licenciados Oscar Barahona Streber y Carlos María Campos Jiménez, ambos costarricenses, quienes prestaron su colaboración desinteresada y eficaz en obra de tan vasta trascendencia como la que hoy tenemos el honor de presentar.

9

SALA DE LA COMISION EXTRAORDINARIA DE TRABAJO, PALACIO LEGISLATIVO: Guatemala, Enero de 1947.-

Oscar Barrios Castillo
Presidente.

Rafael Zea Ruano.

Francisco Guerra Morales

Julio Valladares Castillo.

Constantino Duarte Villela.

Poncíano España Rodas.

Guillermo Fernández.

Reservándome las enmiendas que puntaré en el seno del Honorable Congreso
Víctor Manuel Gutiérrez.
Secretario.

NOTA:- El Representante José Manuel Fortuny no firma por no haber estado presente.

RHA.-

Decreto 330.

El Congreso de la República de Guatemala,

COPIA DE ORIGINAL

CONSIDERANDO:

Que es urgente e inaplazable emitir un Código de Trabajo que regule sobre bases de bien entendida equidad las relaciones entre patronos y trabajadores y que por ser ésta una de las más trascendentales reformas hasta ahora emprendidas en Guatemala conviene, desde ahora, adoptar todas las medidas conducentes a garantizar su feliz aplicación a nuestro medio;

CONSIDERANDO:

Que la más eficaz de esas medidas consiste en la determinación de una norma ideológica precisa y uniforme que tanto sirva para deslindar el campo de aplicación del Derecho de Trabajo del que es propio del Derecho Común, como para guiar obligatoriamente por los buenos principios a las autoridades encargadas de administrar e interpretar el Código de Trabajo, a patronos y a trabajadores;

CONSIDERANDO:

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a).- El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigual-

midad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

c).- El Derecho de Trabajo es un derecho necesario o imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad" propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d).- El Derecho de Trabajo es un Derecho realista y objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e).- El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; y

f).- El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece, los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas,

12

rámente jurídica que descánsa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la Libertad, la Igualdad y la Fraternidad;

CONSIDERANDO:

Que 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; y que igualmente es necesario crear un Ministerio especializado en materias de Trabajo y Previsión Social a fin de que el Organismo Ejecutivo pueda resolver con acierto los problemas que van a surgir con motivo de la operación y desarrollo de la Legislación Social; y

CONSIDERANDO:

Que otras de las medidas mencionadas en el considerando inicial consisten en que todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional; en que la aplicación del Código de Trabajo se ha a con toda la firmeza que las circunstancias exijan, pero también con toda la prudencia que demandan las actuales condiciones sociales porque atraviesa el país, entre las que se destacan el problema del crecido analfabetismo, la falta de integración al conjunto de la nacionalidad de grandes masas indígenas, la relativa inexperiencia que hay en Guatemala sobre cuestiones de trabajo y otras más que sería largo enumerar; y, fundamentalmente, que la administración e interpretación de la legislación de trabajo debe realizarse con criterio eminentemente técnico para dar confianza y estímulo al capital y al tra-

bajo por ser ambos los dos factores básicos en que descansa la estructura democrática nacional;

POR TANTO,
DECRETA:

El siguiente

C O D I G O DE T R A B A J O .

TITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1°.- El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

ARTICULO 2°.- Patrono es toda persona individual o jurídica, particular o de Derecho Público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 3°.- Trabajador es toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 4°.- Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores y reclutadores de trabajadores.

Los representantes del patrono, en las relaciones de ellos con los trabajadores, obligan directamente a dicho patrono.

ARTICULO 5°.- Intermediario es toda persona individual o jurídica, particular o de Derecho Público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y de las disposiciones de previsión social.

No tiene carácter de intermediario, y sí de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con capitales propios.

ARTICULO 6°.- Se prohibe limitar a persona alguna su derecho al trabajo o impedirle que se dedique a la profesión o actividad que le plazca, siempre que no contravenga las leyes o reglamentos respectivos. Sólo mediante resolución de autoridad competente dictada por motivo de orden público o de interés nacional se puede limitar este derecho.

No se entiende coartada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriban este Código, sus reglamentos o las leyes de previsión social.

La cesión o enajenación que haga un patrono de los derechos que él tenga en virtud de un contrato de trabajo, sin consentimiento claro y expreso del trabajador, constituye violación de la prohibición que consigna este artículo.

ARTICULO 7°.- Se prohibe en las zonas de trabajo la venta o introducción de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

ARTICULO 8°.- Se prohibe impedir la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que las autoridades competentes juzguen que con el ejercicio de esa libertad se perjudican el normal desempeño de las labores o los intereses de los trabajos o de la colectividad.

ARTICULO 9°.- Se prohibe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones, avisos o disposiciones que se den a los trabajadores.

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en

unarregión donde esté extendido el uso entre los trabajadores de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.

ARTICULO 10.- Se prohibe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

ARTICULO 11.- Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todo los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

ARTICULO 12.- Son nulos ipso jure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes detrabajo o previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

ARTICULO 13.- Se prohibe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambas proporciones pueden modificarse:

a).- Cuando así lo exijan evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad. En todas estas circunstancias el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en

un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa, o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de éstas dentro del plazo que al efecto se les conceda; y

b).- Cuando ocurran casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por él mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas, en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centroamericanos de origen. En todas estas circunstancias el alcance de la respectiva modificación debe ser determinado discrecionalmente por el Organismo Ejecutivo, pero el acuerdo que se dicte por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe expresar claramente las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo se debe hacer caso omiso de fracciones y, cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, debe exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que el total de éstos no exceda de dos en cada una de ellas.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso jure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

ARTICULO 14.- El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben de

sujetar todas las empresas, de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades. Quedan a salvo las excepciones que este mismo Código hace.

ARTICULO 15.- Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primero término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.

ARTICULO 16.- En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras.

No hay preeminencia entre las leyes de previsión social y las de trabajo.

ARTICULO 17.- Para los efectos 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 conveniencia social.

TITULO SEGUNDO

CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES Y CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

ARTICULO 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

ARTICULO 19.- Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de

trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo anterior.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

ARTICULO 20.- El contrato individual de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fé, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley.

ARTICULO 21.- Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

ARTICULO 22.- En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

ARTICULO 23.- La sustitución del patrono no afecta los con-

tratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluído este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.

ARTICULO 24.- La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

ARTICULO 25.- El contrato individual de trabajo puede ser:

a).- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b).- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí misma como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c).- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician laslabores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reunan las condiciones que indica el párrafo anterior.

ARTICULO 26.- Todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que les dió origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o ejecución de obras iguales o análogos.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y paraobra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

ARTICULO 27.- El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a).- A las labores agrícolas o ganaderas;

b).- Al servicio doméstico;

c).- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y

d).- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

ARTICULO 28.- En los demás casos el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

ARTICULO 29.- El contrato escrito de trabajo debe contener:

a).- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;

b).- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

c).- La indicación de los servicios que el trabajador se obligaea prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

d).- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

e).- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrate para prestar sus servicios o ejecutar unaobra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

f).- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

g).- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h).- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas como consecuencia de su uso en el trabajo;

i).- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j).- El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k).- Las firmas de los contratantes, o la impresión digi-

gital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

ARTICULO 30.- La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, en cuyos casos dicha prueba se puede hacer de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

ARTICULO 31.- Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para los efectos de trabajo y, en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

ARTICULO 32.- Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan catorce años o menos, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude el artículo

ARTICULO 33.- Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la Repú-

blica, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a).- Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o lòs gastos razonables que eso le demande; y

b).- Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependean económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

ARTICULO 34.- Se prohibe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cual-

reclamación que se presente por parte de los —

trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;

b).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido;

c).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y, también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competencias para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales concepto procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas manifiesten formalmente su negativa a volver a Guatemala, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno,

varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d).- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo corren a cargo exclusivo del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar..

ARTICULO 35.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior en los siguientes casos:

a).- Si los trabajadores son menores de edad;

b).- Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;

c).- Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y

d).- Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad

de los trabajadores nacionales o que en alguna otra forma éstos pueden salir perjudicados.

ARTICULO 36.- Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimiento muy calificados.

ARTICULO 37.- Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

CAPITULO SEGUNDO

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

ARTICULO 38.- Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos,. o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

ARTICULO 39.- El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores quedán libres de la responsabilidad que haya contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores estén ligados por él.

ARTICULO 40.- En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebran, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abar

que y las demas estipulaciones de los contratos escritos ind.

viduales de trabajo.

ARTICULO 41.- Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo, o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común.

ARTICULO 42.- Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

ARTICULO 43.- Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

ARTICULO 44.- Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

ARTICULO 45.- Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

ARTICULO 46.- El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

a).- Sus propios miembros;

b).- Otros sindicatos que sean partes del contrato;

c).- Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior; y

d).- Cualquier otra persona obligada por el contrato.

ARTICULO 47.- Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

ARTICULO 48.- Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada por un individuo o un sindicato, el o los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

CAPITULO TERCERO

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO.

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES Y PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O DE CENTRO DE PRODUCCION DETERMINADO.

ARTICULO 49.- Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebre entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 41 a 48 inclusives son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

ARTICULO 50.- Las estipulaciones del pacto colectivo de

condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a).- Las partes que la han suscrito;

b).- Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera, en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c).- Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

ARTICULO 51.- Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de trabajadores sindicalizados, queda obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a).- El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b).- Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que ten a mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c).- Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones

u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción; y

d).- Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración del pacto colectivo, no han llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que resuelvan el punto o puntos en discordia.

ARTICULO 52.- El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

ARTICULO 53.- En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a).- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;

b).- La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, ——— ———

pero que en cada ocasión se debe prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hagan los trabajadores, deben representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que celebraron el pacto; y cuando la formulen los patronos, éstos deben tener en ese momento trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por el pacto.

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;

c).- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y.

d).- El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

SECCION II

PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD ECONOMICA O DE REGION DETERMINADA.

ARTICULO 54.- Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

a).- Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b).- Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos ter-

ceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen dllas;

c).- Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

d).- Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y

e).- Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso cuando se presente una o-

posición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien le haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTICULO 55.- El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto colectivo, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

ARTICULO 56.- Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reunen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 54, antes de proceder a la derogatoria formal del acuerdo que dió fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo acuerdo que corresponda.

CAPITULO CUARTO

REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO.

ARTICULO 57.- Reglamento interior de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

ARTICULO 58.- Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 59.- Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe de ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe de imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 60.- El reglamento interior de trabajo puede comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias. Además debe contener:

a).- Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;

b).- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

d).- Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d).- El lugar, día y hora de pago;

e).- Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Es entendido que se prohibe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;

f).- La designación delas personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

g).- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

CAPITULO QUINTO

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

ARTICULO 61.- Además de las contenidas en otros articulos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a).- Enviar dentro de los primeros veinte días del mes de enero de cada año al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentre la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

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

2).- Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, se-

xo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante este período.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b).- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c).- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

d).- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e).- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se prestan los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f).- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables

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

g).- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h).- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i).- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias que éste se haya comprometido a pagar en su sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización social legalmente constituída. En este último caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos;

j).- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k).- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l).- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas,

cultivos o árboles;

m).- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para su usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y

n).- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

ARTICULO 62.- Se prohibe a los patronos:

a).- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b).- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

c).- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;

d).- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

e).- Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

f).- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

g).- Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

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

CAPITULO SEXTO

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a).- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b).- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c).- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d).- Observar buenas costumbres durante el trabajo;

e).- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses

40

del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f).- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g).- Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al patrono;

h).- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; e

i).- Desocupar dentro de un término de treinta días contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, las casa que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

ARTICULO 64.- Se prohibe a los trabajadores:

a).- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;

b).- Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral, o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

c).- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra con-

dición anormal análoga;

d).- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que están normalmente destinados; y

e).- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos ~~168~~ 168, párrafo segundo, y ~~181~~ 181, inciso d).

CAPITULO SEPTIMO

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 65.- Suspensión de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo deja o dejan de cumplir durante un tiempo, parcial o totalmente, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y deberes que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

a).- Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

b).- Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

c).- Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus

obligaciones fundamentales; y

d).- Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

ARTICULO 66.- Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a).- Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que imponga la ley o los que conce a el patrono con goce de salario;

b).- Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

c).- La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

ARTICULO 67.- En los casos ~~previstos~~ previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador e stá protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social correlativos a los rieges sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios co - rrelativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, durante un período no mayor de tres meses o hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a).- Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;

b).- Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y

c).- Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.-

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

ARTICULO 68.- Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a).- Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores; y

b).- El arresto menor o la prisión simple que alguna autoridad judicial le imponga al trabajador, o la prisión provisional que en su contra se decrete, siempre que esta última sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que comenzó su arresto menor o prisión simple o provisional; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hace el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

A solicitud del trabajador el alcaide o jefe de la cárcel debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 67.

ARTICULO 69.- El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador si puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

ARTICULO 70.- Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a).- La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b).- Los casos previstos por los artículos 251 y 252, párrafo segundo;

c).- La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los mismos Tribunales; y

d).- Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo 242 párrafo segundo, y en el caso del inciso c) los Tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

ARTICULO 71.- Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a).- La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b).- El paro legalmente declarado;

c).- La falta de materia prima para llevar adelante los

trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d).- La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y

e).- Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

ARTICULO 72.- En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

ARTICULO 73.- La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a).- En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se declaren legales, de conformidad con lo que este Código dispone; y

b).- En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluídos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

ARTICULO 74.- Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos 240 y 242, respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan transcurrido más de tres meses desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen [illegible]

cada uno de sus trabajadores, o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.

ARTICULO 75.- La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

CAPITULO OCTAVO

TERMINACION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 76.- Terminación de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo da o dan por concluida ésta, sea por la sola voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurre lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y deberes que emanen de dichos contratos.

ARTICULO 77.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a).- Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

b).- Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecutan las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan los trabajos;

c).- Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d).- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e).- Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;

f).- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días completos y consecutivos o durante tres veces en un mismo mes-calendario;

g).- Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono,

las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtenar la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

h).- Cuando el trabajador, después de que el patrono lo apercibe una vez por escrito, viole alguna de las prohibiciones enumeradas en el artículo 64;

i).- Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

j).- Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y

k).- Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

ARTICULO 78.- La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono la comunique al trabajador, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe de quedar firme la sentencia

condenatoria respectiva.

ARTICULO 79.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a).- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b).- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c).- Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d).- Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;

e).- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f).- Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g).- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo,

por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h).- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i).- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62; y

j).- Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato; y

k).- Trasladarle a un puesto de menor categoría o con menos sueldo cuando hubiere ocupado el que desempeña por ascenso, sea por competencia o por antigüedad. Se exceptúa el caso de que el puesto a que hubiere ascendido comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el anterior cargo, y que en el nuevo se compruebe su manifiesta incompetencia, en cuyo caso puede ser regresado al puesto anterior sin que esto sea motivo de indemnización. Tampoco se considerará lesivo a la dignidad del trabajador, ni será motivo de indemnización, el descenso, cuando el ascenso o aumento de sueldo se hiciere en forma incidental o transitoria para satisfacer las necesidades de la industria, empresa o patrono, por un tiempo limitado o en épocas o temporadas fijas, o que se presenten ordinariamente como consecuencia misma de la industria, empresa o trabajo.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

ARTICULO 80.- La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el trabajador la comunique al patrono, pero éste goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término

de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contrato por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del pre-aviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado, según estimación prudencial que deben de hacer dichos Tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84.

Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

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

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

ARTICULO 82.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a).- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;

b).- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ha ajustado dicho término;

c).- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal ú otras causas análogas que según este Código, suspenden y no terminan el contrato de trabajo;

d).- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e).- El patrono que despida a un trabajador por causa de invalidez permanente o vejez no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez o de vejez cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si no lo fuere por no estar el Instituto en capacidad económica de otorgarla o por otro motivo, el patrono queda obligado únicamente a completar en el acto del despido el valor de la mencionada pensión, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador indique el mismo Instituto.

ARTICULO 83.- El trabajador que desee dar porconcluído su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto, de conformidad con las siguientes reglas:

a).- Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

b).- Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;

c).- Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

d).- Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a los expresados plazos, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al pre-aviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal en todos aquellos casos en que proceda calcular [illegible] importe de daños y [illegible] [illegible]minada, cada una de las partes puede ponerle término sin justa causa, [illegible] [illegible] que puedan corresponderles

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se ha ajustado dicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

ARTICULO 85.- Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles

en virtud de lo ordenado por el Presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a).- La muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste no goza de la protección de dicho Instituto o si sus herederos o concubina no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la única obligación del patrono en concepto del fallecimiento es la de pagar a aquéllos o a ésta, sin pérdida de tiempo, un mínimum de un mes de salario, cualquiera que sea el tiempo de vigencia que tenga el contrato; y

b).- La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa el cierre del negocio, o la cesación definitiva de los trabajos o la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario ni mayores de cuatro meses de salario por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar y prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

ARTICULO 86.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

a).- Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;

b).- Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y

c).- Por mutuo consentimiento.

ARTICULO 87.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

a).- La fecha de su entrada y de su salida;

b).- La clase de trabajo ejecutado; y

c).- El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

a).- La manera como trabajó; y

b).- La causa o causas de la terminación del contrato.

TITULO TERCERO

SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS

CAPITULO PRIMERO
SALARIO Y MEDIDAS QUE LO PROTEGEN.

ARTICULO 88.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a).- Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);

b).- Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y

c).- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 89.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

A trabajo igual desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia también iguales, salvo la antigüedad dentro de la misma empresa, debe corresponder salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria.

Se prohibe establecer discriminaciones por consideración a edad, raza, sexo, nacionalidad, creencias religiosas o filiación política.

Es entendido que dicha prohibición no abarca al trato diferencial que el patrono dé a un trabajador atendiendo únicamente a factores tales como eficiencia, capacidad de trabajo u honradez.

ARTICULO 90.- El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohibe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canejables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato a al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

ARTICULO 91.- El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el capítulo siguiente.

ARTICULO 92.- Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

ARTICULO 93.- Salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

Igualmente, para los mismos efectos que indica el párrafo anterior, siempre que se pueda pactar legalmente salarios en especie y no se haya estipulado la proporción entre éste y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie un treinta por ciento del salario total.

ARTICULO 94.- El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

ARTICULO 95.- Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohibe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de

establecimientos.

ARTICULO 96.- Se declaran inembargables:

a).- Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

b).- El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales pero menores de cien quetzales al mes;

c).- El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien o más quetzales pero menores de doscientos quetzales al mes;

d).- El ochenta por ciento de los salarios de doscientos o más quetzales pero menores de trescientos quetzales al mes; y

e).- El setenta por ciento de los salarios de trescientos o más quetzales al mes.

ARTICULO 97.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

a).- Hasta en un sesenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deban desde los seis meses anteriores al embargo; y

b).- Hasta en un cuarenta por ciento para pagar la habitación donde viva el trabajador, o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares y esposa o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

ARTICULO 98.- Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

ARTICULO 99.- Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilida-

des civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción en un mínimum de cinco períodos de pago. Es entendido que al terminar el contrato el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

ARTICULO 100.- Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operan con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

ARTICULO 101.- Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a).- Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo ~~276~~ 426; y

b).- Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor o gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el Juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas, en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalente a seis meses de salarios o menos.

ARTICULO 102.- Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

CAPITULO SEGUNDO

SALARIO MINIMO Y SU FIJACION

ARTICULO 103.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente, conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

ARTICULO 104.- El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones y cuya remuneración está determinada

en un presupuesto público.

Sin embargo, aquél y éstas deben hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

ARTICULO 105.- En cada Departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividades en diversos Departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las Comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

ARTICULO 106.- Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos:

a).- Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;

b).- Tener más de veintiún años de edad;

c).- Saber leer y escribir;

d).- Ser vecino del Departamento o de la circunscripción económica de que se trate, desde los tres años anteriores a su nombramiento o, en el caso del párrafo segundo del artículo 105, ser actualmente trabajador o patrono en la actividad económica o pertenecer a la empresa respectiva y haberlo sido desde el año anterior a su designación;

e).- No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo inicial del artículo precedente; y

f).- Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sentenciado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento por violación a las leyes de trabajo o de previsión social.

ARTICULO 107.- Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

ARTICULO 108.- Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte primeros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

a).- Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b).- Durante el expresado término de ocho días cada sindicato o asociación patronal legalmente constituído queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada Comisión, dentro de los que se han de

escoger los más aptos y que reúnan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno llene dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan; y

e).- La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituídos en cada Departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reúnan los requisitos de ley. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reúnan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada Comisión se debe proceder a nombrarlos mediante el acuerdo de ley.

ARTICULO 109.- La mitad más uno de los miembros de una Comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito, con tres días de anticipación por lo menos, el presidente de la Comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

ARTICULO 110.- Son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos:

a).- Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido al Departamento Administrativo de Trabajo antes del día veinte de abril de cada año. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de éstos salven su voto. En este último caso el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan también obligados a razonar sus conclusiones;

b).- Velar por que los acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean

efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo; y

o).- Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación. Si el número de patronos no llega a diez, la solicitud debe ir suscrita por todos los que haya.

ARTICULO 111.- Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, y las facilidades que los patronos proporcionan a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de éstos.

Igualmente, las Comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministrar los datos que se les pidan con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

ARTICULO 112.- El Departamento Administrativo de Trabajo, una vez que reciba los informes de todas las Comisiones, debe rendir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes del veinte de mayo de cada año, el dictamen razonado que corresponda, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividades y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copias de ese dictamen razonado deberán ser enviadas al

mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinentes formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco como el Instituto deben remitir sus observaciones antes del dies de junio del año que corresponda.

ARTICULO 113.- El Organismo Ejecutivo antes del veinte de junio de cada año, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir durante el año siguiente, contado a partir del primero de julio posterior a la fecha de promulgación de dicho acuerdo.

En los considerandos del expresado acuerdo deben consignarse las razones en que descansa la fijación de salarios mínimos.

ARTICULO 114.- En el caso del inciso c) del artículo 110 se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las Comisiones deben elevar sus informes al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dió origen y dicho Departamento debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copias para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los diez días posteriores a aquel en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerio sus observaciones por lo menos cinco días antes de la expiración de los veinte días a que alude el párrafo siguiente.

El Ministerio goza de un plazo de veinte días para dictar el acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda, contados a partir del momento en que recibió el respectivo dictamen. Cualquier modificación o derogatoria que se haga debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos

fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente después de los cuatro primeros meses de vigencia del acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

ARTICULO 115.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio de pacto colectivo de condiciones de trabajo las Comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

CAPITULO TERCERO

JORNADAS DE TRABAJO.

ARTICULO 116.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas y las veinte horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las veinte horas de un día y las cinco horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenticinco horas de trabajo efectivo equivalente a cuarenticocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez. Pero esta excepción no deberá extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o mas trabajadores.

ARTICULO 117.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.

ARTICULO 118.- La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse por acuerdo entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas o cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinan los dos artículos anteriores.

ARTICULO 119.- La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 120.- Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

ARTICULO 121.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior a aquellos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado por lo menos así:

a).- Si se trata de empresas comerciales o industriales con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan

estipulado las partes;

b).- Si se trata de empresas agrícolas que empleen más de quinientos trabajadores, en la misma forma que el inciso anterior; y

c).- Si se trata de otra clase de empresas no comprendidas en los incisos a) y b), con un aumento de veinticinco por ciento sobre los mencionados salarios.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTICULO 122.- Las jornadas ordinaria y extraordinaria no pueden exceder de una suma total de doce horas diarias, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que están trabajando.

Se prohibe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

ARTICULO 123.- Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

ARTICULO 124.- No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

a).- Los representantes del patrono;

b).- Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;

c).- Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;

d).- Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan caracter de trabajadores; y

e).-Los demás trabajadores que desempeñen labores que por

su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

ARTICULO 125.- Dentro del espíritu de las disposiciones del presente Código, el Organismo Ejecutivo,dmediante acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar este capítulo a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este capítulo, en el caso de trabajos que se realicen en el interior de las minas o de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

CAPITULO CUARTO

DESCANSOS SEMANALES, DIAS DE ASUETO Y VACACIONES ANUALES.

ARTICULO 126.- Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo indeterminado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

ARTICULO 127.- Son días de asueto con goce de salario el primero de enero, el Jueves Santo, el Viernes Santo, el día de

festividad de la localidad, el primero de mayo, el quince de septiembre, el veinte de octubre y el veinticinco de diciembre.

El patrono no está obligado a pagar el día de descanso semanal después de dos días de asueto pagado en una misma semana, ni cuando concidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

ARTICULO 128.- En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturalesa muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento o, en cada caso concreto, la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días que indica el artículo anterior, pero el patrono queda obligado a conceder, dentro de la semana siguiente al día de descanso omitido, un día de asueto a sus trabajadores, o bien a pagar salario doble durante el día de asueto trabajado.

El Organismo Ejecutivo debe emitir dicho reglamento mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores.

ARTICULO 129.- El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que hayan devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

En el caso del párrafo anterior, si dichos días se trabajan el pago de los mismos debe hacerse de conformidad con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda.

ARTICULO 130.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima debe fijarse así:

a).- En quince días, si se trata de empresas comerciales;

b).- En diez días, si se trata de empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente quinientos o más trabajadores; y

c).- En cinco días, en los casos no comprendidos por los incisos anteriores.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y 4) del artículo 82.

ARTICULO 131.- Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimum de 150 días trabajados en el año.

ARTICULO 132.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar de sus vacaciones, dentro de los sesenta días siguientes al día en que se cumplió el año de servicio continuo. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de las vacaciones.

ARTICULO 133.- Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo los siguientes casos:

a).- Cuando el trabajador que haya adquirido derecho a vacaciones y no las haya disfrutado, cese en su trabajo por cualquier causa; y

b).- Cuando la empresa donde labore el trabajador esté incluida en las previsiones del artículo 128, según el reglamento respectivo o la determinación que haga la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 134.- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los demás casos. Los respectivos tér-

minos se cuenta en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

ARTICULO 135.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado a aquél, en lo que exceda de un número de días equivalente a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones.

ARTICULO 136.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximum, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor.

ARTICULO 137.- De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.

TITULO CUARTO

TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES.

CAPITULO PRIMERO
TRABAJO AGRICOLA Y GANADERO.

ARTICULO 138.- Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

ARTICULO 139.- Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

ARTICULO 140.- No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

a).- Los que hayan sido "habilitadores de jornaleros";

b).- Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7°;

c).- Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;

d).- Los ebrios habituales; y

e).- Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

ARTICULO 141.- Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada seis meses o cada vez que lo indique la Inspección General de Trabajo.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darle gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

ARTICULO 142.- Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 87, como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fué verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

ARTICULO 143.- Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el artículo 141, antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada.

ARTICULO 144.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a).- Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b).- Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aque-

llos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio de médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y

c).- Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores.

ARTICULO 145.- El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en estos casos como trabajadores de empresa.

ARTICULO 146.- Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores.

CAPITULO SEGUNDO

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD.

ARTICULO 147.- El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

ARTICULO 148.- Se prohibe:

a).- El trabajo de mujeres y menores de dieciseis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el Reglamento o, en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho Reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por conducto del

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores y tomando en cuenta las disposiciones del artículo 201 y que las labores agrícolas o ganaderas sólo en casos de excepción pueden calificarse como insalubres o peligrosas;

b).- El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determine el Reglamento o, en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho Reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por el mismo conducto anterior y oyendo de previo a patronos y trabajadores, con el exclusivo fin de que puedan precisarse los alcances protectores de la mencionada prohibición sin lesionar el desarrollo armónico de la economía nacional;

c).- El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d).- El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e).- El trabajo de los menores de catorce años.

ARTICULO 149.- La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo primero, se debe disminuir para los menores de edad así:

a).- En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

b).- En dos horas diarias (en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme el artículo 150.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150 también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

ARTICULO 150.- La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de

catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a).- Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b).- Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

c).- Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

ARTICULO 151.- Se prohibe:

a).- Hacer diferencias entre casadas y solteras por el de su estado civil y para los efectos del trabajo;

b).- Despedir a las trabajadoras por el solo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo; y

c).- Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

ARTICULO 152.- Toda tragajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los treinta días anteriores y los cuarenta y cinco días posteriores al parto. Dicho descanso se rige por estas reglas:

a).- La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición

78

o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumoramiento se señale. Todo médico que desempeñ algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones queda obligado a expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono debe dar un acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo;

b).- La mujer a quién se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los Reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluído el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia;

c).- Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva su derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores;

d).- Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la for-

ma que indica el Capítulo Cuarto del Título Tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b) que precede; y

c).- El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o la Inspección General de Trabajo a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

ARTICULO 153.- Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores o, si lo prefiere, de un intervalo de quince minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo.

Dichos descansos son remunerados.

ARTICULO 154.- El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a).- Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b).- Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe determinar

dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTICULO 155.- Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO TERCERO

TRABAJO A DOMICILIO.

ARTICULO 156.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda a aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas.

ARTICULO 157.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

a).- Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;

b).- La dirección del lugar donde viven;

c).- La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

d).- La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;

e).- La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de

81

los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y

f).- El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

ARTICULO 158.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

ARTICULO 159.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir.

ARTICULO 160.- Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente anti-higiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo
reanudar el trabajo

CAPITULO CUARTO

TRABAJO DOMESTICO

ARTICULO 161.- Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

ARTICULO 162.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero el suministro de habitación y manutención.

ARTICULO 163.- El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

ARTICULO 164.- El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

a).- Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y

b).- Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

ARTICULO 165.- Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a).- Toda enfermedad contagiosa o infecto contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen

y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

b).- Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;

c).- Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

d).- En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;

e).- En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos;

f).- Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo que a salvo de que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

ARTICULO 166.- Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorios del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios, y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones

CAPITULO QUINTO
TRABAJO DE TRANSPORTE.

ARTICULO 167.- Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

ARTICULO 168.- No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.

Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c), y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

ARTICULO 169.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los Reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a).- Los Reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y

b).- Dichos Reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas em-

presas, la seguridad que estas deben prestar al

blico y los derechos de los trabajadores.

CAPITULO SEXTO

TRABAJO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 170.- Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

ARTICULO 171.- El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado p período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar por que todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y métodos de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

ARTICULO 172.- Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de educación primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono no puede dejar de extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los exámenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

ARTICULO 173.- El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad mani-

fiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de cinco días.

ARTICULO 174.- El trabajo y la enseñanza en los establecimientos correccionales de artes y oficios y en las demás instituciones análogas, debe regirse por las normas de este capítulo en lo que sean aplicables y por las especiales que indiquen los reglamentos que emita el Organismo Ejecutivo, por conducto de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Educación Pública.

CAPITULO SEPTIMO

TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VIAS NAVEGABLES

ARTICULO 175.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

ARTICULO 176.- Patrono es el naviero o armador, propietario o no de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el artículo 2.

ARTICULO 177.- El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

a).- Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiera al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca; y

b).- Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior. Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

ARTICULO 178.- El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituido el trabajador una vez que haya concluido. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluída la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

ARTICULO 179.- El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluído. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

ARTICULO 180.- Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluídos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 179. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 u 84 les corresponda una mayor.

Artículo 181.- Son causas justas que facultan al patrono

para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

a).- La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;

b).- El abandono de la guardia de la nave;

c).- La falta al respeto que se debe a los pasajeros; y

d).- La violación del artículo 64, inciso c).

ARTICULO 182.- Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 79, las siguientes:

a).- Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;

b).- Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nación a cuyo territorio esté destinada la nave;

c).- Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga; y

d).- Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

ARTICULO 183.- No pueden las partes dar por concluído ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 178 para la restitución del trabajador.

Sin embargo si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, este último puede dar por concluído su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevé este artículo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

ARTICULO 184.- La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

ARTICULO 185.- Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustituto conforme a lo dispuesto en el artículo 183.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

ARTICULO 186.- El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículo 178 y 179.

Queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

ARTICULO 187.- Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa no deben reducirse los salarios.

ARTICULO 188.- Es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto.

ARTICULO 189.- Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más traba-

jadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en la mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

ARTICULO 190.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vía navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar el o los reglamentos del presente capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del capítulo quinto de este título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables.

CAPITULO OCTAVO

REGIMEN DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES.

ARTICULO 191.- Trabajador del Estado o de sus Instituciones, es toda persona que preste a aquél o a éstas o a las municipalidades, un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas de presupuesto o en las de pago por planillas. Cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye, para todos los efectos legales, al contrato escrito de trabajo.

ARTICULO 192.- El concepto del artículo anterior no comprende a los militares, a los funcionarios electos por el Congreso, ni a quienes desempeñen puestos de elección popular, de dirección, de representación o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción [illegible] hacer el [illegible]

pectivo reglamento.

Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se rigen por las disposiciones del presente Código sino, únicamente, por las que establezcan leyes o acuerdos especiales.

Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas, gozan de los beneficios que otorga este Código en lo que, a juicio del Organismo Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirven.

ARTICULO 193.- Los funcionarios y trabajadores a que se refieren los dos artículos anteriores están al servicio de la Nación y no de partido político alguno.

ARTICULO 194.- Se prohibe desempeñar a la vez dos o más empleos públicos remunerados. Quedan a salvo las excepciones legales como el caso de los facultativos que presten servicios en los hospitales o el de personas que ejerzan cargos docentes.

ARTICULO 195.- Se prohibe la huelga a los trabajadores del Estado o de sus Instituciones siempre que laboren en actividades de aquél o de éstas o de las municipalidades que, por la naturaleza de las mismas, no sean también propias de empresas particulares de lucro.

Sin embargo, se permite la huelga de todos los trabajadores del Estado o de sus Instituciones o de las Municipalidades siempre que ocurra alguno de los dos siguientes casos:

a).- Cuando se trate de vulnerar en cualquier forma el principio de alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la República; y

b).- Cuando se dé un golpe de Estado contra el Gobierno legalmente constituído.

ARTICULO 196.- Con el objeto de mejor aplicar las normas y disposiciones de este Código a los trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos mencionados en este Capítulo y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

92

a).- Dichos reglamentos deben armonizarse con el artículo 70 de la Constitución a efecto de que puedan servir de fundamento e incluirse posteriormente en el Estatuto del Empleado Público;

b).- Deben, además, respetar lo que dispongan regímenes legales especiales a los que sólo sea aplicable este Código en forma supletoria, como el que creó, para sus respectivos trabajadores, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

c).- Deben determinar las obligaciones especiales a que están sujetos los trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones, como las relativas a jerarquía y disciplina; y

d).- Deben orientarse hacia el establecimiento de una Administración Pública técnica, eficiente, depurada, armónica, disciplinada y económica.

TITULO QUINTO
En la siguiente página

TITULO QUINTO

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO UNICO

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 197.- Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos de este Capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior.

ARTICULO 198 .- Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

ARTICULO 199.- Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales o sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

ARTICULO 200.- Se prohibe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

ARTICULO 201.- Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, o debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales emplea-

dos, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El Reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohibe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

ARTICULO 202.- El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser transportados o cargados por una sola persona se determinará en el reglamento respectivo, tomando en cuenta factores tales como la edad, sexo y condiciones físicas del trabajador.

ARTICULO 203.- Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse cada mes de un certificado médico que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 163.

ARTICULO 204.- Todas las autoridades de trabajo y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo y de sus Reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en el caso del artículo 198 por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 205.- Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reunan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de Salubridad.

TITULO SEXTO
SINDICATOS
CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES Y SINDICATOS URBANOS

ARTICULO 206.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituída exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituídos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos, salvo, en cuanto a estos últimos, que haya manifestación expresa en contrario en el Capítulo siguiente.

ARTICULO 207.- Los sindicatos deben ser verdaderos centros de civismo donde se desarrollen y defiendan, de conformidad con el artículo anterior, las instituciones democráticas creadas por la Constitución.

Para este efecto, los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal, y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes, que sean compatibles con los principios democráticos.

ARTICULO 208.- Se prohibe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

ARTICULO 209.- Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos, pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos.

Es nula ipso jure cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizar-

se o de permanecer afiliados a un sindicato.

ARTICULO 210.- Los sindicatos legalmente constituídos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituídos pueden adquirir toda clase de bienes muebles y, en cuanto a inmuebles, sólo los que estén destinados inmediata y directamente al servicio de sus oficinas o de sus centros sociales o educacionales.

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

a) Debe ejercer la más estricta supervigilancia sobre los sindicatos con el exclusivo objeto de que éstos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales;

b) Debe colaborar con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurar activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada.

Debe fomentar la unidad de la clase trabajadora y siempre que haya distintos grupos sindicales queda obligado a procurar la armonía entre los mismos.

También por razones de interés público y para evitar graves conflictos intersindicales, puede denegar la autorización, inscripción y concesión de la personería jurídica solicitadas por un sindicato, cuando en la respectiva empresa se haya legalizado con anterioridad otro sindicato de empresa que comprenda más de las tres cuartas partes de la totalidad de los trabajadores de la misma; o, si se trata de sindicatos gremiales legalizados con anterioridad que van a coexistir con sindicatos de empresa, o vicever-

sa, debe únicamente armonizar los intereses de dichos sindicatos y delimitar con claridad el campo de actividades de cada uno. En ambos casos los correspondientes acuerdos deben ser razonados; y

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

ARTICULO 212.- Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un Sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su falta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 213.- Son penas imponibles a los sindicatos:

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella, y

b) Disolución, en los casos expresamente señalados en este Capítulo.

No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

ARTICULO 214.- Son actividades de los sindicatos:

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo y pactos colectivos de condiciones de trabajo;

b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;

c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y por su dignidad personal;

d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión; y

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas como sus fines esenciales ni con las leyes.

ARTICULO 215.- Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

a) Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y

b) De Empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.

ARTICULO 216.-. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimum de cinco patronos.

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

ARTICULO 217.- No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Organismo Ejecutivo, la cual se debe otorgar, siempre que sea procedente, junto con la respectiva personería jurídica, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También en dicho acuerdo se debe ordenar la inscripción correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior no son actividades de los sindicatos:

a) La celebración de sesiones con el objeto de elegir su Comité Ejecutivo y su Consejo Consultivo provisionales y para discutir y aprobar sus estatutos; y

b) La realización de todas las gestiones encaminadas a obtener su inscripción y su personería jurídica.

ARTICULO 218.- Con el fin de obtener autorización para iniciar sus actividades, su personería jurídica y su inscripción, los sindicatos deben formular una solicitud escrita al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de las autoridades de trabajo locales, al pie de la cual deben señalar la dirección exacta de una casa o lugar para oír notificaciones.

Junto con dicha solicitud deben acompañar dos copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. Estos documentos deben ir escritos en papel de tamaño oficio y a renglón separado, firmados en cada uno de sus folios por el Presidente o Secretario General del sindicato y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo. También debe incluirse prueba de los extremos a que alude el artículo 223, inc. b)

El Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo debe examinar bajo su responsabilidad, dentro de los veinte días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos legales en su forma y en su fondo. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita, dentro del término improrrogable de veinte días, el acuerdo que corresponda y ordene la inscripción del sindicato en el registro respectivo. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

Unicamente la comprobación de errores o defectos puede determinar informe desfavorable del Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados por medio de nota certificada, para el efecto de que acaten las indicaciones de aquél o bien recurran ante el mencionado Ministerio dentro de los quince días siguientes a la fecha en quese hizo la notificación. Transcurrido este término sin que se interponga el recurso, deben formular nueva solicitud si desean llenar los fines que indica el párrafo primero. Si se presenta el recurso, el Ministerio debe dictar el acuerdo que proceda dentro de los veinte días posteriores a la interposición del mismo.

Las reformas de los estatutos deben sujetarse a los mismos trámites anteriores, pero en lugar de copias del acta constitutiva del

100

sindicato deben acompañarse dos copias auténticas del acta de la Asamblea General que así lo acordó.

ARTICULO 219.- El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un Registro Público de Sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

a) Número, lugar y fecha de la inscripción;

b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del art 220.

c) Copia de los estatutos del sindicato, o, en su caso, de sus reformas; y

d) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personería jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados de conformidad con el párrafo segundo del artículo debidamente sellada y firmada en sus folios por el Jefe respectivo, todo dentro de tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo Registro Público de Sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

ARTICULO 220.- El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores,

así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;

b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;

c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y

d) Cualesquiera otros que los interesados juzguen necesarios.

ARTICULO 221.- Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) La denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;

b) El objeto;

c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el sólo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

e) La época y el procedimiento para nombrar al Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas, así como para acordar la expulsión de alguno de sus miembros;

h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personería jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) La época y procedimientos para la celebración de las Asam-

bleas Generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria;

Las Asambleas Generales ordinarias deben celebrarse por lo menos cada seis meses y a lo sumo una vez cada mes.

Las Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitadmás uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran.

No es lícita la representación de unos miembros por otros en las Asambleas Generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos, que por su naturaleza tengan Secciones Departamentales o Sub-secciones Municipales.

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

k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

ARTICULO 222.- Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, por períodos no mayores de dos años.

Dichos miembros pueden ser reelectos consecutivamente sólo una vez;

b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contra-

tos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

e) Fijar las cuotas extraordinarias;

f) Declarar las huelgas o paros legales;

g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;

i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

k) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;

l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus Reglamentos o que sean propias de su caracter de suprema autoridad directiva del sindicato; y

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

ARTICULO 222.- El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los com-

prendidos en los artículos 6 y 7 de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio que sepan leer y escribir y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de trabajo o de previsión social.

La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo en el caso de que la designación haya sido hecha;

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) Hasta cinco de sus miembros, si se trata de sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que hay justa causa para dar por terminado el correspondiente contrato. Al efecto, dichos Tribunales deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo que gocen de ella, estén en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta seis meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, previa consulta con el titular del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe indicar concretamente cuáles miembros del Comité Ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos miembros desempeñe. En todo caso, el Presidente o Secretario General debe gozar de esa prerrogativa. Esta última puede pedirse al solicitar la inscripción del sindicato o en cualquier otro momento y desde que se pida se consideran inamovibles todos los miembros del Comité Ejecutivo, pero una vez que la Inspección General de Trabajo haga la calificación que proceda sólo los que ella designe han de sifrutar del correspondiente derecho. Dicha Inspección debe dictar su respectiva resolución dentro de los diez días siguientes a la presentación de la mencionada solicitud;

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del

sindicato y se prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar, por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegarla en cualquiera de estos, en parte o en todo, temporal o permanentemente.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su existencia se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmada por todos los miembros del Comité Ejecutivo y por el Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, por un Inspector de Trabajo;

f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho Común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e

i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

ARTICULO 224.- El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

ARTICULO 225.- Son obligaciones de los sindicatos:

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y auto-

rizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General; de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo; de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;

c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;

d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;

e) Enviar anualmente al mismo Departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan; y

f) Solicitar al expresado Departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

ARTICULO 226.- A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

a) Que intervienen en asuntos de política electoral o de partido, que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concre-

tar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;

b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personería jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales, o

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.

ARTICULO 227.- El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe ordenar la disolución de los sindicatos:

a) Que tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;

b) Que no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 222, o

c) Que no se ajusten a lo dispuesto por los incisos b) o i) del artículo 220.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

ARTICULO 228.- Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia de acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese Departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por

tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámites a hacer la cancelación respectiva.

ARTICULO 229.- En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por un Inspector de Trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a que indique en estos casos el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

ARTICULO 230.- Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aún después de disuelto un sindicato se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

ARTICULO 231.- El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a que pertenezca. Si el sindicato no está federado, el capital líquido debe pasar al Estado para se aplicado a fines de alfabetización.

ARTICULO 232.- Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216, párrafo 2°, 217 y 218

Si la fusión se declara procedente, el Acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personerías jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personerías y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

ARTICULO 233.- Dos o más sindicatos de trabajadores o tres o más sindicatos de patronos pueden formar una federación y dos o más federaciones de aquéllos o de éstos

federación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este Título en todo lo que les sean aplicables.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como el número de inscripción de los mismos; y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 229, deben determinar la forma en que los sindicatos que las componen va a estar representados en sus Asambleas Generales.

ARTICULO 234.- En cualquier momento, cinco o más trabajadores sindicalizados pueden exigir que se practique una revisión en la contabilidad de su respectivo sindicato, por un auditor del Tribunal de Cuentas, cuya institución en todo caso deberá practicar de oficio dicha revisión por lo menos una vez al año.

CAPITULO SEGUNDO

SINDICATOS CAMPESINOS

ARTICULO 235.- Es objetivo de los sindicatos campesinos defender y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores campesinos y de sus familiares y compañeros que dependan económicamente de ellos, contribuyendo, al mismo tiempo, al desarrollo y progreso de las empresas agrícolas y ganaderas del país. Para llenar esta finalidad esencial deben dedicarse fundamentalmente a:

a) Organizar cooperativas con sus afiliados y crear y estimular por todos los medios a su alcance el espíritu cooperativista de los mismos.

Para los efectos de este inciso se entiende por "cooperativa" a toda sociedad de duración indefinida y de personal y capital variables e ilimitados, en que los asociados organizan en común y con objeto determinado sus actividades e intereses individuales, a fin de realizar su progreso económico y social, sin ánimo de lucro y sobre la base de distribución de los saldos o excedentes a

110

prorrata de la utilización que cada uno de ellos haga de la función social.

Se prohibe a toda entidad o sociedad que no se ajuste rigurosamente a las disposiciones de la definición anterior, cualesquiera que sean sus actividades, adoptar la denominación "cooperativa" u otra análoga, o inscribirla en su razón social o en sus títulos, o usarla en forma alguna en sus documentos, papelería, avisos o publicaciones;

b) Establecer, administrar o fomentar instituciones de asistencia y previsión social de mutuo beneficio para sus miembros.

Estas actividades deben sujetarse a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y

c) Alfabetizar por todos los medios a su alcance a sus afiliados y a sus familiares, siempre que ~~nos~~ sinos u otros no sepan leer y escribir.

ARTICULO 236.- La formación de un sindicato de trabajadores campesinos requiere la concurrencia de un mínimum de cincuenta de estos.

ARTICULO 237.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe facilitar, por medio de la Inspección General de Trabajo, las labores de los sindicatos campesinos y debe asesorarlos constantemnte en todo lo relativo a su funcionamiento.

El referido Ministerio debe velar porque los sindicatos campesinos no realicen otras actividades que las enumeradas en el artículo 236 y en el inciso b) del artículo 214 , mientras aquéllos no le comprueben que cumplen con alguno de los dos extremos señalados en los incisos a) y b) de dicho artículo 236 y que tienen dentro de sus afiliados un sesenta por ciento o más de alfabetos. Para este último efecto, los sindicatos campesinos deben indicar en su acta constitutiva y en el padrón anual de sus miembros, al lado de los nombres y apellidos de cada uno de éstos, quienes de ellos saben leer y escribir; y sus aseveraciones deben probarse con el visto bueno de un maestro al servicio del Ministerio de Educación Pública que trabaje en la localidad donde esté domiciliado o tenga su vecindad el sindicato de que se trate.

ARTICULO 238.- Los sindicatos de empresas agrícolas o ganaderas que tengan a su servicio, quinientos o más trabajadores se regirán por lo que se estatuye en el Capítulo I del Título VI de este Código.

TITULO SEXTO

CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

CAPITULO PRIMERO

HUELGAS

ARTICULO 239.- Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Los Tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

ARTICULO 240.- La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

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

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239 párrafo primero;

b) Agotar los procedimientos de conciliación; y

c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa.

ARTICULO 242.- Huelga justa es aquella cuyos motivos son imputables al patrono e injusta cuando dichos motivos son imputables a los trabajadores.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por negativa injustificada a celebrar este último, o por maltrato, humillación o violencia contra los trabajadores, deben condenar a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. En el caso del artículo 243 inciso d), los respectivos trabajadores que hayan desempeñado sus labores tienen derecho a salario doble.

En la hipótesis de que la huelga legal se declare injusta, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar a los trabajadores a pagar los daños y perjuicios que hayan causado. La fijación respectiva la deben hacer dichos Tribunales en forma prudencial.

ARTICULO 243.- Para los efectos de este Código, son servicios públicos:

a) Los que desempeñen los trabajadores a que se refiere el artículo 195;

b) Los que desempeñen los trabajadores campesinos en tiempo de recolección de cosechas, salvo que la empresa agrícola o ganadera de que se trate, ocupe permanentemente quinientos o más trabajadores o que la falta de recolección de aquéllas no deteriore los respectivos productos;

c) Las empresas de Transportes;

d) Las clínicas y hospitales; los servicios de higiene y aseo públicos; los que proporcionaren energía motriz y alumbrado; y los de aguas; y

e) Los que el Organismo Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que haya emitido el decreto de restricción de ciertas garantías individuales a que aluden los artículos 54 y 138 de la Constitución.

Dicha declaratoria debe hacerla el Presidente de la República mediante acuerdo tomado en consejo de Ministros.

La huelga en los servicios enumerados en los incisos a), b) y e) es ilegal. Las diferencias que en estos ocurran entre patronos y trabajadores, deben someterse a conocimiento y resolución de los

tribunales respectivos, a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de cualquiera de las partes.

Es ilegal una huelga en los servicios relacionados en el inciso c) mientras los trabajadores en viaje de una empresa, no hayan terminado éste.

Es ilegal la huelga en las empresas indicadas en el inciso d) si los trabajadores no proporcionaren el personal necesario para evitar que suspendan sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicas.

ARTICULO 244.- La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas, quienes deben pagar a aquél los daños y perjuicios que prudencialmente determinen los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de declararse la huelga ilegal.

CAPITULO SEGUNDO

PAROS

ARTICULO 245.- Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo ordenados y mantenidos por dos o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes a los mismos.

El paro legal implica siempre el cierre total de las empresas en que se declare.

ARTICULO 246.- El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241 inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

ARTICULO 247.- Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

ARTICULO 248.- La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75

ARTICULO 249.- Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 237 párrafo segundo y 243

ARTICULO 250.- Es también paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

ARTICULO 251.- Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los Tribunales Comunes.

ARTICULO 252.- Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos Tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

CAPITULO TERCERO

DISPOSICIONES COMUNES A LA HUELGA Y AL PARO

ARTICULO 253.- Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

ARTICULO 254.- El hecho de que un paro o una huelga termine por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

ARTICULO 255.- En caso de huelga o paro legalmente declarado, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben dar orden inmediata a la Guardia Civil para que mantenga clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y proteja debidamente a las personas y propiedades.

En caso de huelga o paro ilegal, dichos Tribunales deben ordenar a la Guardia Civil que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se trata de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal. El acuerdo respectivo debe dictarse por el Presidente de la República en Consejo de Ministros.

ARTICULO 256.- El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trata y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de caracter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

ARTICULO 257.- Toda persona que incite públicamente, a que una

huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este título o que con ocasión de un conflicto colectivo de naturaleza económica y social participe en éste para promover en forma notoria el desorden o quitarle su carácter pacífico, debe ser detenida y juzgada por el delito de desorden público.

TITULO OCTAVO

PRESCRIPCION, SANCIONES Y RESPONSABILIDADES

CAPITULO PRIMERO

PRESCRIPCION.

ARTICULO 258.- Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el presente Código o que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo y en las condiciones que determina este capítulo.

El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.

ARTICULO 259.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas al contrato de trabajo, prescriben en veinte días, que comienzan a correr desde que se dió causa para la terminación de éste, o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

ARTICULO 260.- Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el término de un mes contado a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

ARTICULO 261.- Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días, contados desde el momento en que el patrono dió motivo para la separación o despido indirecto.

ARTICULO 262.- Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente

de su puesto, prescriben en el término de un mes contado a partir de la terminación del contrato.

ARTICULO 263.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

ARTICULO 264.- Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social, que no se originen directamente en contratos de trabajo, prescriben en el término de dos meses. Este plazo corre para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

ARTICULO 265.- La prescripción no corre contra los menores de catorce años y los incapaces, mientras unos u otros no tengan representante legal. Este último es responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representados.

ARTICULO 266.- El término de prescripción se interrumpe:

a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;

b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquél contra quien transcurre el término de prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

ARTICULO 267.- Las causas que interrumpen la prescripción respecto de uno de los deudores solidarios, la interrumpen también respecto de los otros.

ARTICULO 268.- El efecto de la interrupción es inutilizar para la prescripción todo el tiempo corrido antes de que aquélla ocurra.

CAPITULO SEGUNDO

SANCIONES

ARTICULO 269.- Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa.

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

Las multas son convertibles en arresto en caso de no pago oportuno, en la proporción que discrecionalmente determinen dichos tribunales.

ARTICULO 270.- Son correcciones disciplinarias, aunque estén penadas con multa, todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados o asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los trabajadores al servicio de estos últimos, y, en general, a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

ARTICULO 271.- En materia de faltas de trabajo y previsión social se deben observar las siguientes reglas:

a) La acción penal y la pena prescriben en un mes;

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

En caso de reincidencia, multirreincidencia o reiteración, los mencionados tribunales deben duplicar la pena anteriormente impuesta, aunque la nueva sanción exceda del límite máximo a que se refiere el párrafo anterior o, en su defecto, de acuerdo con la repeti-

ción y la gravedad de los hechos u omisiones punibles, deben convertir la multa que impongan, parcial o totalmente, en arresto inexcarcelable o inconmutable, sin perjuicio de hacer efectivas previamente las responsabilidades civiles que procedan.

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

c) Las penas se deben imponer sólo a la persona que haya cometido la acción o incurrido en la omisión punible;

Sin embargo, si el culpable resulta el representante del patrono, las penas deben aplicarse también a éste último,salvo que demuestre su desconocimiento o su no participación en la comisión de la falta.Para este efecto,el patrono debe ser tenido como parte en el juicio correspondiente.

Si la persona directamente responsable es una persona jurídica las penas deben aplicarse a quien figure como principal gestor de los negocios o actividades de ésta, o como su o sus representantes legales, pero en todo caso dicha persona jurídica queda obligada solidariamente junto con sus personeros a cubrir las responsabilidades económicas y multas que procedan.

ARTICULO 272.- Salvo disposición especial en contrario o que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido los Tribunales Comunes puedan imponer penas distintas, las faltas de trabajo y previsión social se deben sancionar únicamente así:

a) Toda violación de una disposición prohibitiva da lugar a la imposición de una multa entre cien y mil quetzales;

b) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero, u otra referente a salarios, jornadas o descansos, que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre cincuenta y quinientos quetzales;

c) Toda violación a una disposición preceptiva del título quinto, u otra referente a higiene y seguridad en el trabajo, que haga algún patr no, da lugar a la imposición de una multa entre veinticinco y doscientos cincuenta quetzales;

d) Toda violación a una disposición preceptiva del título sépti-

timo, u otra referente a huelga o paro, da lugar a la imposición de una multa entre cinco a cien quetzales, si se trata de trabajadores y de cincuenta a doscientos cincuenta quetzales, si se trata de patronos;

e) Toda violación a las obligaciones que imponen los artículos 61 inciso a), 87 y 226 da lugar a una multa de diez a cincuenta quetzales; y

f) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, da lugar a la imposición de una multa de uno a diez quetzales, si se trata de trabajadores, y de cinco a veinticinco quetzales, si se trata de patronos, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que al efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe testimoniar lo conducente ante el respectivo Tribunal de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de que este aplique la sanción que corresponda.

CAPITULO TERCERO

RESPONSABILIDADES

ARTICULO 273.- Si las infracciones, violaciones o incumplimientos a que se refiere el artículo 272, 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.

121

TITULO NOVENO

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

CAPITULO I

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ARTICULO 274.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social; y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispongan la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

ARTICULO 275.- Los asuntos a que se refiere el artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarles la cooperación y auxilio que aquéllas les demanden.

ARTICULO 276.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene los siguientes Departamentos:

a) Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser un abogado especializado en asuntos de trabajo;

b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe ser un técnico en la respectiva materia; y

c) Los demás que determine el Reglamento que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio.

ARTICULO 277.- El Departamento Administrativo de Trabajo, además de las funciones que el presente Código le señala, debe organizar registros de contratos y pactos colectivos, servicios de estadística y colocaciones y los demás que indique el reglamento a que alude el artículo anterior.

CAPITULO II

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO

ARTICULO 278.- La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y de visitadoras sociales, debe velar por que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas a trabajo y a previsión social.

En lo referente a la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y a sus reglamentos, deben prestar el auxilio y la colaboración que les soliciten los inspectores al servicio de este último.

ARTICULO 279.- 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 alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacúe 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 respectivas.

ARTICULO 280.- La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para protegar la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersone el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

ARTICULO 281.- Los inspectores de trabajo y las visitadoras sociales son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;

b) Pueden revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que

eficazmente les ayuden a desempeñar su cometido;

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda y, en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el cumplimiento de sus deberes;

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 prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

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 suscitado;

f) Deben colaborar en todo momento con las autoridades judiciales de trabajo y también coordinar su acción con los maestros al servicio del Ministerio de Educación Pública para lograr el desarrollo cultural y la educación social de los trabajadores;

g) Gozan de franquicia telegráfica 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;

h) Las actas que levanten y los informes que rindan en materia de sus atribuciones, tienen plena validez en tanto no se muestre de modo evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad; e

i) 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 levanten 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 de-

beres propios de su cargo, deben ser destituídos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.

ARTICULO 282.- Toda persona puede dar cuenta a los inspectores o a las visitadoras sociales de cualquier infracción que cometan patronos o trabajadores en contra de las leyes de trabajo o de previsión social.

TITULO DECIMO

ORGANIZACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 283.- Los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

ARTICULO 284.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente "Juzgados";

b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y

c) La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llama simplemente "Sala".

ARTICULO 285.- Dichos Tribunales dependen del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada.

ARTICULO 286.- No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en asociaciones patronales u organizaciones sindicales.

ARTICULO 287.- En cuanto no contraríen a los principios y texto de la organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se deben aplicar supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

CAPITULO II

JUZGADOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

ARTICULO 288.- Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

a) Concentración de trabajadores;

b) Industrialización del trabajo;

c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y

d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de Juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario.

ARTICULO 289.- Los Juzgados están a cargo de un Juez, que debe ser Abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los Jueces de Primera Instancia. Los jueces de Trabajo y Previsión Social deben tener los requisitos que la ley exige para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquellos.

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social están contituídos además con un Secretario que debe ser de preferencia, abogado de los Tribunales de la República, o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que sean necesarios.

ARTICULO 290.- El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social puede fungir en lugar del titular del mismo por un término que no exceda de ocho días cuando éste deba ausentarse del Despacho.

ARTICULO 291.- Los Juzgados conocen en única instancia de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Contra las resoluciones que se dicten en estos conflictos no cabe recurso alguno.

ARTICULO 292.- Los Juzgados de Trabajo conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciónes:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.

Si se tratare de reclamos contra el Estado o contra sus Instituciones, deberá agotarse previamente la vía gubernativa, la cual debe entenderse agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sociales y de los conflictos que entre ellas surjan;

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, una vez que la Junta Directiva haga el pronunciamiento que corresponda;

e) De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de Trabajo o de Previsión Social aplicando las penas correspondientes;

f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales; y

g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

CAPITULO III

TRIBUNALES DE CONCILIACION Y DE ARBITRAJE

ARTICULO 293.- La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Se integran con el Juez del Trabajo y Previsión Social que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El Secretario del Juzgado de Trabajo y Previsión Social es el Secretario de estos Tribunales.

ARTICULO 294.- Estos tribunales se organizarán en cada caso en que sea necesario; para el efecto la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social formará cada año en el mes de Junio una lista de los representantes delos sindicatos de patronos y otra lista de los representantes de los sindicatos de trabajadores a propuesta de ambas organizaciones, en cada zona. Cada lista tendrá un número de quince candidatos por cada parte, los cuales serán llamados en su orden a integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el mismo orden en caso de excusa o prohibición de ley. En materia de arbitraje estos tribunales conocen en primera instancia.

ARTICULO 295.- La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social al formar estas listas debe calificar si los propuestos tienen o no las calidades que la ley exige, y en caso de no llenarse el número de candidatos por cada parte, enunciaddo en el artículo anterior, nombrará a los que estime oportuno. Estas listas debe remitirlas a cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social y dárseles la debida publicidad y en la Secretaria del Tribunal mantenerse una copia a la vista del público.

El cargo de conciliador o de árbitro es un cargo público obligatorio. Son remunerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el Juez de Trabajo y Previsión Social y proporcionales a los días de trabajo.

ARTICULO 296.- Los representantes de los patronos y de los trabajadores deben ser guatemaltecos, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorios, ciudadanos en el ejercicio

de sus derechos y del estado seglar. Además deben ser domiciliados en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo. No pueden ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el presidente del Tribunal

ARTICULO 297.- El representante que en cualquier forma faltare a su deber será objeto de corrección disciplinaria según la gravedad de la falta con una multa de diez a quinientos quetzales a juicio de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual será impuesta previo informe del Magistrado Coordinador de la Jurisdicción de Trabajo. Contra esas resoluciones no cabe recurso alguno.

ARTICULO 298.- En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Presidente es el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del Tribunal aún cuando alguno votare en contra.

ARTICULO 299.- Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son secretas y la votación debe efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este Tribunal son tomadas por mayoría absoluta de votos de sus miembros.

CAPITULO IV

SALA DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

ARTICULO 300.- Con residencia en la capital y jurisdicción en toda la República se crea una Sala de Apelaciones encargada de conocer exclusivamente de los asuntos de Trabajo y Previsión Social. Este artículo se entiende sin perjuicio de que más tarde y según las necesidades lo demanden se puedan crear Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción territorial limitada.

ARTICULO 301.- Está integrada por tres Magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, elección que determinará la calidad de Magistrado Presidente y Magistrados vocales entre los propietarios. Tiene un Secretario, que

debe ser Abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho, y los escribientes y notificadores que fueren necesarios.

ARTICULO 302.- Los Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social deben tener las calidades siguientes:

a) Ser mayor de veintiún años de edad;

b) Ser Abogado de los Tribunales de la República, de preferencia un especialista en Derecho de Trabajo;

c) Ser guatemalteco;

d) Ser ciudadano en el goce de sus derechos; y

e) Ser del estado seglar.

Gozan de los mismos emolumentos que los Magistrados de la Corte de Apelaciones, así como de las mismas preeminencias e inmunidades; durarán en el ejercicio de sus cargos cuatro años.

ARTICULO 303.- La Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social conoce en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo y Previsión Social o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

ARTICULO 304.- El Presidente de la Sala es el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que irán firmadas por él y su Secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del Tribunal son secretas, en igual forma se deben hacer las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

ARTICULO 305.- El Presidente del Tribunal distribuirá el trabajo por iguales partes dentro de los tres Magistrados, debiendo cada uno de ellos enterarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros.

Las decisiones de este Tribunal se deben tomar por mayoría absoluta de sus miembros.

ARTICULO 306.- El personal de los Tribunales permanentes de la jurisdicción privativa del trabajo es nombrado por el titular o titulares del Tribunal.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTOS DE JURISDICCION Y COMPETENCIAS

ARTICULO 307.- En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo cuando se hubiere pactado en el contrato de trabajo una cláusula que notoriamente favorece al trabajador.

ARTICULO 308.- Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro Juez de igual o inferior categoría aún cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

ARTICULO 309.- Todos los conflictos de jurisdicción que se susciten entre los Tribunales Comunes y los Tribunales de Trabajo, o entre estos últimos y las autoridades administrativas, serán resueltos cualquiera que fuera la cuantía de los juicios en que ocurran, por la Corte Suprema de Justicia, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que reciba los autos.

Para el efecto el tribunal o autoridad que se estime competente se dirigirá al otro haciéndole saber el conflicto de jurisdicción. En caso de que el tribunal o autoridad, notificada reconociere la jurisdicción discutida, dictará resolución mandándole pasar los autos. Si no la reconociere, se lo hará saber y ambos elevarán los autos o expedientes a la Corte Suprema de Justicia, para que ésta resuelva en la forma que indica el párrafo anterior. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

ARTICULO 310.- En todos los conflictos que por razón de competencias se susciten entre los Jueces de Trabajo, se procederá en la forma que prescribe el artículo anterior, pero los autos se remitirán a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien decidirá en definitiva la competencia dentro de los tres días posteriores al recibo del expediente.

ARTICULO 311.- Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el tribunal a quien corresponda, deben remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al Juez que se estime com-

petente, a efecto de que éste continúe el procedimiento.

ARTICULO 312.- En las resoluciones de los tribunales encargados de dirimir las competencias se debe calificar si es o no frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo se impondrá a los litigantes una multa de diez a cien quetzales la que debe graduarse según se imponga al patrono o al trabajador; en caso la parte obligada tenga abogado director a éste se impondrá la multa que corresponde.

ARTICULO 313.- El Juez de Trabajo y Previsión Social que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

ARTICULO 314.- Siempre es competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo y Previsión Social, aunque haya estipulación en contrario:

a) El del lugar de ejecución del trabajo;

b) El del domicilio del demandado si fueren varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupare al trabajador en lugar distinto de su domicilio;

c) El del lugar donde se celebró el contrato, cuando en los casos a que se refiere el inciso anterior no pudiere determinarse por cualquier causa el domicilio del demandado;

d) El del último domicilio del demandado, en caso de ausencia legalmente comprobada;

e) El del domicilio del demandado, tratándose de conflictos de patronos o de trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y

f) Tratándose de acciones nacidas de contratos verificados con trabajadores guatemaltecos para la prestación o construcción de obras en el exterior, el de lugar del territorio nacional donde se celebraron dichos contratos, salvo que en éstos se hubiere estipulado alguna otra cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

ARTICULO 315.- Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sociales, se deben entablar ante el Juez del domicilio de éstas.

Sin embargo, se estará a lo dispuesto por el artículo anterior cuando las organizaciones sociales actuaren como patronos en

caso determinado.

CAPITULO VI

IMPEDIMENTOS, EXCUSAS Y RECUSACIONES

ARTICULO 314.- Lo establecido en los artículos 137, 139, 140, 141, 142 y 143 del Decreto Gubernativo Número 1862, Ley Constitutiva del Organismo Judicial es aplicable a los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social.

ARTICULO 317.- Las partes tienen derecho de pedir a los jueces que se excusen y el de recusarlos con expresión de causa legal, en la primera comparecencia, a menos que la causal apareciere con posterioridad. Esta disposición no rige para los Tribunales de Conciliación y Arbitraje que se rigen por lo establecido en el capítulo respectivo.

Si el juez estima que es cierta la causal alegada dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien debe reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTICULO 318.- Si el Juez estimare que no es cierta la causal o que no da lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que ésta, previa citación por veinticuatro horas comunes a las partes a efecto de que rindan su prueba, resuelva lo procedente. Las pruebas serán recibidas en audiencia verbal dentro del término estipulado anteriormente.

ARTICULO 319.- En los casos que proceda una excusa, una recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

a) Si se trata de un juez de Trabajo y Previsión Social, se mandarán pasar los autos al Juez de igual categoría más próximo;

b) Si se trata de uno de los Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, se llamará a los suplentes en su orden, en caso todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia nombrará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado, a la persona que debe conocer del asunto, la cual debe tener las mismas calidades que se exigen para ser Magistrado; y

c) Si se trata de un miembro o varios de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se llamarán por su orden en las respectivas listas a los que deben sustituirlos; en caso se agotaren, la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social procederá como en el caso del inciso anterior.

ARTICULO 320.- Los Secretarios, escribientes y notificadores pueden ser recusados sin expresión de causa, en cuyo caso el Juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los escribientes o notificadores.

TITULO UNDECIMO

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 321.- El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es verbal, actuado e impulsado de oficio por los respectivos Tribunales.

No es necesaria la intervención de abogado en dichos juicios.

ARTICULO 322.- Las gestiones verbales se harán directamente ante los miembros de cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social con ocasión de alguna comparecencia debiéndose levantar en cada caso el acta que corresponda. Las partes también pueden gestionar por escrito, pero no están obligadas a presentar copia. Estos escritos serán entregados al Secretario del Tribunal o a la persona que haga sus veces, quien pondrá una razón en la que haga constar el día y hora de su recibo, el nombre de la persona que lo entregue y el número de documentos que en su caso adjunte.

ARTICULO 323.- Las partes pueden comparecer por sí o por medio de representante, bastando en los casos cuya cuantía no exceda de cien quetzales una carta-poder, firmada por el propio interesado y si no pudiere o no supiere hacerlo por acta levantada ante el respectivo Tribunal. Las organizaciones sociales no podrán gestionar judicialmente en tanto no comprueben su personería jurídica.

ARTICULO 324.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

pueden actuar en día y horas inhábiles, previa habilitación motivada, cuando la dilación pueda causar perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o hacer ilusoria una resolución judicial.

En los conflictos colectivos de caracter económico y social, todos los días y horas son hábiles para el efecto del trabajo de los Tribunales.

ARTICULO 325.- Las providencias deben necesariamente dictarse dentro de veinticuatro horas y los autos, salvo lo dispuesto para casos especiales, dentro de tres días.

ARTICULO 326.- En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

Si hubiere omisión de procedimiento en el presente título, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas del referido Código por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretenciones de las partes.

Las normas contenidas en este capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente título.

CAPITULO II

NOTIFICACIONES

ARTICULO 327.- Todas las diligencias y resoluciones judiciales se harán saber a las partes o a sus legítimos representantes, así como a las otras personas a quienes la resolución se refiere. Las notificaciones se harán personalmente o por medio de cédula y por estrados.

ARTICULO 328.- Se harán personales o por medio de cédulas las notificaciones siguientes:

a) La demanda, la reconvención y la que se dicte al iniciarse cualquier asunto;

b) Las resoluciones en que se requiera la presencia de una persona para un acto o para la práctica de una diligencia;

c) Las que fijan término para que una persona haga, entregue o deje de hacer alguna cosa;

d) Del señalamiento del día de la vista para dictar resolución; y

e) Las sentencias.

Estas notificaciones deberán ser hechas dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber sido dictadas.

ARTICULO 329.- Las de ás notificaciones se deben hacer por medio de cédulas puestas en los estrados del tribunal y surten sus efectos veinticuatro horas después de haber sido dictadas.

CAPITULO III

ACUMULACIONES

ARTICULO 330.- La acumulación de acciones sólo es procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda o por vía de reconvención.

ARTICULO 331 .- La acumulación de autos procede únicamente entre juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que se tramiten por los mismos procedimientos, siempre que no se haya dictado sentencia de primera instancia en uno de dlos. La resolución respectiva puede ser dictada de oficio, sin recurso alguno, cuando las causas se encontraren radicadas en un mismo despacho.

Si dichos Tribunales de Trabajo y Previsión Social deniegan una solicitud de acumulación de autos, o estiman que ésta se hizo con ánimo de retrasar el curso de los procedimientos o con cualquier otro fin indebido, impondrán a la parte que interpuso la gestión improcedente una sanción de diez a cien quetzales. El monto de esta corrección disciplinaria se regulará atendiendo a la calidad de patrono o de trabajador de quien interpuso la gestión y se debe aplicar sólo al Abogado director cuando el litigante lo tenga. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

127
136

CAPITULO IV

DEMANDA

ARTICULO 332.- Toda demanda debe contener:

a) Designación de Juez o Tribunal a quien se dirija;

b) Nombre y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

c) Relación de los hechos a que se refiere la petición;

d) Nombre y apellidos de las personas de quienes se reclama un derecho o contra quien se ejercita una o varias acciones; e indicación de su domicilio;

e) Peticiones que se hacen al Tribunal en términos precisos;

f) Enumeración de los medios de prueba con que acreditará los hechos, individualizándolos con la debida claridad; expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos si los tuviere; expresión del lugar en donde se encuentren los documentos que le van a servir de probanza. Estas pruebas deben ser ofrecidas concretamente en la demanda. Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en los casos de despido;

g) Lugar y fecha; y

h) la firma del demandante o su huella digital si no puede o no sabe firmar, o de la persona que firme a su ruego.

ARTICULO 333.- Si la demanda se interpone verbalmente, el secretario debe levantar acta lacónica con todos los requisitos enumerados en el artículo anterior.

ARTICULO 334.- Si la demanda se presenta en forma escrita y no contiene los requisitos enumerados en el artículo 332 el juez de oficio debe ordenar al actor que subsane esos defectos puntualizándolos en la forma conveniente/; y hasta que hayan sido enmendados o llenados los requisitos legales se le debe dar trámite a la demanda.

Si al contestar el demandado hace ver defectos en la demanda el juez debe proceder en la forma antes indicada si estimare fundado lo expuesto por el demandado.

CAPITULO V

JUICIO VERBAL Y PERIODO CONCILIATORIO

ARTICULO 335.- Presentada una demanda en forma, el Juez debe señalar día y hora para una comparecencia de las partes a juicio verbal. La citación del demandado y la de aquellos que deban figurar como partes en el juicio se debe hacer por medio de cédula que ha de contener:

a) El nombre, apellidos y domicilio del demandante;

b) El nombre, apellidos y domicilio del demandado;

c) El objeto de la demanda, la causa de la petición y relación de las pruebas ofrecidas;

d) El nombre del funcionario que hace la citación;

e) El día y hora señalados para la comparecencia; y

f) Prevención a las partes de que deben presentar sus pruebas en esa comparecencia y apercibimiento de que se continuará el juicio en rebeldía, sin más trámite, de la que no compareciere.

ARTICULO 336.- Para hacer las notificaciones personales, el notificador debe ir a la casa que haya indicado el interesado y a falta de ésta, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no lo halla, ha de hacer la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquiera otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará, al pie de la cédula, la fecha y hora de la entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma.

ARTICULO 337.- Entre la citación y el juicio deben de mediar por lo menos tres días término que podrá ser aumentado en razón de la distancia u otras consideraciones a juicio del Juez. En casos urgentes puede acortarse este término y aun hacerse la citación para dentro de veinticuatro horas.

ARTICULO 338.- En la comparecencia el demandado, si no se conforma con las pretensiones del actor, debe expresar verbalmente y con claridad los hechos en que funda su oposición; puede también formular los reclamos concretos que tenga contra el actor.

Hasta el momento de la comparecencia puede el demandado contestar por escrito la demanda y reconvenir en la misma forma al actor; en tal caso, el secretario leerá durante la audiencia en voz alta, el libelo respectivo.

ARTICULO 339.- Lo establecido en los artículos 232, 233 y 234 es aplicable a la contestación de la demanda y a la reconvención, en su caso.

ARTICULO 340.- Una vez contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el Juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles los medios de conciliación ecuánime, y acogerá en su fallo cualquier forma de arreglo en que convinieren siempre que no contrarían las leyes y Reglamentos de Trabajo.

ARTICULO 341.- Si el arreglo fuere sólo parcial seguirá el juicio en la parte en que no se hubiere producido acuerdo. En la misma forma se procederá si no hubiere advenimiento alguno.

CAPITULO VI

EXCEPCIONES

ARTICULO 342.- Todas las excepciones se opondrán en el momento de contestarse la demanda o la reconvención, salvo las nacidas con posterioridad y las de cosa juzgada, prescripción, pago y transacción ajustada a la Ley de Trabajo, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

ARTICULO 343.- El Juez debe resolver en la comparecencia las excepciones dilatorias que pudiere, sin recurso alguno y dejará todas las demás para sentencia.

Sin embargo si se interpusiere la excepción de incompetencia, se procederá en la forma que establecen los artículos 309 y 310 de la presente Ley.

CAPITULO VII

PRUEBAS

ARTICULO 344.- Si no hay advenimiento entre las partes y si contradicción respecto a los hechos alegados, el juez recibirá inmediatamente las pruebas que ofrezcan las partes en lo que fuere procedente.

De plano se rechazará toda prueba no ofrecida en la demanda o

que no se aduzca al contestar ésta.

En caso de reconvención o para combatir excepciones del demandado el actor puede ofrecer dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comparecencia otras pruebas, que serán evacuadas en nueva audiencia.

Igual regla rige para el contrademandante, cuando desee combatir las excepciones que el actor haya formulado a su reconvención.

ARTICULO 345.- En el auto inicial del procedimiento en el que se dé curso a la demanda o en su caso a la reconvención, se ordenará pedir de oficio certificación de los documentos que las partes hubieren citado como pruebas. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas para combatir excepciones del demandado o para combatir las que el actor alegare contra la reconvención.

ARTICULO 346.- Todas las pruebas deben recibirse inmediatamente por el Juez; para el efecto las partes tienen la obligación de concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en la primera comparecencia no fué posible recibir las pruebas ofrecidas o alguna de ellas, se señalará nueva comparecencia dentro de un término que no exceda de cinco días. Sólo extraordinariamente y cuando el juez lo estime de mucha trascendencia, e importancia para dirimir el conflicto, puede señalar audiencia para una tercera comparecencia a efecto de recibir la prueba o pruebas que no se hubieren podido practicar, comparecencia última que debe efectuarse, en caso de proceder, dentro del término de tres días del último comparendo.

Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas en tiempo por las partes y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

ARTICULO 347.- Las partes pueden ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que intenten demostrar, pero el juez reducirá su número siempre que lo considere necesario.

ARTICULO 348.- Todo habitante del país que no esté justamente impedido o comprendido dentro de las excepciones de ley, tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le haga para declarar en un juicio de trabajo sobre los hechos que le cons-

precepto será castigada con una sanción de cinco a veinticinco quetzales que impondrá el Juez que conozca del asunto.

Las citaciones se harán por medio de la Guardia Civil con la debida anticipación.

ARTICULO 349.- Cuando hubiere de recibirse declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el Tribunal, el Juez puede telegráficamente comisionar a otro de igual o inferior categoría, aunque éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo para que reciba dichas declaraciones.

Las respuestas las comunicará el comisionado en la misma forma y a la mayor brevedad posible, pero quedará obligado a remitir al Juez comitente, sin pérdida de tiempo las actas originales de la diligencia.

ARTICULO 350.- Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario o jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con las mismas penas establecidas en el artículo 348.-

ARTICULO 351.- Los incidentes de tacha no interrumpen el curso normal del juicio, ni el juez está obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero sí debe tenerla a la vista en el momento de dictarse sentencia.

La tacha de los testigos sólo es admitida dentro de las veinticuatro horas siguientes a la declaración de éstos, y las pruebas ofrecidas se recibirán en una sola comparecencia que señalará el Juez.

No son causales de tacha la subordinación que tenga el testigo derivada sólo del contrato de trabajo, ni las que provengan únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

ARTICULO 352.- Cuando se requiera dictámen pericial el Juez nombrará uno o dos peritos, fijándoles los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje, su dictamen lo darán en forma verbal o escrita en la misma comparecencia. Si no pudieren hacerlo, la prueba se recibirá sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente comparecencia.

Las partes no pueden recusar a los peritos, pero el Juez puede

removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTICULO 353.- Cuando fuere necesario la exhibición de documentos o de los libros de contabilidad, el Juez lo ordenará para la próxima comparecencia. Toda desobediencia a este precepto será castigada con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

Si hubiere de practicarse peritaje en los libros de contabilidad o en los documentos se procederá como se indica en el artículo anterior, ordenando expresamente al tenedor de los documentos o libros, su obligación de exhibir a los peritos los documentos o libros aludidos. En caso de desobediencia se impondrá la misma sanción que prevé el párrafo anterior.

ARTICULO 354.- Cuando se solicite la prueba de confesión judicial, el juez determinará la comparecencia en que debe efectuarse dentro de las comparecencias que prevé el párrafo segundo del artículo 346. La citación se hará personalmente con veinticuatro horas de anticipación a la comparecencia bajo apercibimiento de declararlo confeso si faltare sin justa causa. En la misma forma se procederá para reconocimiento de documentos, teniéndolos en caso de rebeldía por reconocidos.

ARTICULO 355.- El resultado de las pruebas evacuadas se consignará en actas lacónicas. Cuando se hiciere constar la presencia de una persona se le identificará por su nombre y apellidos, domicilio y nacionalidad, serán anotadas únicamente las respuestas que dieren a los hechos investigados y lo que les consta de los mismos.

En las declaraciones de testigos y en el dictamen de expertos, únicamente se hará referencia en las actas, a los nexos que haya con los litigantes, y puedan servir para calificar su declaración. En el caso de confesión judicial o reconocimiento de documentos se hará constar lacónicamente lo pertinente que arroje la diligencia.

ARTICULO 356.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social tienen amplias facultades para denegar las pruebas que se estimen extemporáneas o impertinentes.

Pero los litigantes tienen derecho a que se haga constar su

protesta, para los efectos de si lo estiman conveniente pidan se practique la prueba en la segunda instancia. La Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, no tiene obligación en tal caso de recibir la prueba denegada en primera instancia.

ARTICULO 357.- Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden disponer y practicar de oficio o a instancia de parte antes de dictar su fallo, y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba que estimen convenientes para resolver las cuestiones planteadas. Esas pruebas serán practicadas en un plazo que no excederá de cinco días.

Cuando lo estime indispensable para el acertado fallo del litigio, el Juez solicitará de la Inspección General De Trabajo y Previsión Social el envío inmediato de un inspector para que se constituya en el lugar, o empresa afectado por la controversia.

CAPITULO VIII

SENTENCIA

ARTICULO 358.- Si estuvieran ambas partes conformes en los hechos alegados, el Juez procederá en el mismo acto, si fuere posible, o dentro de tercero día, a pronunciar sentencia.

ARTICULO 359.- Cuando el demandado no asista a la primera comparecencia, sin justa causa, el Juez procederá a dictar fallo una vez recibida la prueba presentada por el actor, si fuere procedente.

ARTICULO 360.- Una vez evacuadas todas las pruebas o declaradas inevacuables las que lo fueren, el Juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a aquel en que estuvieron los autos listos para el fallo.

ARTICULO 361.- Salvo disposición expresa en contrario de este Código en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de derecho común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

ARTICULO 362.- Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, en estos juicios todos los incidentes se resolverán en sentencia, a menos que por su naturaleza puedan o

deban decidirse inmediatamente que se formulen. En la primera hipótesis, una vez interpuestos, se dará audiencia por veinticuatro horas a la parte contraria; y en el segundo caso, se resolverán de plano.

ARTICULO 363.- De todas las sentencias o autos que pongan término a los juicios o imposibiliten su continuación, dictados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, se dará copia fiel a las partes en el momento de hacerles la respectiva notificación, y otra, firmada por el Secretario, se conservará en el archivo de cada despacho.

Cuando dichas resoluciones estuvieren firmes se enviará también copia autorizada a la Inspección General de Trabajo

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

Cuando en las acciones y juicios civiles de trabajo aparezca que ha sido cometida una infracción a las leyes de trabajo y de previsión social, en la sentencia se resolverá la parte civil de trabajo y se ordenará en la misma certificar lo conducente para el correspondiente juzgamiento. La prueba del juicio del trabajo puede ser utilizada por el respectivo tribunal para los efectos de dicho juzgamiento.

CAPITULO IX

RECURSOS

ARTICULO 365.- En los procedimientos de trabajo únicamente proceden contra la sentencia o autos que pongan fin al juicio, los recursos:

a) De aclaración y ampliación, que deben interponerse dentro de veinticuatro horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación se pedirá si se omitió resolver algunos de los puntos sometidos a juicio;

b) El recurso de apelación, debe interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación: en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

ARTICULO 366.- El recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo y previsión social en los casos en que procede.

CAPITULO X

SEGUNDA INSTANCIA

ARTICULO 367.- Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 368.- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas a la parte recurrente, a efecto de que exprese los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después.

ARTICULO 369.- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas dado al recurrente, éste pidiere que se practique alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el tribunal si lo estima procedente señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deben practicarse dentro de los cinco días siguientes. Vencido ese término se señalará día para la vista que debe efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y a mas tardar dictará su fallo dentro de tercero día.

ARTICULO 370.- El Tribunal de Segunda Instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo 357

ARTICULO 371.- Si los autos hubieren sido elevados en consulta dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

ARTICULO 372.- La sentencia de segunda instancia debe con-

firmar, revocar, enmendar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

ARTICULO [illegible].- Contra la sentencia de segunda instancia no cabe más recursos que el de aclaración y ampliación.

TITULO DUODECIMO

PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

CAPITULO I

ARREGLO DIRECTO

ARTICULO [illegible].- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

ARTICULO [illegible].- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección debe velar por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que hubiere cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo y previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los

daños y perjuicios quese le hubieren causado.

ARTICULO 376.- Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

CAPITULO II

CONCILIACION

ARTICULO 377.- Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados nombrarán dentro de ellos, una delegación de dos o tres miembros que deben conocer muy bien las causas que provocan el conflicto y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

ARTICULO 378.- Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico-social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo y Previsión social directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. El secretario del Tribunal o autoridad aludida debe extender un recibo, haciendo constar la fecha y hora de entrega del duplicado.

La autoridad administrativa queda obligada bajo pena de destitución, a hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

ARTICULO 379.- Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a quinientos quetzales y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

ARTICULO 380.- A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión Soci

738 147

ARTICULO 381.- El pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas y a quien o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que la apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos delos delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los delegados deben señalar casa para oir notificaciones, en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto.

ARTICULO 382.- Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y previsión social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo 294, y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance que debe nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo 377; sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones dentro de la población donde tiene su asiento el tribunal.

ARTICULO 383.- Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviere algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al sustituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevé el artículo 297

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

ARTICULO 384.- El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

ARTICULO 385.- Dos horas antes de señalada para la comparecencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del tribunal.

ARTICULO 386.- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los remuentes fueren los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

ARTICULO 387.- El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 385 pero si no obtuviere éxito dará por concluída definitivamente su intervención.

Si el Tribunal hiciere uso de esta facultad, el Presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reunan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

ARTICULO 388.- Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 384 y siguientes el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos jutos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

ARTICULO 389.- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en semeter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cual de estas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

ARTICULO 390.- El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

ARTICULO 391.- Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

ARTICULO 392.- Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación una vez que hayan sido legalmente constituídos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por razones de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

ARTICULO 393.- En ningún caso los procedimientos de Conciliación pueden durar más de diez días, contados a partir del momento en que el correspondiente juez de trabajo y Previsión Social recibió el

pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381 Al vencerse dicho término el tribunal dará por concluída su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

ARTICULO 374.- En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo y previsión Social que se pronunce sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos 241 y 246

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica la decisión respectiva a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 375.- Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del Juez. Pasado ese término sin haberla declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro es de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 246

ARTICULO 376.- Declarada la huelga o el paro en su caso, dentro de los términos mencionados en el artículo anterior, la parte interesada puede pedir al Juez que calificó el movimiento, se pronuncie sobre la justicia o injusticia del mismo, para los efectos que indican los artículos 242 y 252 Pronunciamiento que deberá ser

142

razonado y dictado por el Juez, dentro de los diez días siguientes a aquel en que se le solicitó. Para este efecto el Juez puede pedir a las partes las pruebas que considere necesarias. Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en los artículos 242, párrafo 2º y 252 párrafo 2º.—

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso en la misma forma que indica el párrafo anterior a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 243 párrafo 2º y, en el segundo caso, debe autorizar al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo 3º artº 252.—

Todo esto sin perjuicio de las responsabilidades penales en que hayan incurrido.

CAPITULO III

ARBITRAJE

ARTICULO 397.- El arbitraje procede:

a) Cuando las partes así lo acuerden ántes o inmediatamente después del trámite de Conciliación;

b) En el caso obligatorio que indica la parte final del párrafo primero del artículo 395.

c) Cuando las partes, una vez declarada la huelga o el paro calificados de legales, así lo convengan.

En los tres casos es obligatorio el cumplimiento del fallo ejecutorio. En el caso del inciso c) las partes antes de someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje, la resolución del conflicto deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido, esta reanudación se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda.

ARTICULO 398.- En los casos de los incisos a) y c) del artículo anterior, las partes deben someter ante el respectivo juez de trabajo y Previsión Social y por escrito los motivos de su di-

vergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo; designando además tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlos de conformidad con lo preceptuado en el artículo 409 señalando lugar para recibir notificaciones, en caso no llenaren estos requisitos, el juez ordenará subsanar la omisión.

En el caso del inciso b) del artículo 397, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Llenados todos los trámites anteriores, el juez dentro de las veinticuatro horas siguientes procederá a integrar el tribunal.

ARTICULO 399.- Las reglas de los artículos 397 y 398 en lo que fueren aplicables a este capítulo también lo son en aquellos casos en que es ilegal la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje.

ARTICULO 400.- Inmediatamente que se haya constituído el Tribunal del Arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este término no puede abrirse más discusión sobre dichos extremos, ni aun cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente; si lo hicieren con posterioridad se les aplicará lo establecido en el artículo 353

Será motivo de excusa para los representantes de patronos y trabajadores el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero puedenser allanada la de aquellos por los delegados de los trabajadores y la de éstos por los delegados de los patronos.

ARTICULO 401.- Después de que sehaya dado el trámite y resolución legales a los incidentes de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso sus autos o providencias.

ARTICULO 402.- El Tribunal de Arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 385; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los inspectores de trabajo, o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución.

Los honorarios de estos últimos, los cubrirá la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 403.- La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponde preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de patronos y de trabajadores y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los jueces de trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo decidirá la discordia el presidente del Tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuales han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

ARTICULO 404.- En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

ARTICULO 405.- La sentencia arbitral es obligatoria para las

partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a seis meses.

Esta obligatoriedad temporal no rige para los extremos de derecho, sino para las resoluciones que aumenten o disminuyan el personal de una empresa, la jornada, los salarios, los descansos y, en general, cualesquiera otras que impliquen cambio en las condiciones de trabajo no fijadas por la ley.

ARTICULO 406.- La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado la sentencia para pedir al respectivo juez de trabajo y Previsión Social su ejecución en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fijen.

ARTICULO 407.- Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no pueden plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del quetzal u otros factores análogos, que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento de dictarse la sentencia.

ARTICULO 408.- De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION Y DE ARBITRAJE.

ARTICULO 409.- Ante los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje las partes deben comparecer personalmente o ser representadas:

a) Por parientes dentro del grado de ley;

b) Si se trata de empleados o trabajadores por compañeros de trabajo;

c) Si se trata de empresas, la representación se ejercerá por sus directores, gerentes o empleados superiores con poder suficiente.

ARTICULO 410.- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje pueden requerir y exigir de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que les formulen con relación al conflicto de que conozcan; la simple negativa o el entorpecimiento a las contestaciones concretas se tomarán como desobediencia grave y serán castigadas por el Juez de Trabajo y Previsión Social con la pena establecida en el Código Penal.

Asimismo pueden visitar y examinar los lugares de trabajo; requerir de las partes todos los informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido; el entorpecimiento o negativa a lo preceptuado en este párrafo será castigado en la misma forma establecida en este artículo.

ARTICULO 411.- El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje puede citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Guardia Civil, de las autoridades de trabajo o por las autoridades de cualquier clase, quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no están sujetas a más formalidad que la constancia puesta en autos de haber sido realizada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticos.

ARTICULO 412.- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del derecho común.

ARTICULO 413.- Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y de Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, por las personas que hayan intervenido en ella y el secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

TITULO DECIMO TERCERO

CAPITULO UNICO

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE PREVISION SOCIAL

ARTICULO 414.- Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en definitiva, debe demandarse a aquél por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de trabajo, previsto en el presente Código.

TITULO DECIMO CUARTO

CAPITULO UNICO.

PROCEDIMIENTO EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O PREVISION SOCIAL.

ARTICULO 415.- Se concede acción pública para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de Trabajo o de Previsión Social.

ARTICULO 416.- Están obligados a denunciar sin que por ello incurra en responsabilidad:

a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y

b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a las disposiciones prohibitivas de este Código.

ARTICULO 417.- La denuncia debe hacerse ante el Juez de Trabajo y Previsión Social, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima.

En la misma forma debe procederse para la acusación o denuncia, lo cual puede hacerse por escrito o de palabra.

ARTICULO 418.- En el escrito de denuncia o acusación o en el acta en su caso, deberán hacerse constar los nombres de la persona denunciante, los del presunto culpable, relación de los hechos identificándolos, lugar, mes, año, día y hora; y todas las demás indicaciones que sean necesarias para la averiguación y compro-

bación del hecho denunciado.

Si la denuncia o acusación fuere por escrito se mandará a ratificar.

ARTICULO 417.- Tan pronto como sea del conocimiento del Juez ya sea por constarle a él mismo, o por denuncia o acusación, la comisión de un hecho de los que se refiere este capítulo, dictará resolución mandando se instruya la averiguación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto las autoridades todas están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

La investigación y comprobación del hecho debe hacerse en juicio verbal, citándose a una comparecencia al presunto culpable o culpables. Si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite procederá a dictar sentencia dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO 418.- Si en la primera comparecencia no reconociere la verdad de los hechos imputados, debe proponer los medios de prueba que estime oportuno, los cuales serán recibidos dentro del término máximo de diez días, pasado ese término se dictará sentencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO 419.- Contra esa sentencia cabe el recurso de apelación, que debe interponerse tres días después de haber sido notificado el fallo. Si no hubiere apelación se elevará los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Dentro del término de ocho días resolverá en definitiva la Sala de Apelaciones. En esta instancia no se practicará prueba alguna.

ARTICULO 420.- Las sanciones o multas que se impongan a los culpables, deben hacerse efectivas inmediatamente.

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

ARTICULO 421.- En caso de insolvencia la sanción se debe conmutar por días de prisión en la forma en que el Juez lo determine.

ARTICULO 422.- En materia de faltas, no se debe dar publicidad en el órgano de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a las sentencias firmes.

TITULO DECIMO QUINTO

CAPITULO UNICO

EJECUCION DE SENTENCIAS

ARTICULO 425.- Debe ejecutar la sentencia el Juez que la dictó en primera instancia.

Las sentencias dictadas por los Tribunales de Arbitraje deben ser ejecutadas por el Juzgado de la zona económica a que correspondan esos tribunales.

ARTICULO 426.- Para el cobro de toda clase de salarios reconocidos en sentencia firme por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como en las demás prestaciones a que se refiere el artículo 101 se seguirá el procedimiento siguiente:

a) El Juez de los autos mandará a requerir de pago al deudor bajo apercibimiento de imponer las penas establecidas en el Código Penal por apercibimiento de imponerles las penas establecidas en el Código Penal por desobediencia;

b) Si dentro del término de tres días contados desde la fecha del requerimiento no hiciere efectivo el pago, librará orden de captura por desobediencia de las disposiciones judiciales y le impondrá la pena que corresponde conmutable en su totalidad; sin perjuicio del pago de los salarios debidos; y

c) En el caso del inciso anterior no se permitirá la excarcelación del deudor, ni la conmuta de la pena en tanto no pague los salarios.

ARTICULO 427.- Fuera del caso previsto en el artículo anterior el Juez previamente debe practicar la liquidación, a solicitud de parte, contra la que no cabrá recurso alguno.

Firme la sentencia o notificada la liquidación el Juez despachará mandamiento de embargo contra el deudor. Si dentro del término de cinco días de practicado el embargo, no hiciere efectiva la suma debida, se sacarán a remate los bienes embargados por el valor de la deuda, observándose en cuanto no se oponga al presente Código lo establecido en el Código de ~~Procedimientos~~ (enjuiciamiento) Civil y Mercantil.

ARTICULO 428.- En los casos no previstos en el presente capítulo el Juez por analogía debe seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

TITULO DECIMO SEXTO

MAGISTRADO COORDINADOR DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

CAPITULO I

ARTICULO 429.- Con el nombre de Magistrado Coordinador de la Jurisdicción de Trabajo y Previsión Social se establece una judicatura, atendida por un solo titular nombrado por el Congreso de la República y auxiliada por un Secretario y de los escribientes que sean necesarios.

ARTICULO 430.- El Magistrado Coordinador de la jurisdicción de trabajo y Previsión Social, debe tener los requisitos siguientes:

a) Ser mayor de veintiún años de edad;

b) Ser abogado de los Tribunales de la República, de preferencia especialista en Derecho de Trabajo;

c) Ser guatemalteco;

d) Ser ciudadano en el goce de sus derechos; y

e) Ser del estado seglar.

ARTICULO 431.- Goza de las mismas preeminencias e inmunidades de los Magistrados de la Corte de Apelaciones.

ARTICULO 432.- Tiene las atribuciones siguientes:

a) Vigilar personalmente y en forma constante la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, comunicando a la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social o a la Corte Suprema de Justicia, las faltas graves observadas, proponiendo las remociones o destituciones que deban hacerse, según el caso. En caso de trate de remociones de Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, el Presidente del Organismo Judicial, tendrá la obligación de tramitar esa petición al Congreso de la República;

b) Procurar la unificación del criterio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

c) Asesorar a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social sobre la aplicación y sentido de las Leyes de Trabajo;

d) Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo y Pre-

visión Social a efecto de crear y unificar la jurisprudencia de los mismos;

e) Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo;

f) Examinar los expedientes en los que tuviere denuncia de retardos en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;

g) Proponer por medio del Presidente del Organismo Judicial las reformas a las Leyes de Trabajo que considere necesarias; y

h) Publicar cuando menos una vez por mes los fallos firmes dados por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, exceptuando los de menor cuantía, y las sentencias recaídas en materia de faltas en las Leyes de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 433.- Por la índole de las funciones del Magistrado Coordinador de la jurisdicción del Trabajo, sólo reconocerá como superior jerárquico en materia judicial al Presidente del Organismo Judicial y a la Corte Suprema de Justicia; los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben reconocerle su superior jerarquía y atender cumplidamente sus mandatos.

CAPITULO II

ARTICULO 434.- Procede el recurso de responsabilidad contra los jueces de trabajo:

a) Cuando retrasen la administración de justicia;

b) Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;

c) Cuando amplíen los términos sin justa causa; y

d) Cuando no cumplan los mandatos establecidos en este Código.

ARTICULO 435.- El Magistrado coordinador de la Jurisdicción de Trabajo debe proceder por denuncia o acusación recibida, a investigar y examinar por sí o por medio de un delegado el expediente respectivo; oyendo al juez de que se trate, y si encuentra fundada la acusación o denuncia, debe imponer alguna de las sanciones siguientes:

a) Amonestación privada;

b) Amonestación pública; y

c) Multa de cinco a cien quetzales, a título de corrección disciplinaria.

Además, en casos graves debe solicitarse a donde corresponda la destitución o remoción.

La resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, será apelable ante la Corte Suprema de Justicia, quien debe confirmarla o revocarla, dentro del término de diez días de haber recibido el expediente y los autos respectivos.

TITULO DECIMO SEPTIMO

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

ARTICULO [illegible].- Este Código deroga, a partir de su vigencia, las siguientes disposiciones legales:

a) Decretos números 64, 72, 200 y 223 del Congreso;

b) Decretos Gubernativos números 909, 961, 1434 y 3064;

c) Párrafos números 21, 22, 23 y 24, título segundo, libro 3° del Código Civil de 1877;

d) Decreto número 60 de la Junta Revolucionaria de Gobierno;

e) Todas las demás que se opongan al presente Código.

CAPITULO II

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO [illegible].- El actual Ministerio de Economía y Trabajo debe asumir las funciones que este Código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el correcto nombre que le corresponda. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios.

ARTICULO [illegible].- El Organismo Ejecutivo dentro de un plazo máximo de dos años, contados a partir de la vigencia de este Código,

debe dictar los Reglamentos expresamente previstos en el texto del mismo u otros que estime convenientes, sea para precisar el alcance de algunos vocablos o expresiones que en la presente Ley se usan o por otro motivo.

Tanto dichos Reglamentos como todos los Acuerdos que se emitan de conformidad con este Código, deben ir firmados por el Presidente de la República.

ARTICULO IV.- Todos los sindicatos, federaciones o confederaciones existentes, sea de hecho o legalizados de conformidad con la Ley Provisional de Sindicalización, gozan de un plazo de cuatro meses, contados a partir de la vigencia de este Código, para sujetarse a las disposiciónes del Título Sexto, y los que no cumplan con las respectivas obligaciones deben ser disueltos, sin más trámite, por el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos en cada caso por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de las demás sanciones que a aquéllos o a sus miembros dirigentes les correspondan.

ARTICULO V.- El Organismo Ejecutivo debe nombrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos que proceda, inmediatamente después de la promulgación del presente Código, con el fin de que aquéllas entren en funciones sin pérdida de tiempo.

Los patronos y trabajadores que integren las primeras Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, deben durar en sus cargos hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos cuarenta y nueve.

No obstante lo dispuesto en el artículo I, las leyes, decretos o acuerdos que actualmente fijen o autoricen fijar salarios mínimos, deben quedar vigentes mientras no se organicen y no cumplan su cometido legal dichas comisiones.

ARTICULO VI.- A partir de la promulgación de este Código y durante los dos años siguientes a la misma, no pueden alterarse las condiciones de trabajo que actualmente imperan en cada una de las empresas existentes en Guatemala, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que en todo o en parte tengan condiciones superiores al mínimum de protección que éste Código otorga a los trabajadores.

ARTICULO VII.- Dentro de los dos meses siguientes al día en que se apruebe la ampliación o presupuesto correspondiente destinado a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que inicialmente se vayan a organizar, deben quedar nombrados los titulares y los trabajadores al servicio de los mismos.

Mientras no se organice un número de dichos tribunales, suficiente para toda la República, la Corte Suprema de Justicia debe recargar las funciones que a éstos correspondan, en los sectores del territorio nacional donde no haya Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a los funcionarios judiciales de categoría análoga que estime convenientes; y los Jueces de Paz y los Alcaldes con jurisdicción en dichos sectores, tienen facultad para conocer en la vía conciliatoria, con la obligación de remitir lo actuado, si el arreglo fracasa, a la autoridad judicial que corresponda.

ARTICULO VIII.- Los juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que estén pendientes de resolución en los Tribunales Comunes, o en el actual Departamento de Trabajo, u otra dependencia administrativa, se deben pasar de oficio a aquéllos para su tramitación y fenecimiento posteriores. A este efecto, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben procurar aplicar las nuevas reglas procesales armonizándolas, hasta donde sea posible, con las actuaciones ya practicadas, a fin de evitar perjuicios para las partes.

En los casos que prevé el párrafo anterior se deben aplicar las leyes vigentes en la fecha de la demanda y, a falta de éstas, las normas del presente Código.

ARTICULO IX.- La disposición contenida en el artículo 205 será impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en forma gradual, a los patronos que se encuentren en posibilidades económicas de cumplir con esa obligación.

ARTICULO X.- Este Código debe entrar en vigor el primero de mayo del año en curso, en conmemoración del Día del Trabajo.

Dentro de los ocho meses posteriores a su promulgación, el Organismo Ejecutivo puede emitir, por vía de reglamento, todas - las otras disposiciones transitorias que demande la mejor organización de las instituciones que el presente Código crea o que exija la mejor adaptación a la realidad nacional de las disposiciones del mismo y que, en uno u otro caso, se hayan omitido en este capítulo.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU PUBLICACION Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN EL PALACIO DEL CONGRESO: EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A LOS OCHO DIAS DEL MES DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SIETE, AÑO TERCERO DE LA REVOLUCION.

Presidente

Secretario

Secretario

NO. 5765-1M-1-47

ARCHIVO

DE LA

SECRETARIA DEL CONGRESO NACIONAL

COMISION

Economía y Trabajo

EXPEDIENTE NUMERO ..... AÑO DE 1947.-

Decreto legislativo No.
-330- Código del Trabajo.
8 de Febrero de 1947.- Período
extraordinario.-

Nota: Los anexos a éste decreto se encuentra en expedientes resueltos- Generalidades (0)

FOLIOS 164-

TIP. NACIONAL—GUATEMALA

MINISTERIO DE
ECONOMIA Y TRABAJO

PALACIO NACIONAL

GUATEMALA, C. A.

NO. 4223-10M-2-46

NUM.:

REF.:

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

1

P R O Y E C T O

D E

C O D I G O D E T R A B A J O

D E L A

R E P U B L I C A D E G U A T E M A L A

Enero 6 de 1947

(NOTA:- Este proyecto ha sido elaborado por Oscar Barahona Streber con base en el articulado ya aprobado por el Congreso sobre la misma materia, en acatamiento de lo resuelto en la reunión celebrada a las 6 P.M. del 18 de diciembre de 1946 con asistencia del Sr. Presidente de la República y de sus Señores Ministros, del Sr. Presidente del Congreso y de muchos Señores Diputados, del Sr. Presidente del Organismo Judicial, del Sr. Presidente de la Junta Monetaria del Banco de Guatemala, del Sr. Presidente de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, de otras distinguidas personalidades y del autor.)

MINISTERIO DE
ECONOMIA Y TRABAJO

PALACIO NACIONAL

GUATEMALA, C. A.

NUM.:_____

REF.:_____

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

D E C R E T O N U M E R O . . . .

E L C O N G R E S O D E L A R E P U B L I C A D E G U A T E M A L A,

CONSIDERANDO :

Que es urgente e inaplazable emitir un Código de Trabajo que regule sobre bases de bien entendida equidad las relaciones entre patronos y trabajadores y que por ser ésta la más trascendental de las reformas hasta ahora emprendidas en Guatemala conviene, desde ahora, adoptar todas las medidas conducentes a garantizar su feliz aplicación a nuestro medio;

CONSIDERANDO :

Que la más eficaz de esas medidas consiste en la determinación de una norma ideológica precisa y uniforme que tanto sirva para deslindar el campo de aplicación del Derecho de Trabajo del que es propio del Derecho Común, como para guiar obligatoriamente por los buenos principios a las autoridades encargadas de administrar e interpretar el Código de Trabajo, a patronos y a trabajadores;

CONSIDERANDO :

Que esas características ideológicas del Derecho de Trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél adaptada a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

a) El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente;

b) El Derecho de Trabajo constituye un mínimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo;

c) El Derecho de Trabajo es un Derecho Necesario o Imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la Ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la "autonomía de la voluntad" propio del Derecho Común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad está condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;

d) El Derecho de Trabajo es un Derecho Realista y Objetivo: lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, y

f) El Derecho de Trabajo es un Derecho hondamente Democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece, los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces hemos contemplado, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia den la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que teóricamente postulan la Libertad, la Igualdad y la Fraternidad, sin tomar en cuenta que la simple proclamación verbal de esos principios conduce precisamente a lo contrario, esto es, a la pérdida de la Fraternidad, de la Igualdad y de la Libertad que todos ansiamos tánto, y

CONSIDERANDO :

Que otras de las medidas mencionadas en el Considerando inicial consisten en que todas las autoridades encargadas de aplicar el Código de Trabajo en nuestro medio deben orientar su acción y esfuerzos hacia la consecución de un creciente equilibrio social, tratando de proteger a los trabajadores en armonía con los intereses justos de los patronos y con las exigencias de progreso de la economía nacional; en que la aplicación del Código de Trabajo se haga con toda la firmeza que las circunstancias exijan, pero también con toda la prudencia que demandan las actuales condiciones sociales porque atraviesa el país, entre las que se destacan el problema del crecido analfabetismo, la falta de integración al conjunto de la nacionalidad de grandes masas indígenas, la relativa inexperiencia que hay en Guatemala sobre cuestiones de trabajo y otras más que sería largo enumerar; y, fundamentalmente, que la administración e interpretación de la legislación de trabajo debe realizarse con criterio eminentemente técnico para dar confianza y estímulo al Capital y al Trabajo por ser ambos los dos factores básicos en que descansa la estructura democrática nacional.

P O R T A N T O,

DECRETA :

El siguiente

C O D I G O D E T R A B A J O

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo Unico

Disposiciones Generales

ARTICULO 1.- El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

MINISTERIO DE
ECONOMIA Y TRABAJO

PALACIO NACIONAL

GUATEMALA, C. A.

NUM.:_____

REF.:_____

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

ARTICULO 2.- Patrono es toda persona individual o jurídica, particular o de Derecho Público, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 3.- Trabajador es toda persona individual que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

ARTICULO 4.- Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores y reclutadores de trabajadores.

Los representantes del patrono, en las relaciones de ellos con los trabajadores, obligan directamente a dicho patrono.

ARTICULO 5.- Intermediario es toda persona individual o jurídica, particular o de Derecho Público, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social.

No tiene carácter de intermediario, y sí de patrono, al que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con capitales propios.

ARTICULO 6.- Se prohibe limitar a persona alguna su derecho al trabajo o impedirle que se dedique a la profesión o actividad que le plazca, siempre que no contravenga las leyes ó reglamentos respectivos. Sólo mediante resolución de autoridad competente dictada por motivo de orden público o de interés nacional se puede limitar este derecho.

No se entiende coartada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriban este Código, sus Reglamentos ó las leyes de previsión social.

ARTICULO 7.- Se prohibe en las zonas de trabajo la venta de bebidas o drogas embriagantes o estupefacientes, las lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros alrededor de cada centro de trabajo establecido fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a esta últimas rigen las disposiciones de las leyes y reglamentos respectivos.

ARTICULO 8.- Se prohibe impedir la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que las autoridades competentes juzguen que con el ejercicio de esa libertad se perjudican el normal desempeño de las labores o los intereses de los trabajadores o de la colectividad.

ARTICULO 9.- Se prohibe el uso de idiomas extranjeros en las órdenes, instrucciones ó disposiciones que se den a los trabajadores.

Los cargos de quienes dirijan o vigilen en forma inmediata la ejecución de las labores deben ser desempeñados por personas que hablen el idioma español, pero si el trabajo se realiza en una región donde esté extendido el uso de algún dialecto indígena, dichas personas deben hablar también ese dialecto.

ARTICULO 10.- Se prohibe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus Reglamentos ó las leyes de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

ARTICULO 11.- Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus Reglamentos o de las leyes de previsión social.

Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.

ARTICULO 12.- Son nulos ipso iure todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente Código, sus Reglamentos ó

las leyes de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera.

ARTICULO 13.- Se prohibe a los patronos emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devenguen.

Ambas proporciones pueden modificarse en los casos siguientes:

a) Pueden ser disminuidas hasta en un diez por ciento y en un lapso no mayor de cinco años para cada empresa por el Ministerio de ~~Trabajo y Previsión Social~~ Econ. y Trabajo, y aumentadas hasta eliminar la participación de trabajadores extranjeros, por el mismo Ministerio. En uno u otro caso el Acuerdo respectivo debe fundarse en alguno de los motivos siguientes: que así lo exigen evidentes razones de protección y fomento a la economía nacional, o de carencia de técnicos guatemaltecos en determinada actividad, o de defensa de los trabajadores nacionales que demuestren su capacidad.

En caso de que dicho Ministerio autorice la disminución de los expresados porcentajes, debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de las actividades de estas dentro del plazo que al efecto se les conceda, y

b) Pueden ser modificadas discrecionalmente por el mismo Ministerio en casos de inmigración autorizada y controlada por el Organismo Ejecutivo o contratada por él mismo y que ingrese o haya ingresado al país para trabajar en el establecimiento o desarrollo de colonias agrícolas o ganaderas; en instituciones de asistencia social o de carácter cultural; o cuando se trate de centro-americanos de origen. A este efecto, el Acuerdo correspondiente también debe expresar las razones, límite y duración de la modificación que se haga.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se debe hacer caso omiso de fracciones, y cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, sólo ha de exigirse la calidad de guatemalteco a cuatro de éllos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que su número no exceda de dos en cada una de ellas.

Toda simulación de sociedad y, en general, cualquier acto o contrato que tienda a violar estas disposiciones, es nulo ipso iure y además da lugar a la aplicación de las sanciones de orden penal que procedan.

ARTICULO 14.- El presente Código y sus Reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben de sujetar todas las empresas, de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades. Quedan a salvo las excepciones que este mismo Código hace.

ARTICULO 15.- Los casos no previstos por este Código, por sus Reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del Derecho de Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de Derecho Común.

ARTICULO 16.- En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben de predominar las primeras.

ARTICULO 17.- Para los efectos de interpretar el presente Código y sus Reglamentos, se debe de tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

-.-.-.-.-.-.-.-.-.-.-.-.-.-.-

9

TITULO SEGUNDO

CONTRATOS Y PACTOS DE TRABAJO

Capítulo Primero

Disposiciones Generales y Contrato Individual de trabajo

ARTICULO 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

ARTICULO 19.- Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo anterior.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

ARTICULO 20.- El contrato individual de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fé, la equidad, el uso y costumbre locales o

la ley.

ARTICULO 21.- Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

ARTICULO 22.- En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluídos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus Reglamentos y las leyes de previsión social.

ARTICULO 23.- La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituído queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluído este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono.

ARTICULO 24.- La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea, a las prestaciones que determinen este Código, sus Reglamentos y las leyes de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

ARTICULO 25.- El contrato individual de trabajo puede ser:

a) Por tiempo indefinido o indeterminado, cuando no se especifica fecha para su terminación;

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí misma como objeto del contrato, y nó el resultado de la obra, y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada siempre que se reunan las condiciones que indica el párrafo anterior.

ARTICULO 26.- Todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsisten la causa que les dió origen o la materia del trabajo para la prestación de servicios o ejecución de obras iguales o análogos.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

ARTICULO 27.- El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores agrícolas o ganaderas;

b) Al servicio doméstico;

c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, y

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se inicie la relación del trabajo,

una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de dicha iniciación, el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días trabajados.

ARTICULO 28.- En los demás casos el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

ARTICULO 29.- El contrato escrito de trabajo debe contener:

a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y domicilio de los contratantes;

b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrate para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquél donde viva habitualmente;

f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad

de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas como consecuencia de su uso en el trabajo;

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato, y

k) Las firmas de los contratantes, o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

ARTICULO 30.- La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono, en cuyos casos dicha prueba se puede hacer de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

ARTICULO 31.- Tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan más de catorce años y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior lo son sólo para los efectos de trabajo y, en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado o ejecutado con sus trabajado-

res anteriormente a dicha declaratoria.

ARTICULO 32.- Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la aprobación de un Inspector de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores comprendidos en las edades expresadas en el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales.

Los menores de catorce años y mayores de doce sólo pueden comprometer su trabajo en vía de aprendizaje o por necesidad de cooperación a la economía familar, compatibles con la obligatoriedad de su educación.

ARTICULO 33.- Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y de regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande, y

b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje - para todos.

En los casos que contempla este inciso la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

ARTICULO 34.- Se prohibe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe obligarse a tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;

b) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos de ha permitido;

c) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y, también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes han de ser las únicas competentes para ordenar el pago de

las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos - trabajadores, familiares o personas manifiesten formalmente su negativa a volver a Guatemala, y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se cancelará parcial o totalmente conforme vaya probando el Agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo, y

d) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho Agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo cómo se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b), y c) de éste artículo corren a cargo exclusivo del Agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera cómo van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

NO. 4223-10M-2 46

NUM.:
REF.:

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

14

ARTICULO 35.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior en los siguientes casos:

a) Si los trabajadores son menores de edad;

b) Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria el cumplimiento de las obligaciones sobre suministro de alimentos que tengan a favor de quienes dependan económicamente éllos;

c) Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional, y

d) Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores nacionales o que en alguna otra forma éstos pueden salir perjudicados.

ARTICULO 36.- Las restricciones contempladas por los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.

ARTICULO 37.- Todas las disposiciones de este Capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

- - - - - - - -

Capítulo Segundo

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTICULO 38.- Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o una o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

ARTICULO 39.- El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares; uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores estén ligados por él.

ARTICULO 40.- En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo.

ARTICULO 41.- Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de sus estatutos legalmente inscritos y por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al Derecho Común.

ARTICULO 42.- Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las

condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a éstos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

ARTICULO 43.- Si firmado un contrato colectivo de trabajo el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquél patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo contrato.

ARTICULO 44.- Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

ARTICULO 45.- Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

ARTICULO 46.- El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nazcan de éste, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra:

a) Sus propios miembros;

b) Otros sindicatos que sean partes del contrato;

c) Los miembros de los sindicatos a que se refiere el inciso anterior, y

d) Cualquier otra persona obligada por el contrato.

ARTICULO 47.- Los individuos obligados por un contrato colectivo de trabajo, sólo pueden ejercer los derechos y acciones que nazcan del mismo, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan, contra otros individuos o sindicatos o empresas que sean partes del contrato, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

ARTICULO 48.- Cuando una acción fundada en un contrato colectivo de trabajo haya sido intentada,por un individuo o un sindicato, los otros sindicatos afectados por ella pueden apersonarse en el litigio en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

----------oooo0oooo----------

Capítulo Tercero

PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO

Sección I.- Disposiciones generales y pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado:

ARTICULO 49.- Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los artículos 41 a 48 inclusives son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

ARTICULO 50.- Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que la han suscrito;

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera, en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, y

c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.

ARTICULO 51.- Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados, queda obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción, y

d) Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración del pacto colectivo, no han llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede pedir a los Tribunales de Tra-

bajo y Previsión Social que resuelvan el punto o puntos en discordia.

ARTICULO 52.- El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad insanable. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien se entregue la copia debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus Reglamentos o las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

ARTICULO 53.- En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;

b) La duración del pacto y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se debe prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hagan los trabajadores, deben representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que celebraron el pacto; y cuando la formulen los patronos, éstos deben tener en ese momento trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por el pacto.

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;

c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la

cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados, y

d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Sección II.- Pactos colectivos de industria, de actividad económica o de región determinada:

ARTICULO 54.- Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o nó, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;

c) Que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;

d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reunen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa e indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto, y

e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita Acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscrip-

ción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presente una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por diez días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación o aviso personal por un Inspector de Trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio emitirá dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTICULO 55.- El Organismo Ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto colectivo, que no puede ser menor de un año ni mayor de cinco años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto.

En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

ARTICULO 56.- Cualquier pacto colectivo en vigor puede ser revisado por el Organismo Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitan por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Organismo Ejecutivo en este caso y en el del párrafo segundo del artículo anterior, debe comprobar que los peticionarios reunen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del artículo 54, antes de

proceder a la derogatoria formal del Acuerdo que dió fuerza extensiva al pacto colectivo y a la expedición del nuevo Acuerdo que corresponda.

----------oooo0oooo----------

Capítulo Cuarto

REGLAMENTOS INTERIORES DE TRABAJO

ARTICULO 57.- Reglamento interior de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

ARTICULO 58.- Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente (veinticinco 15) o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 59.- Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe de ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe de imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento interior de trabajo.

ARTICULO 60.- El reglamento interior de trabajo puede comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias. Además debe contener:

a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo

destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;

b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d) El lugar, día y hora de pago;

e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Es entendido que se prohibe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de salario, no puede decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros, y

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

Capítulo Quinto

OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS

ARTICULO 61.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro de los primeros veinte días del mes de Enero de cada año al Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentre la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

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

2) Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido .....

durante ese período.

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

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias que

éste se haya comprometido a pagar en su sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización social legalmente constituída. En este último caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos;

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores;

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan dos o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles, y permitirles a los trabajadores el aprovechamiento de los frutos y productos de las parcelas de tierra que les cedan.—

m) Permitir a los trabajadores campesinos, en las condiciones que determina el inciso anterior, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que usen los pastos naturales de la finca para el consumo de los animales que, de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y

n)

ARTICULO 62.- Se prohibe a los patronos:

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

c) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o a ingresar a unos o a otros, o incluir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

d) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

e) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

f) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga, y

g) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

Capítulo Sexto

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 63.- Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro nor-

mal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio al patrono;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan, e

i) Desocupar dentro de un término de treinta días contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, las casas que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

ARTICULO 64.- Se prohibe a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;

b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono

para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos punzantes, cortantes o punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

Las infracciones de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso i).

Capítulo Sétimo

SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 65.- Suspensión de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo dejan de cumplir durante un tiempo, parcial o totalmente, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales, (prestaciónndel trabajo y pago de salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y deberes que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;

b) Individual total, cuando afecta a una relaciónde trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales, o

d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

ARTICULO 66.- Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

a) Las licencias, descanos y vacaciones remunerados que imponga la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y post natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal para desempeñar el trabajo, y

c) La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).

ARTICULO 67.- En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los Reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por la ley, la única obligación de éste último es la de dar licencia al trabajador, durante un período no mayor de tres meses o hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y no menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;

b) Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses, y

c) Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a

otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

ARTICULO 68.- Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

a) Las licencias o descanos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores, y

b) El arresto menor o la prisión simple que alguna autoridad judicial le imponga al trabajador, o la prisión provisional que en su contra se decrete, siempre que esta última sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los ~~tres~~ 5 días siguientes a aquél en que comenzó su arresto menor o prisión simple o provisional; y reanudar su trabajo dentro de los ~~tres~~ cinco días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hace el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud del trabajador el Alcaide o Jefe de la Cárcel debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

En estos casos rige la regla del último parrafo del artículo 67.

ARTICULO 69.- El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo éste.

ARTICULO 70.- Son causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sea imputable al patrono, según declaración de los

mismos Tribunales; y

c) Las causas que enumera el artículo siguiente, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores, durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

237 parrafo 2-

En el caso del inciso a) rige la regla del artículo ~~371~~ y en el caso del inciso b) los Tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores.

ARTICULO 71.- Son causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo, en que ambas partes quedan relevadas de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas:

a) La huelga legalmente declarada, cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;

b) El paro legalmente declarado;

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;

d) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y

e) Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

ARTICULO 72.- En las circunstancias previstas por los incisos c), d) y e) del artículo anterior, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emanado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

ARTICULO 73.- La suspensión colectiva, parcial o total, surte efecto:

a) En caso de huelga o de paro, desde el día en que una u otra se declaren legales, de conformidad con lo que este Código dispone, y

b) En los demás casos, desde que concluya el día del hecho que le haya dado origen, siempre que el patrono inicie ante la Inspección General de Trabajo la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

Si la Inspección General de Trabajo llega a la conclusión de que no existe la causa alegada o de que la suspensión es injustificada, debe declarar sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluídos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

ARTICULO 74.- Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por una huelga o paro legal, rigen las reglas de los artículos ~~365~~ 235 y ~~373~~ 242, respectivamente.

Durante la vigencia de una suspensión colectiva determinada por otras causas pueden darse por terminados los contratos de trabajo, siempre que hayan trascurrido más de tres meses desde que dicha suspensión comenzó y que los patronos paguen ~~la indemnización por tiempo servido~~ las prestaciones de los años 82 y 84 que corresponda a cada uno de sus trabajadores, ~~o que éstos, en su caso, den el preaviso legal.~~ (este último sí)

ARTICULO 75.- La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de amplia circulación. En este caso el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

CAPITULO OCTAVO

TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 76.- Terminación de los contratos de trabajo es el fenómeno jurídico mediante cuyo acaecimiento una o las dos partes que forman la relación de trabajo da o dan por concluída ésta, sea por la sola voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y deberes que emanen de dichos contratos.

ARTICULO 77.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecutan las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan los trabajos;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso

g) del artículo 63;

f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días completos y consecutivos o durante tres veces en un mismo mes-~~calendario~~;

g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

h) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito, incurra en las causales previstas por el artículo 64;

i) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimi tos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada, y

k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acci nes correspondientes ante las autoridades penales comunes.

ARTICULO 78.- La terminación del contrato surte efectos desde que el patrono la decreta conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, pero el trabajador goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que le pruebe la

justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa debe pagar al trabajador las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que éste habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que con sujeción a las normas procesales del presente Código debe de quedar firme la sentencia condenatoria respectiva.

No obstante, en tratándose de empresas agrícolas o ganaderas, se debe reducir a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere la parte final del párrafo anterior.

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono haga prueba evidente de la justa causa en que se fundó el despido, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben de condenar ~~al primero a pagar las costas del litigio y,~~ a título de corrección disciplinaria, una multa de uno a cinco quetzales convertible en arresto forzoso a razón de cincuenta centavos de quetzal por día, si el perdidoso no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el fallo absolutorio para el patrono.

ARTICULO 79.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) Cuanto el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las he-

rramientas o útiles del trabajador;

e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 62, y

j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

ARTICULO 80.- La terminación del contrato surte efectos desde que el trabajador la decrete conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, pero el patrono goza del derecho de emplazarlo ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, el trabajador debe ~~abonarle~~ de pago el importe del pre-aviso o el de las otras indemnizaciones legales que procedan, ~~las costas del juicio y los daños~~ y perjuicios que

a que se refiere el art. 84.-

En los casos de contrato por tiempo indefinido debe

haya ocasionado, según estimación prudencial que deben de hacer dichos Tribunales.

Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, el trabajador puede separarse de su puesto conservando su derecho a percibir las indemnizaciones y prestaciones legales que procedan.

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

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

ARTICULO 82.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

a) Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, ~~salvo en la mitad~~ en los términos del artículo 97. por concepto de obligaciones de pagar alimentos;

b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se ha ajustado dicho término;

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que, según este Código, suspende y no terminan el contrato de trabajo;

d) Es nula ipso iure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse, y

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de invalidez permanente o vejez no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez o de vejez cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si no lo fuere por no estar el Instituto en capacidad económica de otorgarla o por otro motivo, el patrono queda obligado únicamente a completar en el acto del despido el valor de la mencionada pensión, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador indique el mismo Instituto.

ARTICULO 83.- El trabajador que desee dar por concluído su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiento únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba, debe dar un aviso previo al patrono de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

b) Después de seis o más meses de servicios continuos pero menor de un año, con diez días de anticipación por lo menos; y

c) Después de un año o más de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos, y

d) Después de cinco o más años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a los expresados plazos, salvo que éste último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al pre-aviso las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) ~~ibidem~~ del mismo texto en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

52

ARTICULO 84.- En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes a juicio de un Inspector de Trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se ha ajustado dicho término. Este mínimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

ARTICULO 85.- Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales como las que contengan los Reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) La muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste no goza de la protección de dicho Instituto o si sus herederos o concubina no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la única obligación del patrono en concepto del fallecimiento es la de pagar a aquéllos o a ésta, sin pérdida de tiempo, un mínimum de un mes de salario, cualquiera que sea el tiempo de vigencia que tenga el contrato, y

b) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial

o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa el cierre del negocio, o la cesación definitiva de los trabajos o la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.

En estos casos la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de tres días de salario ni mayores de tres meses de salario por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.

ARTICULO 86.- El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:

a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;

b) Por las causas expresamente estipuladas en él, y

c) Por mutuo consentimiento.

ARTICULO 87.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, debe darle un certificado que exprese únicamente:

a) La fecha de su entrada y de su salida, y

b) La clase de trabajo ejecutado.

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

c) La manera como trabajó, y

d) La causa o causas de la terminación del contrato.

TITULO TERCERO

SALARIOS, JORNADAS Y DESCANSOS.

Capítulo primero

SALARIO Y MEDIDAS QUE LO PROTEGEN

ARTICULO 88.- Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día y hora);

b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y

c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 89.- Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, dentro de la misma empresa, debe corresponder salario igual, el que debe comprender tanto los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria, como las gratificaciones u otras cantidades adicionales que le puedan ser entregadas a aquél.

Se prohibe establecer discriminaciones por consideración a edad, raza, sexo o nacionalidad, creencias religiosas o filiación política.—

Es entendido que dicha prohibición no abarca al trato diferencial que el patrono dé a un trabajador atendiendo únicamente a factores tales como eficiencia, capacidad de trabajo u honradez.

ARTICULO 90.- El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohibe pagar el salario, total o parcialmente, en mercaderías vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximum cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que procede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo de salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximum, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

ARTICULO 91.- El monto del salario debe ser determinado por patronos y trabajadores, pero no puede ser inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con el Capítulo siguiente.

ARTICULO 92.- Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consiste en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

ARTICULO 93.- Salvo lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, así como para el cómputo de todas las indemnizaciones o prestaciones que otorga el presente Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria o el equivalente de las mismas en el caso del inciso b) del artículo 88.

ARTICULO 94.- El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo.

ARTICULO 95.- Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores prestan sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente que éstas concluyan,

Se prohibe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esas clases de establecimientos.

ARTICULO 96.- Se declaran inembargables:

a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes;

b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales pero menores de cien quetzales al mes;

c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien o más quetzales pero menores de doscientos quetzales al mes;

d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos o más quetzales pero menores de trescientos quetzales al mes, y

e) El setenta por ciento de los salarios de trescientos o más quetzales al mes;

ARTICULO 97.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios en los siguientes casos:

a) Hasta en un sesenta por ciento para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deban desde los seis meses anteriores al embargo, y

b) Hasta en un cuarenta por ciento para pagar la habitación donde viva el trabajador, o los artículos alimenticios que él haya comprado para su consumo o el de sus familiares o concubina que vivan y dependan económicamente de él.

ARTICULO 98.- Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos.

ARTICULO 99.- Los anticipos que haga el patrono al trabajador

por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción en un mínimum de cinco períodos de pago. Es entendido que al terminar el contrato el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda.

En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, solo pueden amortizarse o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue.

ARTICULO 100.- Los salarios que no excedan de cien quetzales al mes no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la concubina o familiares del trabajador que vivan y dependan económicamente de él, sino en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito que operen con autorización otorgada de acuerdo con la ley.

ARTICULO 101.- Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social:

a) Pueden ser cobrados por la vía de apremio corporal, y

b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor o gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

Para los efectos de este inciso, el Juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir

NO. 4225-10M-2-46

51

NUM.:
REF.:

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

las respectivas deudas, en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato.

Los privilegios a que se refiere el presente artículo sólo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalente a seis meses de salarios o menos.

ARTICULO 102. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.-

---

Capítulo Segundo

SALARIO MINIMO Y SU FIJACION

ARTICULO 103.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.

Dicho salario se debe fijar periódicamente, conforme se determina en este Capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

ARTICULO 104.- El sistema que para la fijación de salarios mínimos se establece en el presente Capítulo se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus Instituciones y cuya remuneración esté determinada en un presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas debe hacer anualmente en sus respectivos presupuestos las rectificaciones necesarias a efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue un salario inferior al mínimo que les corresponda.

ARTICULO 105.- En cada Departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un Inspector de Trabajo, a cuyo cargo corre la Presidencia de la misma.

Además, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o en parte de él; y tam-

bién para empresas determinadas que comprueben tener actividades en diversos Departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las Comisiones se limita a la empresa de que se trate.

Igualmente, queda facultado el Organismo Ejecutivo para aumentar el número de patronos y de trabajadores que han de integrar una o varias Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, siempre que la importancia del cometido de éstas así lo exija.

ARTICULO 106.- Son requisitos indispensables para ser miembro de una Comisión Paritaria de Salarios Mínimos:

a) Ser guatemalteco natural y ciudadano en ejercicio;

b) Tener más de ~~veinticinco~~ 21 años de edad;

c) Saber leer y escribir;

d) Residir en el Departamento o en la circunscripción económica de que se trate o, en el caso del párrafo segundo del artículo anterior, ser trabajador o patrono en la actividad económica o pertenecer a la empresa respectiva;

e) No ser funcionario público, con excepción de lo dispuesto en el párrafo inicial del artículo precedente, y

f) Tener buenos antecedentes de conducta y no haber sido sancionado ~~durante~~ dentro los tres años anteriores a su nombramiento por violación de las leyes de trabajo o de previsión social.

ARTICULO 107.- Patronos y trabajadores deben durar en sus cargos dos años, pueden ser reelectos y los han de desempeñar obligatoriamente, salvo que tengan más de sesenta años de edad o que demuestren, de modo fehaciente, y a juicio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que carecen de tiempo para ejercer dichos cargos.

Todos los miembros de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos tienen derecho a devengar un salario mensual o una dieta por sesión celebrada, que en cada caso debe determinar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atendiendo a la importancia de sus labores y al tiempo que su cumplimiento les demanden.

ARTICULO 108.- Los patronos y trabajadores que hayan de integrar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben ser nombrados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los veinte pri-

meros días del mes de enero del año que corresponda, de conformidad con este procedimiento:

a) Dicho Ministerio debe publicar con ocho días o más de anticipación a la fecha de la elección, el día y hora exactos en que ésta se ha de verificar, para que concurran al acto los interesados que lo deseen. El respectivo aviso se debe insertar dos veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República;

b) Durante el expresado término de ocho días cada sindicato o asociación patronal legalmente constituido queda obligado a enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social una lista de cuatro o más candidatos para cada Comisión, dentro de los que se han de escoger los más aptos y que reunan los requisitos de ley. En el caso de que ninguno reuna dichas condiciones, el Ministerio debe elegir libremente a quienes sí las satisfagan, y

c) La elección de los representantes de los trabajadores debe hacerse entre los miembros de los Comités Ejecutivos de todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituídos en cada Departamento o circunscripción económica o, en su caso, en cada actividad económica o empresa de que se trate, siempre que dichos miembros reunan los requisitos de ley. En el caso de que no haya sindicatos, el Ministerio debe elegir libremente a los trabajadores que reunan los mencionados requisitos.

Una vez que se hayan escogido los miembros de cada Comisión se debe proceder a nombrarlos mediante el Acuerdo de ley.

ARTICULO 109.- La mitad más uno de los miembros de una Comisión forman quórum legal para su funcionamiento.

Toda convocatoria debe hacerla por escrito, con tres días de anticipación por lo menos, el Presidente de la Comisión, sea por propia iniciativa o a solicitud de dos miembros de la misma.

ARTICULO 110.- Son atribuciones de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos:

a) Precisar en forma razonada los salarios mínimos que cada una de ellas recomienda para su jurisdicción en memorial que debe ser dirigido al Departamento Administrativo de Trabajo antes del día veinte de

abril de cada año. Dicho informe debe ir suscrito por todos los miembros de la Comisión, aunque alguno o algunos de éstos salven su voto. En este último caso el memorial debe ir acompañado de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan también obligados a razonar sus conclusiones:

b) Velar porque los Acuerdos que fijen el salario mínimo en sus correspondientes jurisdicciones sean efectivamente acatados y denunciar las violaciones que se cometan ante las autoridades de trabajo, y

c) Conocer de toda solicitud de revisión que se formule durante la vigencia del Acuerdo que fije el salario mínimo, siempre que venga suscrita por no menos de diez patronos o de veinticinco trabajadores de la misma actividad intelectual, industrial, agrícola, ganadera o comercial, para la que se pida dicha modificación.

ARTICULO 111.- Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos deben tomar en cuenta, para mejor llenar su cometido, las encuestas que sobre el costo de la vida levante la Dirección General de Estadística; todos los demás datos que puedan encontrar, relativos a su jurisdicción, sobre el precio de la vivienda, del vestido y de las substancias alimenticias de primera necesidad que consuman los trabajadores, así como sobre las posibilidades patronales, y las facilidades que los patronos proporcionen a los trabajadores en lo relativo a habitación, tierra para cultivo, leña y demás prestaciones que disminuyan el costo de vida de estos.

Igualmente, las Comisiones pueden requerir de cualquier entidad o institución pública la ayuda o los informes que necesiten y las empresas particulares quedan obligadas a suministar los datos que se les pidan, con las limitaciones que establezcan las leyes de orden común.

ARTICULO 112.- El Departamento Administrativo de Trabajo, una vez que reciba los informes de todas las Comisiones, debe rendir al Ministerior de Trabajo y Previsión Social, antes del veinte de mayo de cada año, el dictamen razonado que corresponda, en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividades y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible.

Copia de ese dictamen razonado deberá ser enviado al mismo tiempo a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto

Guatemalteco de Seguridad Social, para que ambas instituciones remitan al Ministerio de Trabajo y Previsión Social las observaciones escritas que estimen pertinente formular en cuanto la fijación proyectada pueda afectar sus respectivos campos de actividades. Tanto el Banco como el Instituto deben remitir sus observaciones antes del diez de junio del año que corresponda.

ARTICULO 113.- El Organismo Ejecutivo, antes del veinte de junio de cada año, con vista de los mencionados informes y dictámenes, debe fijar mediante Acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos que han de regir durante el año siguiente, contado a partir del primero de julio posterior a la fecha de promulgación de dicho Acuerdo.

En los Considerandos del expresado Acuerdo deben consignarse las razones en que descanse la fijación de salarios mínimos.

ARTICULO 114.- En el caso del inciso c) del artículo 110 se deben observar los mismos trámites anteriores, pero las Comisiones deben elevar sus informes al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud que les dio origen y dicho Departamento debe presentar su dictamen razonado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con copia para la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, dentro de los diez días posteriores a aquél en que haya recibido los mencionados informes. El Instituto y el Banco deben remitir al Ministerior sus observaciones por lo menos cinco días antes de la expiración de los veinte días a que alude el párrafo siguiente.

El Ministerio goza de un plazo de veinte días para dictar el Acuerdo que proceda o la denegatoria que corresponda, contados a partir del momento en que recibió el respectivo dictamen. Cualquier modificación o derogatoria que se haga debe entrar a regir diez días después de la promulgación de dicho Acuerdo y durante el resto del período legal.

Toda solicitud de revisión debe fundarse en hechos y datos fehacientes y acompañarse de los estudios y pruebas que correspondan.

No debe admitirse ninguna solicitud de revisión que se presente

después de los cuatro primeros meses de vigencia del Acuerdo que fijó los salarios mínimos para el año de que se trate.

ARTICULO 115.- La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Cuando los salarios mínimos se fijen por medio de pacto colectivo de condiciones de trabajo las Comisiones y el Ministerio deben abstenerse de hacerlo en la empresa, zona o actividad económica que abarque aquél.

Capítulo Tercero

JORNADAS DE TRABAJO

ARTICULO 116.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las cinco horas y las veinte horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las veinte horas de un día y las cinco horas del día siguiente.

ARTICULO 117.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Trabajo mixto es el que se ejecuta durante un tiempo que abarque parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por trabajo nocturno el trabajo mixto en que se laboran cuatro o más horas durante el período nocturno.

ARTICULO 118.- La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse por acuerdo entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes

límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinan los dos artículos anteriores.

ARTICULO 119.- La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 120.- Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

ARTICULO 121.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites que determinan los artículos anteriores para la jornada ordinaria, o que exceda de la jornada inferior a aquéllos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado así:

a) Si se trata de empresas comerciales, con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes;

b) Si se trata de empresas industriales que ocupan permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupan permanentemente más de quinientos trabajadores, con un aumento del veinticinco por ciento sobre los salarios a que alude el inciso anterior, y

c) Si se trata de otra clase de empresas, con un aumento del diez por ciento sobre los mencionados salarios.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

ARTICULO 122.- Las jornadas ordinaria y extraordinaria no pueden exceder de una suma total de doce horas diarias, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, estable-

cimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.

Se prohibe a los patronos ordenar, o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.

ARTICULO 123.- Los patronos deben consignar en sus libros de salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.

ARTICULO 124.- No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

a) Los representantes del patrono;

b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;

c) Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;

d) Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores, y

e) Los que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, todas éstas personas no pueden ser obligadas a labores más de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe emitir los Reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.

ARTICULO 125.- Dentro del espíritu de las disposiciones de este Capítulo, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe precisar la forma de aplicar los artículos anteriores a las empresas de transpor-

NO. 4225-10M-2-46

NUM.:_____

REF.:_____

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

tes, de comunicaciones y a todas aquéllas cuya trabajo tenga características muy especiales o sea de naturaleza continua.

Igualmente, el Organismo Ejecutivo queda facultado para emitir por el conducto expresado los Acuerdos conducentes a rebajar los límites máximos que determina este Capítulo, en el caso de trabajos que se realicen en el interior de las minas o de trabajos que sean verdaderamente insalubres o peligrosos por su propia naturaleza.

Todos estos Acuerdos deben dictarse oyendo de previo a los patronos y a los trabajadores que afecten y tomando en cuenta las exigencias del servicio y el interés de unos y otros.

MINISTERIO DE
ECONOMIA Y TRABAJO

PALACIO NACIONAL

GUATEMALA, C. A.

NO. 4225-10M-2.46

NUM.:_____

REF.:_____

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

Capítulo Cuarto

DESCANSOS SEMANALES, DIAS DE ASUETO Y VACACIONES ANUALES

ARTICULO 126.- Todo trabajador que labore a plazo fijo o por tiempo indeterminado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana ordinaria de trabajo o de cada seis días de trabajo continuo. Ese día debe ser designado por el patrono y ha de recaer, siempre que sea posible, en el domingo.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

ARTICULO 127.- Son días de asueto con goce de salario el 1º de Enero, el jueves Santo, el Viernes Santo, el Primero de Mayo, el Quince de Setiembre, el Veinte de Octubre y el Veinticinco de Diciembre.

El patrono no está obligado a pagar el día de descanso semanal después de dos días consecutivos de asueto ni cuando coincidan un día de asueto y un día de descanso semanal.

ARTICULO 128.- En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el Reglamento o, en cada caso concreto, la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días que indica el artículo anterior, pero el patrono queda obligado a conceder, dentro de la semana siguiente al día de descanso omitido, un día de asueto a sus trabajadores, o bien a pagar salario doble durante el día de asueto trabajado.

El Organismo Ejecutivo debe emitir dicho Reglamento mediante Acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 129.- El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

ARTICULO 130.- Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima debe fijarse así:

a) En quince días, si se trata de empresas comerciales;

b) En diez días, si se trata de empresas industriales que ocupen permanentemente diez o más trabajadores o de empresas agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente quinientos o más trabajadores, y

c) En cinco días, en las demás casos.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del artículo 82.

ARTICULO 131.- El trabajador tiene derecho a vacaciones aún cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

Los días de asueto y de descanso semanal que coincidan dentro del período de vacaciones quedan pagados por el sólo hecho de satisfacer esta última prestación.

ARTICULO 132.- El patrono debe señalar la época en que el trabajador ha de gozar de sus vacaciones, dentro de los sesenta días siguientes al día en que se cumplió el año de servicio continuo. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de las vacaciones.

ARTICULO 133.- Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador que haya adquirido derecho a vacaciones y no las haya disfrutado, cese en su trabajo por cualquier causa, y

b) Cuando la empresa donde labore el trabajador esté incluída en las previsiones del artículo 128, según el Reglamento respectivo o la determinación que haga la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO 134.- Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera; o durante el último año en los

70

demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho a las vacaciones.

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.

ARTICULO 135.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no pueden descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

ARTICULO 136.- Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlas en dos partes como máximum, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Las vacaciones no son acumulables de año a año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor.

ARTICULO 137.- De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada por el interesado o son su impresión digital, si no sabe hacerlo.

TÍTULO CUARTO

TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES

Capítulo Primero

TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO

ARTICULO 138.- Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

ARTICULO 139.- Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complemento de las labor que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

ARTICULO 140.- No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

a) Los que hayan sido "habilitadores de jornaleros";

b) Los que se dediquen directa o indirectamente a la venta de bebidas alcohólicas o de drogas embriagantes o estupefacientes, o a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7;

c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;

d) Los ebrios habituales, y

e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.

ARTICULO 141.- Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

La expresada carta-poder debe renovarse cada tres meses o cada vez que lo indique la Inspección General de Trabajo.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificacione o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

ARTICULO 142.- Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 87, como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fué verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final.

ARTICULO 143.- Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el artículo 141, antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada.

ARTICULO 144.-Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe

reglamentar el presente Capítulo sobre las siguientes bases:

a) Los Reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b) Dichos Reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad y deben coordinar e incluir las leyes anteriores a la vigencia del presente Código que sean aplicables; y pueden aumentar las garantías mínimas que éste otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquéllos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban o puedan suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores tales como servicio de médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad, y

c) Siempre que los mencionados Reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite una duplicación de cargas para los patronos o una duplicación de esfuerzos o de beneficios para los trabajadores.

Capítulo Segundo

TRABAJO DE MUJERES Y MENORES DE EDAD

ARTICULO 145.- El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

ARTICULO 146.- Se prohibe:

a) El trabajo de mujeres y menores de dieciseis años en labores insalubres o peligrosas, según la determinación que de unas y otras debe hacer el Reglamento o, en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho Reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a patronos y trabajadores y tomando en cuenta las disposiciones del artículo 199 y que las labores agrícolas o ganaderas sólo en casos de excepción pueden calificarse como insalubres o peligrosas;

b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las enfermeras, servidoras domésticas y demás casos que determine el Reglamento o, en su defecto, la Inspección General de Trabajo.

Dicho Reglamento lo debe dictar el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emitido por el mismo conducto anterior y oyendo de previo a patronos y trabajadores, con el exclusivo fin de que puedan precisarse los alcances protectores de la mencionada prohibición sin lesionar el desarrollo armónico de la economía nacional;

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato, y

e) El trabajo de los menores de catorce años.

ARTICULO 147.- La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo primero, se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayo-

res de catorce años, y

b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 148.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 148 también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso.

ARTICULO 148.- La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior.

Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor, y

c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

ARTICULO 149.- Se prohibe:

a) Hacer diferencias entre casadas y solteras por el hecho de su estado civil y para los efectos del trabajo;

b) Despedir a las trabajadoras por el solo hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido que de ellas se haga debe ser avisado previamente a la Inspección General de Trabajo, y

c) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

ARTICULO 150.- Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descenso remunerado durante los treinta días anteriores y los cuarenta y cinco días posteriores al parto. Dicho descanso se rige por estas re-

glas:

a) La interesada sólo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe algún cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones queda obligado a expedir gratuitamente este certificado, a cuya presentación el patrono debe dar un acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del - presente artículo;

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que se le paguen las dos terceras partes de su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los Reglamentos que éste último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia;

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva su derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses;

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el Capítulo Cuarto del Título Tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b) que precede, y

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y

posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspendérsele si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, o la Inspección General de Trabajo a solicitud del patrono, compruebe que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas o al desempeño de tareas domésticas que no sean compatibles con su estado.

ARTICULO 151.- Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores o, si lo prefiere, de un intervalo de quince minutos cada tres horas, con el objeto de alimentar a su hijo.

Dichos descansos son remunerados.

ARTICULO 152.- El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 150 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 151 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos, y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 150 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 151 se debe determinar dividiendo el salario devengado en el respectivo perído de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTICULO 153.- Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a proposito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo. Es-

te acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Capítulo Tercero

TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 154.- Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y, a su vez, se los venda aquél o cualquier otro caso análogo de simulación constituye contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código.

Dichas simulaciones son prohibidas.

ARTICULO 155.- Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que debe anotar:

a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;

b) La dirección del lugar donde viven;

c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;

d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;

e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados, y

f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o indivi-

dualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

ARTICULO 156.- Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

ARTICULO 157.- Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización fija de veinticinco quetzales a cada uno de sus trabajadores.

ARTICULO 158.- Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente anti-higiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

———— ....————

Capítulo Cuarto

TRABAJO DOMESTICO

ARTICULO 159.- Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

ARTICULO 160.- Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y alimentos de calidad corriente.

ARTICULO 161.- El patrono puede exigir al trabajador doméstico, antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus Instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.

ARTICULO 162.- El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

a) Deben disfrutas de un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas, y

b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

ARTICULO 163.- Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:

a) Toda enfermedad infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato sin aviso previo ni responsabilidad.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraida en los términos del inciso d);

b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas;

c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;

d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador coméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia, y

f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.

ARTICULO 164.- Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el maltrato notorios del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios, y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

NO. 4225-10M-2 46

NUM.:_____
REF.:_____

AL CONTESTAR, SIRVASE MENCIONAR EL NUMERO Y REFERENCIA DE ESTA NOTA

Capítulo Quinto

TRABAJO DE TRANSPORTE

ARTICULO 165.- Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o aire.

ARTICULO 166.- No pueden ser trabajadores de transporte:

a) Los que no posean los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas que determinen las leyes o Reglamentos aplicables;

b) Los que infrinjan la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y los que, después de apercibidos una vez, falten al respeto que se debe a los pasajeros;

c) Los menores de edad, mientras el vehículo de que se trate esté en marcha, aunque sea con carácter de aprendizaje, y

d) Los demás que determinen los Reglamentos, por no reunir las condiciones de seguridad de que deben ser rodeados la carga y los pasajeros.

ARTICULO 167.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos por conducto del Ministerior de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los Reglamentos que prevée el artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a) Los Reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados, y

b) Dichos Reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.

———— ....————

Capítulo Sexto

TRABAJO DE APRENDIZAJE

ARTICULO 168.- Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

ARTICULO 169.- El contrato de aprendizaje debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

ARTICULO 170.- Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión u oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado o, en su defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un Maestro de Educación Primaria.

Si el aprendiz resulta aprobado en el examen, el patrono queda obligado a extender dentro de las veinticuatro horas siguientes el certificado.

Los examenes a que se refiere este artículo no son remunerados.

ARTICULO 171.- El patrono puede despedir sin responsabilidad de su parte al aprendiz que adolezca de incapacidad manifiesta para el arte, profesión u oficio de que se trate.

ARTICULO 172.- El aprendiz puede poner término al contrato con sólo un aviso previo de diez días, aunque se haya estipulado plazo para su duración.

Capítulo Sétimo

TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VIAS NAVEGABLES

ARTICULO 173.- Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

Se llama contrato de embarco el contrato de trabajo que realicen dichos trabajadores.

ARTICULO 174.- Patrono es el naviero o armador, propietario o nó de la nave, que la apareja, pertrecha y expide a su propio nombre y por su cuenta y riesgo; y que percibe las utilidades que produce y soporta todas las responsabilidades que la afectan, en armonía con el artículo 2.

ARTICULO 175.- El capitán de la nave es el representante del patrono, salvo que el mismo patrono actúe como capitán, y goza de estas facultades:

a) Es el jefe superior de la nave y a su cargo corre el gobierno y dirección de la misma. La tripulación y pasajeros le deben respeto y obediencia en todo lo que se refiera al servicio de la nave y a seguridad o salvamento de las personas y carga que ésta conduzca, y

b) Es delegado de la autoridad pública para la conservación del orden en la nave y para el servicio, seguridad o salvamento de ésta conforme lo indica el inciso anterior.

Tiene además las atribuciones y debe cumplir los deberes que las leyes de orden común le señalen.

ARTICULO 176.- El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo las partes deben determinar el lugar donde ha de ser restituído el trabajador una vez que haya concluído. En defecto de esta estipulación, se debe tener por señalado el lugar donde el trabajador embarcó.

El contrato por viaje comprende el pago de un salario ajustado globalmente por un término contado desde el embarque del trabajador hasta que quede concluída la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique o, a falta de dicha estipulación, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el patrono.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embarco debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida.

ARTICULO 177.- El patrono queda siempre obligado a restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluído. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

ARTICULO 178.- Si una nave guatemalteca cambia de nacionalidad o perece por naufragio, se han de tener por concluídos los contratos de embarco relativos a ella en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 177. En los respectivos casos cada uno de los trabajadores tiene derecho a una indemnización fija igual a dos meses de salario, salvo que conforme a los artículos 82 o 84 les corresponda una mayor.

ARTICULO 179.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el artículo 77, las siguientes:

a) La violación o desobediencia voluntaria y manifiesta de las órdenes que dé el capitán en uso de sus atribuciones;

b) El abandono de la guardia de la nave;

c) La falta al respeto que se debe a los pasajeros, y

d) La violación del artículo 64, inciso c).

ARTICULO 180.- Son causas justas que facultan a los trabajadores para dar por terminados sus contratos de embarco, además de las que

enumera el artículo 79, las siguientes:

a) Cuando se varíe el destino de la nave antes de principiar el viaje para el que hayan sido contratados;

b) Cuando se declare el estado de guerra entre Guatemala y la nave a cuyo territorio esté destinada la nave;

c) Cuando se tengan noticias seguras, antes de comenzar el viaje, de la existencia de una epidemia en el puerto de descarga, y

d) Cuando muera el capitán o se cambie éste por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y acertada dirección, antes de la salida de la nave.

ARTICULO 181.- No pueden las partes dar por concluído ningún contrato de embarco, ni aún por justa causa, mientras la nave esté en viaje.

Se entiende que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 176 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitám encuentra sustituto para el trabajador que desea dejar sus labores, éste último puede dar por concluído su contrato con sujeción a las disposiciones legales.

Durante la vigencia forzosa de los contratos de embarco que prevée este articulo, no corre el término de prescripción de las causas justas que haya para darlos por terminados.

ARTICULO 182.- La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes responde por el pago de los salarios e indemnizaciones que se deban a los trabajadores en virtud de la aplicación de este Código.

ARTICULO 183.- Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave está en viaje, el trabajador pierde los salarios no percibidos a que tenga derecho e incurre en las demás responsabilidades legales que sean aplicables. Queda a salvo el caso de que el capitán encuentre sustítuto conforme a lo dispuesto en el artículo 181.

El patrono debe repartir a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hay recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hagan las veces del ausente, en caso contrario.

ARTICULO 184.- El trabajador que sufra de alguna enfermedad mientras la nave está en viaje tiene derecho a ser atendido por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su salario, y a ser restituido, cuando haya sanado y siempre que así lo pida, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 176 y 177.

Queda a salvo lo que dispongan los Reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones, cuando el trabajador enfermo esté protegido por los beneficios correlativos de aquél.

ARTICULO 185.- Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se deba a caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa, no deben reducirse los salarios.

ARTICULO 186.- Es ilícita la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera del puerto.

ARTICULO 187.- Todo propietario de una nave mercante que emplee cuando está en viaje los servicios de cinco o más trabajadores, debe elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.

Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en le mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes deben gozar, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras materias de índole semejante.

ARTICULO 188.- Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a los patronos y trabajadores del mar y de las vías navegables, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe

dictar el o los Reglamentos del presente Capítulo que estime necesario promulgar.

Dichos Reglamentos deben coordinar las condiciones fundamentales del contrato de embarco con las disposiciones del Capítulo Quinto de este Título y con las otras de orden legal, distintas del presente Código, que sean aplicables.

Capítulo Octavo

REGIMEN DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES

ARTICULO 189.- Trabajador del Estado o de sus Instituciones, es toda persona que preste a aquél o a éstas un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le haya sido expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas de presupuesto o en las de pago por planillas. Cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye, para todos los efectos legales, al contrato escrito de trabajo.

ARTICULO 190.- El concepto del artículo anterior no comprende a los militares, a los funcionarios electos por el Congreso, ni a quienes desempeñen puestos de elección popular, de dirección, de representación o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción debe hacer el respectivo Reglamento.

Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se rigen por las disposiciones del presente Código sino, únicamente, por las que establezcan leyes o Acuerdos especiales.

Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas, gozan de los beneficios que otorga este Código en lo que, a juicio del Organismo Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirven.

ARTICULO 191.- Los funcionarios y trabajadores a que se refieren los dos artículos anteriores están al servicio de la Nación y nó de partido político alguno.

ARTICULO 192.- Se prohibe desempeñar a la vez dos o más empleos públicos remunerados. Quedan a salvo las excepciones legales como

el caso de los facultativos que presten servicio en los hospitales o el de personas que ejerzan cargos docentes.

ARTICULO 193.- Se prohibe la huelga a los trabajadores del Estado o de sus Instituciones que laboren en actividades de aquél o de éstas que por su naturaleza no sean también propias de empresas de lucro particulares, salvo que el movimiento se encamine a defender los principios democráticos fundamentales de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, según la enumeración taxativa que de ellos debe hacer el Reglamento.

ARTICULO 194.- Con el objeto de mejor aplicar las normas y disposiciones de este Código a los trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones, el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los Reglamentos mencionados en este Capítulo y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

a) Dichos Reglamentos deben armonizarse con el artículo 70 de la Constitución, a efecto de que puedan servir de fundamento e incluirse posteriormente en el "Estatuto del Empleado Público";

b) Deben, además, respetar lo que dispongan regímenes legales especiales a los que sólo sea aplicable este Código en forma supletoria, como el que creó, para sus respectivos trabajadores, la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;

c) Deben determinar las obligaciones especiales a que están sujetos los trabajadores al servicio del Estado ó de sus Instituciones, como las relativas a jerarquía y disciplina, y

d) Deben orientarse hacia el establecimiento de una Administración Pública técnica, eficiente, depurada y económica.

TITULO QUINTO

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Capítulo Unico

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 195.- Todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores.

Para este efecto debe proceder, dentro del plazo que determine la Inspección General de Trabajo y de acuerdo con el Reglamento o Reglamentos de este Capítulo, a introducir por su cuenta todas las medidas de higiene y de seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para dar cumplimiento a la obligación anterior.

ARTICULO 196.- Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

ARTICULO 197.- Los trabajos a domicilio o de familia quedan sometidos a las disposiciones de los dos artículos anteriores, pero las respectivas obligaciones recaen, según el caso, sobre los trabajadores o sobre el jefe de familia.

Trabajo de familia es el que se ejecuta por los cónyuges, los que viven como tales ó sus ascendientes y descendientes, en beneficio común y en el lugar donde ellos habiten.

ARTICULO 198.- Se prohibe a los patronos de empresas industriales o comerciales permitir que sus trabajadores duerman o coman en los propios lugares donde se ejecuta el trabajo. Para una u otra cosa aquéllos deben habilitar locales especiales.

ARTICULO 199.- Son labores, instalaciones o industrias insalubres las que por su propia naturaleza puedan originar condiciones capaces de amenazar o de dañar la salud de sus trabajadores, ó debido a los materiales empleados, elaborados o desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son labores, instalaciones o industrias peligrosas las que dañen o puedan dañar de modo inmediato y grave la vida de los trabajadores, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, elaborados ó desprendidos, o a los residuos sólidos, líquidos o gaseosos; o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas, en cualquier forma que éste se haga.

El Reglamento debe determinar cuáles trabajos son insalubres, cuáles son peligrosos, las sustancias cuya elaboración se prohibe, se restringe o se somete a ciertos requisitos y, en general, todas las normas a que deben sujetarse estas actividades.

ARTICULO 200.- El peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos o mercaderías destinados a ser cargados por el hombre, no puede exceder de ochenta kilogramos.

Sin embargo, el Reglamento debe establecer un límite de tolerancia de un quince por ciento para casos especiales.

La movilización de pesos mayores que los indicados debe hacerse por medios mecánicos.

ARTICULO 201.- Todos los trabajadores que se ocupen en el manipuleo, fabricación o expendio de productos alimenticios para el consumo público, deben proveerse de un certificado médico cada mes, que acredite que no padecen de enfermedades infecto-contagiosas o capaces de inhabilitarlos para el desempeño de su oficio. A Este certificado médico es aplicable lo dispuesto en el artículo 161.

ARTICULO 202.- Todas las autoridades de trabajo, y sanitarias, deben colaborar a fin de obtener el adecuado cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo y de sus Reglamentos.

Estos últimos deben ser dictados por el Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en el caso del artículo 196, por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

TITULO SEXTO

SINDICATOS

Capítulo Primero

DISPOSICIONES GENERALES Y SINDICATOS URBANOS

ARTICULO 203.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituída exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo siguiente.

Son sindicatos campesinos los constituídos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Las disposiciones del presente Capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos, salvo, en cuanto a éstos últimos, que haya manifestación expresa en contrario en el Capítulo siguiente.

ARTICULO 204.- Los sindicatos deben ser verdaderos centros de civismo donde se desarrollen y defiendan, de conformidad con el artículo anterior, las instituciones democráticas creadas por la Constitución.

Para este efecto, los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes, que sean compatibles con los principios democráticos.

ARTICULO 205.- Se prohibe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al desempeño de cargos sindicales.

ARTICULO 206.- Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 203, el derecho de formar libremente sindicatos, pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos.

Es nula ipso iure cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato.

ARTICULO 207.- Los sindicatos legalmente constituídos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos, tasas y contribuciones, fiscales o municipales, directos o indirectos, que puedan pesar sobre sus bienes muebles o inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 203, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituídos pueden adquirir toda clase de bienes muebles y, en cuanto a inmuebles, sólo los que estén destinados inmediata y directamente a fomentar sus respectivos intereses ecónomicos y sociales comunes.

ARTICULO 208.- El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

a) Debe ejercer la más estricta supervigilancia sobre los sindicatos con el exclusivo objeto de que éstos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales;

b) Debe colaborar con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurar activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada;

c) Debe fomentar la unidad de la clase trabajadora, pero siempre que haya distintos grupos sindicales no le es lícito preferir a uno sobre otro u otros.

Sin embargo, por razones de interés público y para evitar graves conflictos intersindicales, puede denegar la autorización, inscripción y concesión de la personería jurídica solicitadas por un sindicato, cuando en la respectiva empresa se haya legalizado con anterioridad otro sindicato de empresa que comprenda más de las tres cuartas partes de la totalidad de los trabajadores de la misma; o, si se trata de sindicatos gremiales legalizados con anterioridad que van a coexistir con sindicatos de empresa, o viceversa, debe únicamente armonizar los intereses de dichos sindicatos y delimitar con claridad el campo de actividades de cada uno. En ambos casos los correspondientes Acuerdos deben ser razonados, y

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

ARTICULO 209.- Todo trabajador mayor de catorce años puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

Los representantes del patrono y empleados de confianza no pueden pertenecer a un sindicato de trabajadores.

ARTICULO 210.- Son penas imponibles a los sindicatos:

a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella, y

b) Disolución, en los casos expresamente señalados en este Capítulo.

No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmante de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

ARTICULO 211.- Son actividades de los sindicatos:

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo y pactos colectivos de condiciones de trabajo;

b) Participar en la formación de los organismos estatales que indique la ley;

c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador;

d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión, y

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

ARTICULO 212.- Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

a) Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica, y

b) De Empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales; o, si se trata de patronos, cuando éstos tienen empresas de la misma actividad económica.

ARTICULO 213.- Para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimum de cinco o más patronos.

Dentro del término improrrogable de los quince días siguientes a aquél en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículos 214 y 215.

ARTICULO 214.- No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Organismo Ejecutivo, la cual se debe otorgar, siempre que sea procedente, junto con la respectiva personería jurídica, mediante Acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y ~~Previsión Social~~ Economía. También en dicho Acuerdo se debe ordenar la inscripción correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior no son actividades de los sindicatos:

a) La celebración de sesiones con el objeto de elegir su Comité Ejecutivo y su Consejo Consultivo provisionales y para discutir y aprobar sus estatutos, y

b) La realización de todas las gestiones encaminadas a obtener su inscripción y su personería jurídica.

ARTICULO 215.- Con el fin de obtener autorización para iniciar sus actividades, su personería jurídica y su inscripción, los sindicatos deben formular una solicitud escrita al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de las autoridades de trabajo locales, al pie de la cual deben señalar la dirección exacta de una casa o lugar para oir notificaciones.

Junto con dicha solicitud deben acompañar dos copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. Estos documentos deben ir escritos en papel de tamaño oficio y a renglón separado, firmados en cada uno de sus folios por el Presidente o Secretario General del sindicato y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo. También debe incluirse prueba de los extremos a que alude el artículo 220, inciso b).

El Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo debe examinar, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos legales en su forma y en su fondo. En caso afirmativo debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que éste emita, dentro del término improrrogable de diez días, el Acuerdo que corresponda y ordene la inscripción del sindicato en el registro respectivo. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

Unicamente la comprobación de errores o defectos puede determinar informe desfavorable del Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo texto debe communicarse sin pérdida de tiempo a los interesados por medio de nota certificada, para el efecto de que acaten las indicaciones de aquél o bien recurran ante el mencionado Ministerio dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se hizo la notificación. Transcurrido este término sin que se interponga el recurso, deben formular nueva solicitud si desean llenar los fines que indica el párrafo primero. Si se presenta el recurso, el Ministerio debe dictar el Acuerdo que proceda dentro de los diez días posteriores a la interpo-

sición del mismo.

Las reformas de los estatutos deben sujetarse a los mismos trámites anteriores, pero en lugar de copias del acta constitutiva del sindicato deben acompañarse dos copias auténticas del acta de la Asamblea General que así lo acordó.

ARTICULO 216.- El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un Registro Público de Sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

a) Número, lugar y fecha de la inscripción;

b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 217;

c) Copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas, y

d) Transcripción del Acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personería jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del Acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados de conformidad con el párrafo segundo del artículo 215, debidamente sellada y firmada en sus folios por el Jefe respectivo, todo dentro de tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo Registro Público de Sindicatos deben inscribirse diariamente todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

ARTICULO 217.- El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;

b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;

c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de éllos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y ~~Previsión Social~~ y, en general, para realizar los tfámites a que se refiere el artículo 215, y

d) Cualesquiera otros que los interesados juzguen necesarios.

ARTICULO 218. Los estatutos de un sindicato deben contener:

a) La denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;

b) El objeto;

c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el sólo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

e) La época y el procedimiento para nombrar al Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer éstas últimas, así como para acordar la expulsión de alguno de sus miembros;

h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razo-

nable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personería jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) La época y procedimientos para la celebración de las Asambleas Generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria;

Las Asambleas Generales ordinarias deben celebrarse por lo menos cada seis meses y a lo sumo una vez cada mes.

Las Asambleas Generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran.

No es lícita la representación de unos miembros por otros en las Asambleas Generales;

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

k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o nó, y

l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

ARTICULO 219.- Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, por períodos no mayores de dos años.

Dichos miembros pueden ser reelectos consecutivamente sólo una vez;

b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

e) Fijar las cuotas extraordinarias;

f) Declarar las huelgas o paros legales;

g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;

i) Aprobar o improbar la rendión de cuentas que debe presentarle el comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

k) Acordar por mayoría de la mitad más uno de la totalidad de los miembros del sindicato la expulsión de aquéllos asociados que se hagan acreedores a esa medida, y

l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus Reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato.

ARTICULO 220.- El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

a) Es el encargado de ejecutar y cumplir lo que determine la Asamble General y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

b) Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en los artículos 6 y 7 de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio que sepan leer y escribir y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de tra

bajo o de previsión social.

La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo en el caso de que la designación haya sido hecha;

c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

d) Hasta cinco de sus miembros, si se trata de sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, que hay justa causa para dar por terminado el correspondiente contrato. Al efecto, dichos Tribunales deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité Ejecutivo que gocen de ella, estén en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta dos meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

La Inspección General de Trabajo, previa consulta con el titular del Ministerio de Trabajo ~~y Previsión Social~~, debe indicar concretamente cuáles miembros del Comité Ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos miembros desempeñe. En todo caso, el Presidente o Secretario General debe gozar de esa prerrogativa. Esta última puede pedirse al solicitar la inscripción del sindicato o en cualquier otro momento y desde que se pida se consideran inamovibles todos los miembros del Comité Ejecutivo, pero una vez que la Inspección General de Trabajo haga la calificación que proceda sólo los que ella designe han de disfrutar del correspondiente derecho. Dicha Inspección debe dictar su respectiva resolución dentro de los diez días siguientes a la presentación de la mencionada solicitud;

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y se prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar, por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegarla en cualquiera de estos, en parte o en todo, temporal

o permanentemente.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su existencia se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmada por todos los miembros del Comité Ejecutivo y por el Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo o, en su defecto, por un Inspector de Trabajo;

f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho Común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fechacientemente en el libro de actas que alguno de éllos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

h) Puede representar judicial y extra-judicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente, e

i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente, debe trascribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

ARTICULO 221.- El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior.

ARTICULO 222.- Son obligaciones de los sindicatos:

a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General; de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo;

de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;

c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y nó a la de sus miembros en lo personal;

d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;

e) Enviar anualmente al mismo Departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan, y

f) Solicitar al expresado Departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes.

ARTICULO 223.- A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

a) Que intervienen en asuntos de política electoral o de partido, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 203 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;

b) Que ejercen el comercio con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personería jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales, o

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obli-

garlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevée este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten cumpables las sanciones penales correspondientes.

ARTICULO 224.- El Organismo Ejecutivo, mediante Acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe ordenar la disolución de los sindicatos:

a) Que tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;

b) Que no cumplan alguna de las obligaciones que determina el articulo 222, o

c) Que no se ajustan a lo dispuesto por los incisisos b) o i) del artículo 220.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.

ARTICULO 225.- Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia del acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese Departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más tramites a hacer la cancelación respectiva.

ARTICULO 226.- En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por un Inspector de Trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha Junta Liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social a que indique en estos casos el que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.

ARTICULO 227.- Son nulos ipso iure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aún después de disuelto un sindicato se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación.

ARTICULO 228.- El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a que pertenezca. Si el sindicato no está federado, el capital líquido debe pasar al Estado para ser aplicado a fines de alfabetización.

ARTICULO 229.- Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 213, párrafo segundo, 214 y 215.

Si la fusión se declara procedente, el Acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personerías jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personerías y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

ARTICULO 230.- Tres o más sindicatos de trabajadores o tres o más sindicatos de patronos pueden formar una federación y dos o más federaciones de aquéllos o de éstos pueden formar una confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este Título en todo lo que les sean aplicables.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 217, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como el número de inscripción de los mismos; y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 218, deben determinar la forma en que los sindicatos que las componen va a estar representados en sus Asambleas Generales.

----------oooo0oooo----------

Capítulo Segundo

SINDICATOS CAMPESINOS

ARTICULO 231.- Es objetivo principal de los sindicatos campesinos contribuir al desarrollo y progreso de las actividades agrícolas y ganaderas del país mediante la defensa del elemento humano que las ejecuta y por otros medios conducentes a llenar esta finalidad y, dentro de ella, sus actividades fundamentales son:

a) Organizar cooperativas con sus afiliados y crear y estimular por todos los medios a su alcance el espíritu cooperativista de los mismos.

Para los efectos de este inciso se entiende por "cooperativa" a toda sociedad de duración indefinida y de personal y capital variables e ilimitados, en que los asociados organizan en común y con objeto determinado sus actividades e intereses individuales, a fin de realizar su progreso económico y social, sin ánimo de lucro y sobre la base de distribución de los saldos o excedentes a prorrata de la utilización que cada uno de ellos haga de la función social.

Se prohibe a toda entidad o sociedad que no se ajuste rigurosamente a las disposiciones de la definición anterior, cualesquiera que sean sus actividades, adoptar la denominación "cooperativa" u otra análoga, o inscribirla en su razón social o en sus títulos, o usarla en forma alguna en sus documentos, papelería, avisos o publicaciones;

b) Establecer, administrar o fomentar instituciones de asistencia y previsión social de mutuo beneficio para sus miembros.

Estas actividades deben sujetarse a lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, y

c) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus afiliados y de sus familiares, siempre que unos u otros no sepan leer y escribir.

ARTICULO 232.- La formación de un sindicato de trabajadores campesinos requiere la concurrencia de cincuenta de éstos.

ARTICULO 233.- El Ministerio de Trabajo ~~y Previsión Social~~ debe facilitar, por medio de la Inspección General de Trabajo, las labores de los sindicatos campesinos y

debe asesorarlos constantemente en todo lo relativo a su funcionamiento.

Dicho Ministerio debe velar porque los sindicatos campesinos no realicen otras actividades que las enumeradas en el artículo 231 mientras aquéllos no le comprueben que cumplen con alguno de los dos extremos señalados en los incisos a) y b) del mismo texto legal y que tienen dentro de sus afiliados un sesenta por ciento o más de alfabetos. Para este último efecto, los sindicatos campesinos deben indicar en su acta constitutiva y en el padrón anual de sus miembros, al lado de los nombres y apellidos de cada uno de éstos, con el visto bueno de un Maestro al servicio del Ministerio de Educación Pública que trabaje en la localidad donde esté domiciliado o tenga su vecindad el sindicato de que se trate, quienes de dichos miembros saben leer y escribir.

debe asesorarlos constantemente en todo lo relativo a su funcionamiento.

Dicho Ministerio debe velar porque los sindicatos campesinos no realicen otras actividades que las enumeradas en el artículo 231 mientras aquéllos no le comprueben que cumplen con alguno de los dos extremos señalados en los incisos a) y b) del mismo texto legal y que tienen dentro de sus afiliados un sesenta por ciento o más de alfabetos. Para este último efecto, los sindicatos campesinos deben indicar en su acta constitutiva y en el padrón anual de sus miembros, al lado de los nombres y apellidos de cada uno de éstos, con el visto bueno de un Maestro al servicio del Ministerio de Educación Pública que trabaje en la localidad donde esté domiciliado o tenga su vecindad el sindicato de que se trate, quienes de dichos miembros saben leer y escribir.

En el caso del atentado
debiendo recurrir a los trabajadores
que ~~hayan trabajado en el sindicato de~~ prestan
~~la empresa~~ hubieren cubierto por razones
que no podían suspenderse se les debe pagar
salario doble, sin perjuicio de la paga extraordinaria si la hubiese.

TITULO SETIMO

CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO Y SOCIAL

Capítulo Primero

HUELGAS

ARTICULO 234.- Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.

Los Tribunales Comunes deben sancionar con el máximum de la pena imponible todo acto de coacción o de violencia que se ejecute, con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

ARTICULO 235.- La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

ARTICULO 236.- Para declarar una huelga legal los trabajadores deben:

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 234, párrafo primero;

b) Agotar los procedimientos de conciliación, y

c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la respectiva empresa.

ARTICULO 237.- Huelga justa es aquélla cuyos motivos son imputables al patrono e injusta cuando dichos motivos son imputables a los trabajadores.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, por negativa injustificada a celebrar este último, o por maltrato o violencia contra los trabajadores, deben condenar a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

ARTICULO 238.- La huelga en los servicios públicos es ilegal. Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores deben someterse a conocimiento y resolución de los Tribunales respecti-

vos, a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o de cualquiera de las partes.

Son servicios públicos:

a) Los que desempeñen los trabajadores a que se refiere el artículo 193;

b) Los que desempeñen los trabajadores campesinos en tiempo de recolección de cosechas, salvo que la empresa agrícola o ganadera de que se trate ocupe permanentemente quinientos o más trabajadores o que la falta de recolección de aquéllos no deteriore los respectivos productos;

c) Los que desempeñen los trabajadores en viaje de una empresa de transporte, mientras éste no termine;

d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de empresas que no deban suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía pública, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado de la población en las poblaciones, y

e) Los que el Organismo Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que haya emitido el Decreto de restricción de ciertas garantías individuales a que aluden los artículos 54 y 138 de la Constitución.

ARTICULO 239.- La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo de los huelguistas. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes por delitos o faltas cometidos durante la huelga.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de declararse la huelga ilegal.

Capítulo Segundo

PAROS

ARTICULO 240.- Paro ilegal es la suspensión y abandono temporal del trabajo ordenados y mantenidos por dos o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses eco-

nómicos y sociales comunes.

El paro legal implica siempre el cierre total de las empresas en que se declare.

ARTICULO 241.- El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los artículos 240 y 236, inciso b), y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante ese período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

ARTICULO 242.- Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.

ARTICULO 243.- La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75.

ARTICULO 244.- Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 234, párrafo segundo, y 238.

ARTICULO 245.- Es también paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

ARTICULO 246.- Todo paro ilegal tiene los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas, y

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y del número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores los Tribunales Comunes.

ARTICULO 247.- Paro justo es aquél cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

Capítulo Tercero

ARTICULO 248.- Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

ARTICULO 249.- El hecho de que un paro o una huelga termine por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hayan cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

ARTICULO 250.- En caso de huelga o paro legalmente declarado, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben dar orden inmediata a la Guardia Civil para que mantenga clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y proteja debidamente a las per

sonas y propiedades.

En caso de huelga o paro ilegal, dichos Tribunales deben ordenar a la Guardia Civil que garantice por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se trata de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Organismo Ejecutivo puede, con el mismo fin, asumir su control temporal.

ARTICULO 251.-El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero es válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo que haya sido suscrito entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social pueden suspender el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver un conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

ARTICULO 252. Toda persona que incite públicamente a que una huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este Título o que con ocasión de un conflicto colectivo de naturaleza económica y social participen en éste para promover en forma notoria el desorden o quitarle su carácter pacífico, debe ser detenida y arrestada por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro o hasta que rinda fianza de desistir de sus actividades ilícitas o de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

debe encargarse yo
desorden Publico.

PROYECTO DE CODIGO DE PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

TITULO I

Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social

CAPITULO I

Disposiciones Generales

ARTICULO .- Los conflictos relativos al Trabajo están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. También serán de su conocimiento los conflictos de previsión social que esta ley determina.

ARTICULO .- Los Tribunales de Trabajo son:

a).- Los Juzgados de Trabajo;

b).- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y,

c).- La Sala de Apelaciones de Trabajo.

ARTICULO .- Los Tribunales de Trabajo dependen del Organismo Judicial; los que solicitada su intervención deberán actuar de oficio abreviando en cuanto sea posible la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tendrán autoridad de cosa juzgada.

ARTICULO .- No pueden ser miembros, funcionarios ni empleados del Tribunal del Trabajo los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en organizaciones sociales sindicales.

ARTICULO .- En cuanto no contraríe a los principios y texto de la organización de los Tribunales de Trabajo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Constitutiva del Organismo Judicial.

CAPITULO II

Jurisdicción y/ Competencia de los Tribunales de Trabajo.

De los Juzgados de Trabajo.

ARTICULO .- Se establecerán Juzgados de Trabajo con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia establezca; esas zonas económicas deberán determinarse atendiendo a:

a).- Concentración de trabajadores;

b).- Industrialización del trabajo;

c).- Al número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y

d).- Al informe que previamente deberá rendir el Ministerio de Economía y Trabajo.

El número de Juzgados de Trabajo será el que determine la Corte Suprema de Justicia pudiendo aumentarlos o disminuirlos cuando así sea necesario.

ARTICULO .- Los Juzgados de Trabajo estarán a cargo de un Juez, que deberá ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializados en asuntos de Trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que proceda la remoción de los Jueces de Primera Instancia. Los Jueces de Trabajo deberán tener los requisitos que la ley exija para ser Juez de Primera Instancia y gozan de las mismas preeminencias e inmunidades de aquéllos.

Los Juzgados de Trabajo estarán constituídos además con un Secretario, que será abogado de los tribunales de la República o estudiante de Derecho y los notificadores y escribientes que fueren necesarios. ~~El personal de los tribunales permanentes~~

ARTICULO .- El Secretario del Juzgado de Trabajo pueden fungir por un término que no exceda de ocho
/días en lugar del titular del mismo cuando éste esté ausente.

ARTICULO .- Los Juzgados de Trabajo conocerán en única instancia de todos aquellos conflictos de Trabajo cuya cuantía no exceda de cien quetzales. Contra las resoluciones que se dicten en estos conflictos no cabe recurso alguno.

ARTICULO .- Los Juzgados de Trabajo conocerán en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a).- De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos ó solo entre

éstos derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él.

Si se tratare de reclamos contra el Estado o contra sus Instituciones, deberá agotarse previamente la vía gubernativa, ésta se entenderá agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme;

b).- De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

También también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c).- De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sociales y de los conflictos que entre ellos surjan;

d).- De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, una vez que la Junta Directiva haga el pronunciamiento que corresponda.

e).- De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de Trabajo o de Previsión Social aplicando las penas correspondientes;

f).- De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de mil quetzales; y

g).- De todos los demás asuntos que determina la Ley.

CAPITULO

De los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje.

ARTICULO .- La finalidad esencial de los Tribunales de Conci-

liación y de Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Capital y del Trabajo. Se integran con el Juez del Trabajo que los preside, un representante de los trabajadores y otro de los patronos. El Secretario del Juzgado de Trabajo será el Secretario de estos Tribunales.

ARTICULO .- Estos Tribunales se organizarán en cada caso en que fuere necesario; para el efecto la Sala de Apelaciones de Trabajo formará en el mes de cada año en el mes de junio una lista de los representantes de los sindicatos de patronos y otra lista de los representantes de los sindicatos de trabajadores a propuesta de ambas organizaciones, en cada zona. En cada lista tendrá un número de quince candidatos por cada parte, los cuales serán llamados en su orden a integrar los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el mismo orden en caso de excusa o prohibición de ley. En materia de arbitraje estos Tribunales conocerán en primera instancia.

ARTICULO .- La Corte de Apelaciones de Trabajo al formar estas listas deberá calificar si los propuestos tienen o nó las calidades que la ley exije, y en caso de no llenarse el número de candidatos por cada parte enunciado en el artículo anterior nombrará a los que estime oportuno. Estas listas deberá ser remitidas a cada Tribunal de Trabajo y deberá dársele la debida publicidad y en la Secretaría del Tribunal mantenerse una copia a la vista del público.

El cargo de Conciliador o de Arbitro es un cargo público obligatorio. Serán remunerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el Juez de Trabajo y proporcionales a los días de trabajo.

ARTICULO .- Los representantes de los patronos y de los trabajadores deberán ser guatemaltecos, mayores de veintiún años, de instrucción y buena conducta notorias, ciudadano en el ejercicio de sus derechos y ser del estado seglar. Además deberá ser domiciliado en la zona jurisdiccional del Juzgado respectivo. No po-

drán ser conciliadores ni árbitros los abogados, ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal.

ARTICULO .- El representante que en cualquier forma faltare a su deber será objeto de corrección disciplinaria según la gravedad de la falta con una multa de diez a quinientos quetzales a juicio de la Corte de Apelaciones de Trabajo, la cual será impuesta previo informe del Magistrado coordinador de la jurisdicción de trabajo. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

ARTICULO .- En los Tribunales de Conciliación y Arbitraje el Presidente será el encargado de dictar las resoluciones de trámite las que serán firmadas por él y su Secretario. Las demás resoluciones serán dictadas y firmadas por todos los miembros del Tribunal aún cuando alguno votare en contra.

ARTICULO .- Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje serán secretas y la votación deberá efectuarse en la misma forma el día señalado para el fallo. Las decisiones de este Tribunal serán tomadas por mayoría absoluta de votos de sus miembros.

CAPITULO

De las Salas de Apelaciones de Trabajo.

ARTICULO .- Con residencia en la capital y jurisdicción en toda la República existe una Sala de Apelaciones encargada de conocer exclusivamente de los asuntos de Trabajo y Previsión Social. Este artículo se entiende sin perjuicio de que más tarde y según las necesidades lo demanden se puedan crear otras salas de Apelaciones de Trabajo con jurisdicción territorial limitada.

ARTICULO .- Estará integrada por tres Magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, elección que determinará la calidad de Magistrado Presidente y Magistrados vocales entre los propietarios. Tendrá un Secretario, que deberá ser abogado de los Tribunales de la República o estudiante de Derecho, y los escribientes y notificadores que fueren necesa-

rios.

ARTICULO .- Los Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo deberán tener las calidades siguientes:

a).- Ser mayor de veintiún años de edad;

b).- Ser abogado de los Tribunales de la República, de preferencia un especialista en Derecho de Trabajo;

c).- Ser guatemalteco;

d).- Ser ciudadano en el goce de sus derechos; y

e).- Ser del estado seglar.

Los Magistrados de la Corte de Apelaciones, Gozarán de los mismos emolumentos que/señalados así como de las mismas preeminencias e inmunidades~~que los Magistrados de las Cortes de Apelaciones~~ durarán en el ejercicio de sus cargos cuatro años.

ARTICULO .- La Sala de Apelaciones de Trabajo conocerá en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo o por los Tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta.

ARTICULO .- El Presidente de la Sala será el encargado de llevar el trámite de los asuntos dictando las resoluciones correspondientes las que serán firmadas por él y su Secretario. Las demás resoluciones serán firmadas por todos sus miembros. Las deliberaciones del Tribunal serán secretas, en igual forma se harán las votaciones el día que proceda dictar el fallo.

ARTICULO .- El Presidente del Tribunal distribuirá el trabajo por igualas partes dentro de los tres Magistrados, debiendo cada uno de ellos entregarse personalmente de los autos a fin de aprobar, improbar o modificar la ponencia de los otros.

Las decisiones de este Tribunal serán tomadas por mayoría absoluta de sus miembros.

ARTICULO .- El personal de los Tribunales permanentes de la jurisdicción privativa del Trabajo será nombrado por el titular o titulares del Tribunal.

CAPITULO

De los procedimientos de jurisdicción y de las competencias.

ARTICULO .- En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo cuando se hubiere pactado en el contrato de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador.

ARTICULO .- Los Tribunales de trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que le esté sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán comisionar a otro Juez de igual o inferior categoría aún cuando éste no fuere de la jurisdicción privativa del trabajo, para la práctica de determinadas diligencias que deban verificarse fuera del lugar donde se siga el juicio.

ARTICULO .- Todos los conflictos de jurisdicción que se susciten entre los Tribunales comunes y los Tribunales de Trabajo, o entre éstos últimos y las autoridades administrativas, serán resueltos cualquiera que fuera la cuantía de los juicios en que ocurran, por la Corte Suprema de Justicia dentro de los cinco días siguientes a aquél en que reciba los autos.

Para el efecto el Tribunal o autoridad que se estime competente se dirigirá al otro haciéndole saber el conflicto de jurisdicción. En caso de que el Tribunal o autoridad notificada reconociere la jurisdicción discutida, dictará resolución mandándole pasar los autos. Si no la reconociere, se lo hará saber y ambos elevarán los autos o expedientes a la Corte Suprema de Justicia, para que esta resuelva en la forma que indica el párrafo anterior. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

ARTICULO .- En todos los conflictos que por razón de competencias se susciten entre los Jueces de Trabajo, se procederá en la forma que prescribe el artículo anterior, pero los autos se remitirán a la Sala de Apelaciones de Trabajo quien decidirá en definitiva la competencia dentro de los tres días posteriores al recibo del expediente.

ARTICULO .- Resueltos los conflictos de jurisdicción o las competencias por el Tribunal a quien corresponda, deberán remitirse a la mayor brevedad posible las actuaciones al Juez que se estime competente, a efecto de que ese continúe el procedimiento.

ARTICULO .- En las resoluciones de los Tribunales encargados de dirigir las competencias deberá calificar si es o nó frívola la excepción de incompetencia. En caso afirmativo se impondrá a los litigantes una multa de diez a cien quetzales la que deberá graduarse según se imponga al patrono o al trabajador; en caso la parte obligada tenga abogado director a éste se impondrá la multa que corresponde.

ARTICULO .- El Juez de Trabajo que maliciosamente se declare incompetente, será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

ARTICULO .- Siempre será competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo, aunque haya estipulación en contrario:

a).- El del lugar de ejecución del trabajo;

b).- El del domicilio del demandado si fueran varios los lugares designados para la ejecución del trabajo o si temporalmente se ocupare al trabajador en lugar distinto de su domicilio;

c).- El del lugar donde se celebró el contrato, cuando en los casos a que se refiere el inciso anterior no pudiere determinarse por cualquier causa el domicilio del demandado;

d).- El del último domicilio del demandado, en caso de ausencia legalmente comprobada;

e).- El del domicilio del demandado, tratándose de conflictos de patronos o de trabajadores entre sí, con motivo del trabajo; y,

f).- Tratándose de acciones nacidas de contratos verificados con trabajadores guatemaltecos para la prestación o construcción de obras en el exterior, el de lugar del territorio nacional donde se celebraron dichos contratos, sal-

vo que en éstos se hubiere estipulado alguna otra cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

ARTICULO .- Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sociales, se establecerán ante el Juez del domicilio de éstas.

Sin embargo, se estará a lo dispuesto por el artículo anterior cuando las organizaciones sociales actuaren como patronos en caso determinado.

CAPITULO

De los impedimentos, excusas y recusaciones.

ARTICULO .- Lo establecido en los artículos , del Decreto Gubernativo Número 1862, Ley Constitutiva del Organismo Judicial es aplicable a los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO .- Las partes tienen derecho de pedir a los Jueces que se excusen y el de recusarlos con expresión de causa legal, en la primera comparecencia, a menos que la causal apareciere con posterioridad. Esta disposición no rige para los Tribunales Conciliación y Arbitraje que se regirán por lo establecido en el Capítulo respectivo.

Si el Juez estima que es cierta la causal alegada dictará resolución dándose por recusado y mandará pasar el asunto a quien deba reemplazarlo. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTICULO .- Si el Juez estimare que no es cierta la causal o que no dá lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la Sala de Apelaciones de Trabajo para que ésta, previa citación por veinticuatro horas comunes a las partes, a efecto de que rindan su prueba resolverá lo procedente. La pruebas serán recibidas en audiencia verbal dentro del término estipulado anteriormente.

ARTICULO .-Si el Juez estima que no es cierta la causal o que no dá lugar a recusación, lo expresará así en auto razonado y mandará pasar el asunto a la Sala de Apelaciones de Trabajo para que ésta, previa citación por veinticuatro horas comunes a las

partes, a efecto de que rindan su prueba resolverá lo procedente. Las pruebas serán recibidas en audiencia verbal dentro del término estipulado anteriormente.

ARTICULO .- En los casos que proceda una excusa, recusación o un impedimento, se observarán las reglas siguientes:

a).- Si se tratare de un Juez de Trabajo, se mandarán pasar los autos al Juez de igual categoría más próximo;

b).- Si se tratare de uno de los Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo, se llamará a los suplentes en su orden, en caso todos estuvieren impedidos de conocer, la Corte Suprema de Justicia nombrará dentro de las veinticuatro horas siguientes de serle comunicado, a la persona que debe conocer del asunto, la cual deberá tener las mismas calidades que se exigen para ser Magistrados; y

c).- Si se tratare de un miembro o varios de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, se llamarán por su orden en las respectivas listas a los que deben substituirlos, en caso se agoten la Sala de Apelaciones del Trabajo, se procederá como en el caso del inciso anterior.

ARTICULO .- Los Secretarios, escribientes y notificadores pueden ser recusados sin expresión de causa, en cuyo caso el Juez dictará resolución mandando pasar los autos a otro de los escribientes o notificadores.

CAPITULO

Del procedimiento en general.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO .- El procedimiento en todos los juicios es verbal, actuando e impulsando de oficio por los jueces.

ARTICULO .- Las gestiones verbales se harán directamente ante los miembros de cada Tribunal de Trabajo con ocasión de alguna comparecencia, debiéndose levantar en cada caso el acta que corresponde. Las partes también podrán gestionar por escrito pero no esta-

rán obligadas a presentar copia. Estos escritos serán entregados al Secretario del Tribunal o alla persona que haga sus veces, quien pondrá al pie una razón en la que haga constar el día y hora de su recibo, el nombre de la persona que lo entregue y el número de documentos que se le anexe o adjunte.

ARTICULO ... Las partes pueden comparecer por sí o por medio de representante, debiendo en los casos cuya cuantía no exceda de cien quetzales una carta-poder, firmada por el propio interesado y si no pudiere o no supiere hacerlo por acta levantada ante el respectivo tribunal. Las organizaciones sociales no podrán gestionar judicialmente en tanto no comprueben su personería jurídica.

ARTICULO ... Los Tribunales de Trabajo podrán actuar en día y horas inhábiles, previa habilitación motivada, cuando la dilación pueda causar perjuicio a los interesados o a la buena administración de justicia, o hacer ilusionaria una resolución judicial.

En los conflictos colectivos de carácter social económico y social, todos los días y horas son hábiles para el efecto del trabajo de los Tribunales.

ARTICULO ... Las providencias deberán necesariamente dictarse dentro de veinticuatro horas y los autos, salvo lo dispuesto para casos especiales, dentro de tres días.

ARTICULO ... En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil.

Si hubiere omisión de procedimiento en el presente Título, los Tribunales de Trabajo estarán autorizados para aplicar las normas del referido Código por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

Del Juicio Ordinario del Trabajo y Prevision Social.

De las notificaciones.

ARTICULO .- Todas las diligencias y resoluciones judiciales se harán saber a las partes o a sus legítimos representantes, así como a las otras personas a quienes la resolución se refiere. Las notificaciones se harán personalmente o por medio de cédula y por estrados.

ARTICULO .- Se harán personales o por medio de cédulas las notificaciones siguientes:

a).- La demanda, la reconvención y la que se dicte al iniciarse cualquier asunto;

b).- Las resoluciones en que se requiera la presencia de una persona para un acto o para la práctica de una diligencia;

c).- Las que fijen término para que una persona haga, entregue o deje de hacer alguna cosa;

d).- Del señalamiento del día de la vista para dictar resolución; y

e).- Las sentencias.

Estas notificaciones deberán ser hechas dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber sido dictadas.

ARTICULO .- Las demás notificaciones se harán por medio de cédulas puestas en los estrados del Tribunal y surtirán sus efectos veinticuatro horas después de haber sido dictadas.

CAPITULO

De las acumulaciones.

ARTICULO .- La acumulación de autos no será procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda o por vía de reconvención.

ARTICULO .- La acumulación de autos procederá únicamente entre juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo que se tramiten por los mismos procedimientos, siempre que no se haya dic-

tado sentencia de primera instancia en uno de ellos. La resolución respectiva podrá ser dictada de oficio, sin recurso alguno, cuando las causas se encontraren radicadas en un mismo Despacho.

Si los Tribunales de Trabajo denegaren una solicitud de acumulación de autos o estimaren que ésta se hizo con ánimo de retrasar el curso de los procedimientos o con cualquier otro fin indebido, impondrán a la parte que interpuso la gestión improcedente una multa de diez a cien quetzales. El monto de esta corrección disciplinaria se regulará atendiendo a la calidad de patrono o de trabajador de quien interpuso la gestión y se aplicará sólo al abogado director cuando el litigante lo tuviere. Contra estas resoluciones no cabe recurso alguno.

CAPITULO
De la demanda

ARTICULO .- Toda demanda contendrá:

a).- Designación de Juez o Tribunal a quien se dirija

b).- Nombre y apellidos del solicitante, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, vecindad y lugar donde recibe notificaciones;

c).- Relación de los hechos a que se refiere la petición;

d).- Nombre y apellidos de las personas de quienes se reclama un derecho o contra quien se ejercita una o varias acciones, indicando su domicilio;

e).- Peticiones que se hacen al Tribunal en términos precisos;

f).- Enumeración de los medios de prueba con que acreditará los hechos, individualizándolos con la debida claridad; expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos si los tuviere; expresión del lugar en donde se encuentran los documentos que le servirán de probanza. Estas pruebas deberán ser ofrecidas concretamente en la demanda;

g).- Lugar y fecha; y

h).- La firma del demandante o su huella digital si no pudiere o supiere firmar, o de la persona que firme a su ruego.

ARTICULO .- Si la demanda se interpusiere verbalmente el Secretario levantará acta idónea con todos los requisitos enumerados en el artículo anterior.

ARTICULO .- Si la demanda fuere presentada en forma escrita y no contiene los requisitos enumerados en el artículo , el Juez de oficio ordenará al actor que subsane esos defectos puntualizándolos en la forma conveniente; y hasta que hayan sido enmendados o llenados los requisitos legales se le dará trámite a la demanda.

Si al contestar el demandado hiciere ver defectos en la demanda el Juez procederá en la forma antes indicada si estimare fundado lo expuesto por el demandado.-

CAPITULO
Del enjuicio verbal y del período conciliatorio.

ARTICULO .- Presentada una demanda en forma, el Juez señalará día y hora para una comparecencia de las partes a juicio verbal. La citación del demandado y la de aquellos que deban figurar como partes en el juicio se hará por medio de cédula que contendrá:

a).- El nombre, apellidos, y domicilio del demandante;

b).- El nombre, apellidos y domicilio del demandado;

c).- El objeto de la demanda, la causa de la petición y relación de las pruebas ofrecidas;

d).- El nombre del funcionario que hace la citación;

e).- El día y hora señalados para la comparecencia; y

f).- Prevención a las partes de que deben presentar sus pruebas en esa comparecencia y apercibimiento de que se continuará el juicio en rebeldía, sin más trámite, de la que no compareciere.

AR

ARTICULO .- Para hacer las notificaciones personales, el notificador irá a la casa que haya indicado el interesado y a falta de ésta, a la de su residencia conocida o lugar donde habitualmente se encuentre y si no lo hallare, hará la notificación por medio de cédula que entregará a los familiares o domésticos o a cualquiera otra persona que viva en la casa. Si se negaren a recibirla, el notificador la fijará en la puerta de la casa y expresará, al pie de la cédula, la fecha y hora de la entrega y pondrá en el expediente razón de haber notificado en esa forma.

ARTICULO .- Entre la citación y el juicio deben de mediar por lo menos tres días, término que podrá ser aumentado en razón de la distancia o otras consideraciones a juicio del Juez. En casos urgentes podrá acortarse este término y aun hacerse la citación para dentro de veinticuatro horas.-

ARTICULO .- En la comparecencia el demandado, si no se conformare con las pretensiones del actor, expresará verbalmente y con claridad los hechos en que funda su oposición; podrá también formular los reclamos conexos que tenga contra el actor.

Hasta el momento de la comparecencia podrá el demandado contestar por escrito la demanda y reconvenir en la misma forma al actor; en tal caso, el Secretario leerá durante la audiencia en voz alta, el libelo respectivo.

ARTICULO .- Lo establecido en los artículos es aplicable a la contestación de la demanda y a la reconvención, en su caso.

ARTICULO .- Una vez contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndole los medios de conciliación equitativa, y acogerá en su fallo cualquier forma de arreglo en que convinieren siempre que no contraríen la Ley de reglamentos de Trabajo.

ARTICULO .- Si el arreglo fuere solo parcial seguirá el juicio en la parte que no se hubiere producido acuerdo. En la misma forma se procederá si no hubiere advenimiento alguno.

CAPITULO

DE LAS EXCEPCIONES.

ARTICULO .- Todas las excepciones se opondrán en el momento de contestarse la demanda o la reconvención, salvo las nacidas con posterioridad y las de cosa juzgada, prescripción, pago y transacción ajustada a la Ley de Trabajo, que se podrán interponer hasta antes de que se dicte sentencia en segunda instancia.

ARTICULO .- El Juez resolverá en la comparecencia las excepciones dilatorias que pudiere, sin recurso alguno, y dejará todas las demás para sentencia.

Sin embargo si se interpusiere la excepción de incompetencia, se procederá en la forma que establecen los artículos de la presente Ley.

130

SECCION

DE LAS PRUEBAS

ARTICULO .- Si no hay advenimiento entre las partes y contradicción respecto a los hechos alegados, el Juez recibirá inmediatamente las pruebas que ofrezcan las partes en lo que fuere procedente.

De plano se rechazará toda prueba no ofrecida en la demanda o no se aduce al contestar ésta.

En caso de reconvención o para combatir excepciones del demandado el actor puede ofrecer dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comparecencia otras pruebas, que serán evacuadas en nueva audiencia.

Igual regla rige para el contrademandante, cuando desee combatir las excepciones que el actor haya formulado a su reconvención.

ARTICULO .- En el acto inicial del procedimiento en el que se dé curso a la demanda o en su caso a la reconvención se ordenará pedir de oficio certificación de los documentos que las partes hubieren citado como pruebas. En la misma forma se procederá cuando tales documentos hubieren sido propuestos como pruebas para combatir excepciones del demandado o para combatir las que el actor alegare contra la reconvención.

ARTICULO .- Todas las pruebas deberán recibirse inmediatamente por el Juez, para el efecto las partes tienen la obligación de concurrir con sus pruebas respectivas.

Si en la primera comparecencia no hubiere sido posible recibir las pruebas ofrecidas o alguna de ellas, se señalará nueva comparecencia dentro de un término que no exceda de cinco días. Solo extraordinariamente y cuando el Juez lo estime de mucha trascendencia e importancia para dirimir el conflicto, podrá señalar audiencia para una tercera comparecencia a efecto de recibir la prueba o pruebas que no se hubieren podido practicar, comparecencia última que deberá efectuarse, en caso de proceder, dentro del término de tres días del último comparendo.

Los Tribunales de Trabajo tienen facultad para señalar términos extraordinarios cuando una gran prueba deba pedirse a lugares fuera de la República. Igualmente quedan facultados para tomar todas aquellas medidas que sean necesarias a efecto de que las pruebas propuestas y que se estimen absolutamente indispensables no se dejen de recibir.

ARTICULO .- Las partes podrán ofrecer hasta cuatro testigos sobre cada uno de los hechos que intenten demostrar, pero el Juez reducirá su número siempre que lo considere necesario.

ARTICULO .- Todo habitante del país que no esté justamente impedido o comprendido dentro de las excepciones de ley, tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le haga para declarar en un juicio de trabajo sobre los hechos que le consten o hubiere presenciado. Toda omisión o desobediencia a este precepto será castigada con una multa de cinco a veinticinco quetzales que impondrá el Juez que conozca del asunto.

Las citaciones se harán por medio de la Guardia Civil con la debida anticipación.

ARTICULO .- Cuando hubiere de recibirse declaraciones de testigos fuera de la localidad donde tenga su asiento el Tribunal, el Juez podrá telegráficamente comisionar a otro de igual o inferior categoría, a que reciba dichas declaraciones. aunque esté no fuera de la jurisdicción privativa del Trabajo.

Las respuestas las comunicará el comisionado en la misma forma y a la mayor brevedad posible, pero quedará obligado de remitir al Juez contente, sin pérdida de tiempo las actas originales de la diligencia.

ARTICULO .- Los patronos quedan obligados a permitir que sus trabajadores concurran a prestar los testimonios a que haya lugar, cuando la citación sea hecha legalmente, sin menoscabo de sus intereses, salario, jornada de trabajo. La transgresión a lo preceptuado en este artículo será castigada con las mismas penas establecidas en el artículo ".

ARTICULO .- Los incidentes de tacha no interrumpen el curso normal del juicio, ni el Juez está obligado a pronunciarse expre-

samente sobre ellos, pero sí deberá tener a la vista en el momento de dictarse sentencia.

La tacha de los testigos solo será admitida veinticuatro horas después de la declaración de éstos, y las pruebas ofrecidas se recibirán en una sola comparecencia que señalará el Juez.

No estimarán como causales de tacha la subordinación que tenga el testigo derivada solo del contrato de trabajo, ni las que provengan únicamente de un simple interés indirecto en el pleito.

ARTICULO .- Cuando se requiera dictámen pericial el Juez nombrará uno o dos peritos, fijándoles los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje. Su dictámen lo darán en forma verbal o escrita en la misma comparecencia. Si no pudieren hacerlo, la prueba se recibirá sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente comparecencia.

Las partes no podrán recusar a los peritos, pero el Juez podrá removerlos si en cualquier momento tuviere motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, con su propia convicción o con noticias de la parte perjudicada. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

ARTICULO .- Cuando fuere necesario la exhibición de documentos o de los libros de contabilidad, el Juez lo ordenará para la próxima comparecencia. Toda desobediencia a este precepto será castigada con una multa de cincuenta a quinientos quetzales.

Si hubiere de practicarse peritaje en los libros de contabilidad o en los documentos se procederá como se indica en el artículo la anterior, ordenando expresamente al Tenedor de los documentos o libros su obligación de exhibir a los peritos los documentos o libros solicitados. En caso de desobediencia se impondrá la misma sanción que prevee el párrafo anterior.

ARTICULO .- Cuando se solicite la prueba de confesión judicial, el Juez determinará la comparecencia en que debe efectuarse dentro de las comparecencias que prevee el párrafo segundo del artículo La citación se hará personalmente con veinticuatro horas de anticipación

pación a la comparecencia bajo apercibimiento de declararlo confeso si faltare sin justa causa. En la misma forma se procederá para reconocimiento de documentos, teniéndolos en caso de rebeldía por reconocidos.

ARTICULO .- El resultado de las pruebas evacuadas se consignará en actas taquígrafas. Cuando se hiciere constar la presencia de una persona se le identificará por su nombre y apellidos, domicilio y nacionalidad, será anotada únicamente las respuestas que diere a los hechos investigados y de que les conste de los mismos.

En las declaraciones de testigos y en el dictámen de expertos, únicamente se hará referencia en las actas cuando exista algún acto con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración. En el caso de confesión judicial o reconocimiento de documentos se hará constar únicamente lo pertinente que arroje la diligencia.

ARTICULO .- Los Tribunales del Trabajo tienen amplias facultades para denegar las pruebas que se estimen extemporáneas o impertinentes.

Pero los litigantes tienen derecho a que se haga constar su protesta, para los efectos de si lo estiman conveniente pidan se practique la prueba en la segunda instancia. La Corte de Apelaciones de Trabajo, no tiene obligación en tal caso de recibir la prueba denegada en primera instancia.

ARTICULO .- Los Tribunales del Trabajo dispondrán y practicarán de oficio en cualquier estado de causa antes de dictar su fallo, y para mejor proveer, cualquier diligencia de prueba que estime conveniente para esclarecer los extremos planteados. Esas pruebas serán practicadas en un plazo que no excederá de cinco días.

Cuando lo estime indispensable para el acertado fallo del litigio, el Juez solicitará de la Inspección General de Trabajo el envío inmediato de un inspector para que se constituya en el lugar, establecimiento o empresa afectado por la controversia.

CAPITULO

DE LA SENTENCIA.

ARTICULO .- Si estuvieren todas partes conformes en los hechos alegados, el Juez procederá de el mismo acto, si fuere posible, o dentro de tercero día, a pronunciar sentencia.

ARTICULO .- Cuando el demandado no asista a la primera Comparecencia, sin justa causa, el Juez procederá a dictar fallo una vez recibida la prueba presentada por el actor, si fuere procedente.

ARTICULO .- Una vez desahogadas todas las pruebas o declaradas inevacuables las que lo fueren, el Juez dictará sentencia dentro de los cinco días siguientes a aquél en que estuvieren los autos listos para el fallo.

ARTICULO .- Salvo disposición expresa en contrario de este Código en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

ARTICULO .- Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, en estos juicios todos los incidentes se resolverán en sentencia, a menos que por su naturaleza puedan o deban decidirse inmediatamente que se formulen. En la primera hipótesis, una vez interpuestos, se dará audiencia por veinticuatro horas a la contraria y en el segundo caso, se resolverán de plano.

ARTICULO .- De todas las sentencias o autos que pongan término a los juicios o imposibiliten su continuación, dictados por los Tribunales de Trabajo, se dará copia fiel a las partes en el momento de hacerles la respectiva notificación, y otra, firmada por el Secretario, se conservará en el archivo de cada Despacho.

Cuando dichas resoluciones estuvieren firmes se enviará también copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO .- 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 del debate.

Cuando en las acciones y juicios civiles de trabajo aparezca que ha sido cometida una infracción a las leyes de trabajo y de previsión social, en la sentencia se resolverá la parte civil de trabajo y se ordenará en la misma oportunidad certificar lo conducente para el correspondiente juzgamiento. La prueba del juicio del trabajo puede ser utilizada por el respectivo tribunal para los efectos del dicho juzgamiento.

CAPITULO
DE LOS RECURSOS

ARTICULO .- En los procedimientos de trabajo únicamente procederán contra la sentencia o auto que ponga fin al juicio, los recursos: a) de aclaración y ampliación, que deberán interponerse dentro de cuarenta horas de notificado el fallo. La aclaración procederá si los términos de la sentencia son obscuros, ambiguos o contradictorios, a efecto de que se aclare o rectifique su tenor. La ampliación procederá si se omitió resolver algunos de los puntos sometidos a juicio;

b) el recurso de apelación, deberá interponerse dentro del tercero día de notificado el fallo.

No procede el recurso de apelación: en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.

ARTICULO .- En todo caso cabe el recurso de responsabilidad contra los Jueces de Trabajo en los casos en que procede contra los Tribunales comunes.

CAPITULO
DE LA SEGUNDA INSTANCIA.

ARTICULO .- Interpuesto el recurso de apelación ante el Tribunal que conoció en primera instancia, éste lo concederá si fuere proce-

dente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo. Si no hubiere apelación pasado el término en que pudo haberse interpuesto se remitirán los autos a la misma sala en consulta.

ARTICULO .- Recibidos los autos en la Sala de Apelaciones de Trabajo, por apelación interpuesta, dará audiencia por cuarenta y ocho horas comunes a las partes recurrente, a efecto de que expresen los motivos de su inconformidad. Vencido este término se señalará día para la vista la que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y dictará sentencia cinco días después.

ARTICULO .- Si dentro del término de cuarenta y ocho horas dado al recurrente, éste pidiera que se practicara alguna prueba denegada en primera instancia, en la cual hubiere consignado su protesta, el Tribunal si lo estimare procedente señalará audiencia para la recepción de la prueba o pruebas solicitadas, que deberán efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Vencido ese término se señalará día para la vista que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes. Y en más tardar dictará su fallo dentro de treinta días.

ARTICULO .- El Tribunal de segunda instancia cuando lo estime indispensable podrá hacer uso de la facultad que confiere el artículo

ARTICULO .- Si los autos hubieren sido elevados en consulta dictará su fallo dentro de los diez días siguientes a su recibo.

ARTICULO .- La sentencia de segunda instancia debe confirmar, revocar, reformar o modificar, parcial o totalmente la sentencia de primera instancia.

ARTICULO .- Contra la sentencia de segunda instancia no cabe más recurso que el de aclaración y ampliación.

CAPITULO

DEL PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO Y SOCIAL.

Del arreglo directo

ARTICULO .- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus

diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de amigos cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités obreros permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

ARTICULO ... Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores culminen en un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de los cinco días posteriores a su firma. La remisión la hará el patrono y, en defecto, los trabajadores, ya directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección velará por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean legalmente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte quetzales si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos quetzales en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

ARTICULO ... Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo [illegible] sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

CAPITULO

DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION

ARTICULO ... Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cues-

tión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados nombrarán dentro de ellos, una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas que provocan el conflicto y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

ARTICULO .- Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico-social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. El Secretario del Tribunal o entidad a quien deberá entender un recibo, haciendo constar la fecha y hora de entrega del duplicado.

Esta última queda obligada bajo pena de destitución, hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

ARTICULO .- Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguno de los patronos pueda tomar la menor represalia contra la otra, al impedirle el ejercicio de sus derechos. El quebrantamiento de esta disposición será sancionado con multa de cien a quinientos quetzales y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por ellas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

ARTICULO .- A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo.

ARTICULO .- El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quien o a quienes se dirigen, cuales son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en ellos prestan sus servicios, el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los delegados señalarán casa para oír notificaciones en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto.

ARTICULO .- Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el artículo , y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance que deba nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el artículo , y sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir notificaciones dentro de la población donde tiene su asiento el Tribunal.

ARTICULO .- Si en el momento en que va a constituirse el Tribunal de Conciliación, alguno o algunos de sus miembros tuviera algún impedimento legal o causa de excusa, lo manifestará inmediatamente, a efecto de que se llame al substituto. Si el impedimento o excusa lo manifestaren posteriormente se les impondrá la medida disciplinaria que prevea el artículo .

Fuera de lo establecido en el párrafo anterior durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

ARTICULO .- El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de los treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

ARTICULO .- Dos horas antes de la señalada para la comparecencia del Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del Tribunal.

ARTICULO .- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

ARTICULO .- El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, podrá repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo pero si no obtuviere éxito dará por concluída definitivamente su intervención.

Si el Tribunal hiciere uso de esta facultad, el Presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reunan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

ARTICULO .- Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias que se refieran los artículos y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá

a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco o cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el Tribunal podrá revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

ARTICULO . - Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá somera relación precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para conciliarlas; además, determinará cuál de ellas aceptó el arreglo o el fallo de terceros y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

ARTICULO . - El informe de que habla el artículo anterior, o en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el Secretario de éste.

ARTICULO . - Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actos que se hayan aportado y ejecutado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

ARTICULO . - Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación, una vez que hayan sido legalmente constituidos, serán siempre válidas y no podrán ser anuladas por causas de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

ARTICULO . - En ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de diez días, contados a partir del momento en que el correspondiente Juez de Trabajo recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo . Al vencerse dicho término el Tribunal dará por concluída su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema

de justicia, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

ARTICULO . — En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir el respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los artículos y cumplido el procedimiento indicado en este capítulo.

Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Corte de Apelaciones de Trabajo que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos.

El Secretario de este último Tribunal comunicará por la vía telegráfica la decisión respectiva a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo.

ARTICULO . — Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del Juez. Pasado ese término sin haberla declarado, deberán acudir al arbitraje obligatorio.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo para declarar el paro será de tres días y se comenzará a contar de el vencimiento del mes en que hubieren terminado los contratos de trabajo a que se refiere el artículo .

ARTICULO . — Declarada la huelga o el paro en su caso, dentro de los términos mencionados en el artículo anterior, la parte interesada podrá pedir al Juez que calificó el movimiento, se pronuncie sobre la justicia o injusticia del mismo, para los efectos que indican los artículos . Pronunciamiento que deberá

ser razonado y dictado por el Juez, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que se solicitó. Para este efecto el Juez puede pedir a las partes las pruebas que considere necesarias. Calificada de justa una huelga o justo un paro, el Juez al tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en los artículos

Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el Juez deberá proceder en la misma forma que indica el párrafo anterior a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en los artículos

Todo esto sin perjuicio de las responsabilidades penales en que hubiere incurrido.

ARTICULO .- El artículo procede:

a) Cuando las partes así lo acordaren, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;

b) En el caso obligatorio que indica la parte final del párrafo primero del artículo

c) Cuando las partes, una vez declarada la huelga o el paro calificados de legales, así lo convinieren.

En los tres casos es obligatorio el cumplimiento del fallo ejecutoria. En el caso del inciso c) las partes antes de someter a la consideración del respectivo tribunal de Arbitraje, la resolución del conflicto deberán reanudar las labores que se hubieren suspendido, esta reanudación se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que se suspendieron. Extremo que deberá comprobarse ante el tribunal respectivo.

ARTICULO .- En los casos de los incisos a) y c) del artículo anterior, las partes someterán ante el respectivo Juez de Trabajo y por escrito los motivos de su divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo, designando además tres delegados por cada parte con poderes suficientes para representarlas y de conformidad con lo preceptuado en el artículo y señalando lugar para recibir notificaciones, en caso no llenaren estos requisitos, el Juez ordenará subsanar la omisión.

En el caso del inciso b) del artículo 114, el Juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior.

Llenados todos los trámites anteriores, el Juez dentro de los cinco días siguientes procederá a integrar el tribunal.

ARTICULO — Las reglas de los artículos [illegible] en lo que fueren aplicables a este capítulo también lo serán en aquellos casos en que se prohíbe la huelga o el paro y se obligatorio el arbitraje.

ARTICULO — Inmediatamente que se haya constituído el Tribunal de Arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este término no podrá darse entrada ni discusión sobre dichos extremos, ni aun cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que [illegible] la referida audiencia, los miembros del Tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otro, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente, si lo hicieren con posterioridad se les aplicará lo establecido en el artículo 107.

Son motivo de excusa para los representantes de patronos y trabajadores el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero podrá ser eliminada la de aquellos por los delegados de los trabajadores y la de éstos por los delegados de los patronos.

ARTICULO — Después de que se haya dado el trámite y resolución legales a las incidencias de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso los autos o providencias.

ARTICULO — El Tribunal de Arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo ; interrogará personalmente a

a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los Inspectores de Trabajo, o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución.

Los honorarios de estos últimos, los cubrirá la Secretaría de Trabajo de Previsión Social.

ARTICULO -- La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, dejando que importen reivindicaciones económicosociales que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponderá privativamente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de patronos y de trabajadores y la declaratoria del derecho que con su consecuencia a los Jueces de Trabajo, pero si aquellos no lograren ponerse de acuerdo decidirá la discordia el Presidente del Tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el Tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

ARTICULO -- De todo de aclaración presentados dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes se elevarán los autos a las Salas de Apelaciones de Trabajo quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordenare alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de diez días.

ARTICULO -- La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses.

Esta obligatoriedad temporal no rige para los extremos de derecho, sino para las resoluciones que aumenten o disminuyan el personal de una empresa, la jornada, los salarios, los descansos y, en general, cualesquiera otros que impliquen cambio en las condiciones de trabajo no fijadas por la ley.

ARTICULO .- La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, serán sancionadas con multa de quinientos a dos mil quetzales, en tratándose de patronos y de veinticinco a cien quetzales en el caso de que los infractores fueran trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado la sentencia para pedir al respectivo Juez de Trabajo su ejecución en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fijen.

ARTICULO .- Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, se podrán plantearse incidentes o pedir aclaraciones sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del quetzal o otros factores análogos, que los Tribunales de Trabajo apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento de dictarse la sentencia.

ARTICULO .- De todo fallo arbitral firme se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO

Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y de arbitraje.

ARTICULO .- Ante los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje las partes deberán comparecer personalmente ser representadas:

a).- Por parientes dentro del grado de ley;

b).- Si se trata de empleados o trabajadores por compañeros de trabajo;

c).- Si se trata de empresas, la representación se ejercerá por sus directores, asociados gerentes o empleados superiores con poder suficiente.

ARTICULO .- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje podrán requerir y exigir de todas las autoridades, consejones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que les formulen con relación al conflicto de que conozcan; la simple negativa o entorpecimiento a las contestaciones concretas se tomarán como desobediencia grave y serán castigadas por el Juez de Trabajo con la pena establecida en el Código Penal.

Asimismo podrán visitar y examinar los lugares de trabajo; requerir de las partes todos los informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido; el entorpecimiento o negativa a lo preceptuado en este párrafo será castigado en la misma forma establecida en este artículo.

ARTICULO .- El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje podrá citar y notificar a las partes o a los delegados por medio de la Guardia Civil, de las Autoridades de Trabajo o por las autoridades de cualquier clase quienes están obligados a atender con preferencia la petición que se les haga. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidades que la constancia puesta en autos debiendo ser firmada y salvo prueba en contrario se tienen por auténticas.

ARTICULO .- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán el resultado y el valor de las pruebas, según su leal saber y entender sin sujetarse a las reglas del Derecho Común.

ARTICULO .- Todas las actas o diligencias que lleve a cabo el Tribunal de Conciliación y Arbitraje se harán constar por escrito y serán firmadas por sus miembros, la persona que haya intervenido en ellas y el Secretario; así como las demás observaciones que se estimen pertinentes.

CAPITULO

PROCEDIMIENTO EN MATERIA DE PREVISION SOCIAL

ARTICULO .- Si requerido el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para el pago de un beneficio, se niega formalmente y en

definitiva, debe demandarse aquí por el procedimiento establecido en el juicio ordinario de Trabajo, previsto en el presente Código.

CAPITULO

PROCEDIMIENTO EN EL JUZGAMIENTO DE FALTAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O PREVISION SOCIAL

ARTICULO .- Se concede acción pública para hacer efectiva las responsabilidades que correspondan por la Comisión de faltas contra las leyes de Trabajo o previsión social.

ARTICULO .- Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad:

a).- Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo quienes en ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o previsión social; y

b).- Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción a alguna de las disposiciones prohibidas por este Código.

ARTICULO .- La denuncia deberá hacerse ante el Juez de Trabajo, ya sea directamente o por medio de la autoridad política más próxima.

En la misma forma se procederá para la acusación. La denuncia o acusación podrá hacerse por escrito o de palabra.

ARTICULO .- En el escrito de denuncia o acusación o el acta en su caso, deberán hacerse constar los nombres de la persona denunciante, los del presunto culpable, relación de los hechos identificándolos, lugar, mes, año, día y hora; y todas las demás indicaciones que sean necesarias para la averiguación y comprobación del hecho denunciado.

Si la denuncia o acusación fuere por escrito se mandará a ratificar.

ARTICULO .- Tan pronto como sea del conocimiento del Juez ya sea por constarle a él mismo, por denuncia o por acusación la Comisión

mediante se instruya la investigación que corresponde a la mayor brevedad posible. Al efecto las autoridades todas están obligadas a prestarle los auxilios necesarios.

La investigación y comprobación del hecho deberá hacerse en juicio verbal, citándose a una comparecencia al presunto culpable o culpables. Si en esa comparecencia reconoce la verdad de los hechos investigados, sin más trámite procederá a dictar sentencia dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO [illegible]. Si en la primera comparecencia no reconociere la verdad de los hechos imputados, deberá proponer los medios de prueba que estime oportunos, los cuales serán recibidos dentro del término máximo de diez días, pasado este término dictará sentencia, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

ARTICULO [illegible]. Contra esa sentencia cabe el recurso de apelación, que deberá interponerse a [illegible] tres días después de haber sido notificada la misma. Si no hubiere apelación se elevarán los autos en consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo.

ARTICULO [illegible]. En el término de seis días resolverá en definitiva la Sala de Apelaciones. En esta instancia no se practicará prueba alguna.

ARTICULO [illegible]. Las sanciones o multas que se impongan a los culpables deberán hacerse efectivas inmediatamente.

Si las sanciones o multas fueren impuestas a personas sociales, estas deberán ser efectivas por sus personeros o en su caso, por sus directivos.

ARTICULO [illegible]. La pena de prisión se conmutará por días de prisión en la forma en que el Juez lo determine.

ARTICULO [illegible]. La entrega de fallos no se dará publicidad en la publicación de los tribunales de trabajo a las sentencias firmes.

CAPITULO
DE LA EJECUCION DE SENTENCIAS.

ARTICULO [illegible]. Debe ejecutar la sentencia el Juez que la dictó en primera instancia.

La sentencia dictada por los Tribunales de Arbitraj[illegible]

ejecutadas por el Juzgado de la Zona económica a que correspondan esos Tribunales.

ARTICULO .- Para el cobro de to a clase así de salarios reconocidos en sentencia firme por los Tribunales de Trabajo, así como en las demás prestaciones a que se refiere el artículo se seguirá el procedimiento siguiente:

a).- El Juez de los autos mandará a requerir de pago al deudor bajo apercibimiento de imponerse las penas establecidas en el Código Penal por desobediencia;

b).- Si dentro del término de tres días contados desde la fecha del requerimiento no hiciere efectivo el pago, librará orden de captura por desobediencia de las disposiciones judiciales y le impondrá la pena que corresponde computable en su totalidad; sin perjuicio del pago de los salarios debidos; y

c) En el caso del inciso anterior no se permitirá la excarcelación del deudor, y ni la conmuta de la pena en tanto no pague los salarios.

ARTICULO .- Fuera del caso previsto en el artículo anterior el Juez previamente deberá practicar la liquidación, a solicitud de parte. Contra la que no cabrá recurso alguno.

Firme la sentencia o notificada la liquidación el Juez despachará mandamiento de embargo contra el deudor. Si dentro del término de cinco días de practicado el embargo no hiciere efectiva la suma debida, se sacarán a remate los bienes embargados por el valor de la deuda, observándose en cuanto no se oponga al presente Código lo establecido en el Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO .- En los casos no previstos en el presente Capítulo el Juez por analogía deberá seguir en cuanto sea aplicable los trámites del procedimiento ejecutivo.

151

TITULO III

Magistrado Coordinador de los Tribunales de Trabajo.

CAPITULO I

ARTICULO .- Con el nombre de Magistrado Coordinador de la Jurisdicción de Trabajo, se establece una judicatura, atendida por una sola persona, de un secretario y de los empleados que sean necesarios.

ARTICULO .- El Magistrado coordinador de la jurisdicción de trabajo, deberá tener los requisitos siguientes:

a).- Ser mayor de veintiún años de edad;

b).- Ser abogado de los Tribunales de la República, de profesión y especialista en derecho de Trabajo;

c).- Ser guatemalteco;

d).- Ser ciudadano en el goce de sus derechos; y

e).- Ser del estado seglar.

ARTICULO .- Gozará de las mismas preeminencias e inmunidades de los Magistrados de la Corte de Apelaciones.

ARTICULO .- Tendrán las atribuciones siguientes:

a).- Vigilar permanentemente y de [illegible] la marcha y funcionamiento de los Tribunales de Trabajo, comunicando a la Corte de Apelaciones de Trabajo o la Corte Suprema de Justicia, las irregularidades o faltas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias o correcciones que deban hacerse, según el caso. En caso de duda de resoluciones de Magistrados de la Sala de Apelaciones de Trabajo, el Presidente del Organismo Judicial, tendrá la obligación de tramitar esa petición al Congreso de la República;

b).- Proponer la unificación del criterio de los Tribunales de Trabajo;

c).- Asesorar a los Jueces de Trabajo sobre la aplicación y sentido de las leyes de Trabajo;

d).- Recopilar los fallos de los Tribunales de Trabajo, a

152

efecto de dictar y unificar la jurisprudencia de los mismos;

e).- Llevar las estadísticas necesarias de los Tribunales de Trabajo;

f).- Examinar los expedientes en los que tuviere denuncia de retardo en su tramitación y dictar las medidas correspondientes;

g).- Proponer por medio del Presidente del Organismo Judicial las reformas a las leyes de trabajo que considere necesarias; y

h).- Hacer cuando menos una vez por mes una publicación de los fallos firmes dictados por los Tribunales de Trabajo, empezando los de mayor cuantía, y las sentencias recaídas en materia de faltas en las leyes de Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO .- Por la función de las funciones del Magistrado Coordinador de la jurisdicción del trabajo, será reconocido como superior jerárquico en materia judicial el Presidente del Organismo Judicial y la Corte Suprema de Justicia; los Tribunales de Trabajo estarán sometidos en superior jerarquía y deberán cumplidamente sus órdenes.

CAPITULO XI

ARTICULO .- Procede el recurso de responsabilidad contra los Jueces de Trabajo

a).- Cuando entorpezcan la administración de justicia;

b).- Cuando no cumplan con los procedimientos establecidos;

c).- Cuando emitan los fallos sin justa causa; y

d).- Cuando no cumplan los requisitos establecidos en este Código.

ARTICULO .- El Magistrado coordinador de la jurisdicción del trabajo procederá por denuncia o acusación recibida, a investigar y examinar por sí o por medio de un delegado el expediente respectivo, oyendo al Juez de que se trate, y si encuentra

153

fundada la acusación o denuncia, impondrá las sanciones siguientes:

a).- Amonestación privada;

b).- Amonestación pública; y

c).- Una multa de cien quetzales, a título de corrección disciplinaria; y

d).-

Y en casos graves solicitar a quien corresponda la destitución o remoción.

La resolución en la cual se imponga una de las sanciones establecidas, será apelable ante la Corte Suprema de Justicia, quien deberá confirmarla o revocarla, dentro del término de diez días de haber recibido el expediente y los autos respectivos.

L. Francisco Guerra M.
12 A. Nte. 19a

1330

OBSERVACIONES AL PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO

"Artículo 8° - No se impedirá el libre tránsito por carreteras o caminos que conduzcan a los centros de trabajo, ni el transporte por ellos de mercaderías que se destinan a ser vendidas en esos lugares."

Este precepto no sufrió ninguna modificación en el dictamen presentado por la Comisión Extraordinaria del Congreso designada para el estudio del Anteproyecto del Código de Trabajo. El fin de esta disposición legal es el de garantizar la libertad de comercio en las zonas de trabajo, pero el artículo en la forma en que se encuentra redactado adolece de defectos que deben corregirse. Debe puntualizarse en primer lugar, a qué caminos y carreteras se refiere esta disposición; si se trata de caminos y carreteras públicas, no es necesario consignar que el tránsito es libre y que no puede impedirse, porque todos sabemos que las carreteras y caminos públicos son de la propiedad de la Nación y como tales todos pueden transitar libremente por ellos sin que legalmente pueda impedirse. Si la ley quiere referirse a los caminos privados, es decir los construídos especialmente dentro de una propiedad particular para el uso exclusivo de una empresa, el precepto infringe el artículo 90 de la Constitución que reconoce la existencia de la propiedad privada y los artículos 388, 391, 394, 397 y 398 del Código Civil que establecen que la propiedad es inviolable; que a nadie puede obligarse a ceder o transofrmar su propiedad, ni a permitir que otros hagan uso de ella, sino por causa de utilidad pública legalmente comprobada y declarada; que todo propietario puede cerrar su fundo, salvo los derechos de servidumbre; que el propietario tiene el derecho de gozar de lo suyo, con exclusión de cualquier otra persona; y que, el que viola, usurpa o perjudica los bienes o derechos de otro, está obligado a indemnizar los daños y perjuicios que por su culpa se ocasionen.

Si esta disposición se refiere al tránsito por carreteras y caminos públicos, así debe consignarse expresamente, pero como ya manifestamos no es necesario, porque el libre tránsito está garantizado por la ley; ahora, si se refiere a caminos privados, también debe consignarse de manera expresa, pero en este caso, como ya expusimos, el precepto resultaría inconstitucional y atentatorio a los derechos reconocidos por el Código Civil y que son una consecuencia de la propiedad privada que claramente garantiza la Constitución de la República.

Podrían citarse muchísimos casos de los daños y perjuicios que se causarían a los propietarios si se permitiera, por el imperio de una ley, el libre tránsito por terrenos particulares, porque este libre tránsito no sería solamente para personas sino que también para ganados y vehículos lo que impediría que pudieran cerrarse los fundos en uso de las facultades garantizadas por el artículo 394 del Código Civil.

Tampoco se expone en el precepto que comentamos si el libre tránsito debe permitirse durante las horas del día únicamente, y en la forma en que está redactado, sin limitación, el derecho se extendría a toda hora, aun a las horas de la noche, quedando los propietarios expuestos a ser víctimas de atentados a su propiedad, causados directamente por las personas que transiten o por los animales que conduzcan.

Si la mente de esta disposición, como antes dijimos, es la de garantizar la libertad de ejercer el comercio en zonas de trabajo, en beneficio de los propios trabajadores, este precepto podría redactarse en la forma en que se encuentra en el Código de Costa Rica con las reformas convenientes a efecto de favorecer a los trabajadores y de no perjudicar a los patronos. Sugerimos que el artículo quede redactado

en la forma siguiente:

"NO PODRA IMPEDIRSE LA LIBERTAD DE EJERCER EL COMERCIO EN LAS ZONAS DE TRABAJO? FUERA DE LAS HORAS DE LABOR, A MENOS QUE ESA LIBERTAD RESULTE CONTRARIA A LOS INTERESES DE LOS MISMOS TRABAJADORES O DE LA COLECTIVIDAD."

OBSERVACIONES AL PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO

"Artículo 17 - Contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otro, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida."

En el derecho común las definiciones de las distingas figuras jurídicas no son de la misma importancia que en el Derecho de Trabajo, y; según la doctrina, en una ley no deben figurar tales definiciones, porque el objeto de ésta es mandar, prohibir, o permitir, quedando los conceptos fundamentales como una materia propia para la explicación de los expositores. Los códigos modernos siguen esta trayectoria. Pero en el Derecho de Trabajo la situación cambia de aspecto por ser éste un derecho nuevo que está en vías de formación y que ni siquiera puede decirse que está llamado a tener una existencia permanente, puesto que, como dice Mario de la Cueva en su importante obra "Derecho del Trabajo Mexicano", una parte considerable del sector que lo ha impuesto, clase trabajadora, no ve en él sino medidas transitorias encaminadas a asegurar la transformación del régimen en que vivimos. Es por esto que se necesitan definiciones claras y precisas en un Código de Trabajo, para que no haya lugar, cuando se trata de aplicarlo, a interpretaciones indebidas.

El contrato individual de trabajo es la institución fundamental de esta rama jurídica, porque es mediante ella que se determina la aplicación del Derecho de Trabajo o Derecho Obrero, como otros lo llaman. Las ideas de patrono y trabajador sólo pueden ser comprendidas en función de este contrato.

La definición del anteproyecto que sirve de acápite a este comentario, aunque encierra los elementos fundamentales de la relación de trabajo como es la dirección y dependencia, en la forma en que se han expresado estos elementos puede dar lugar a confusiones con contratos que pertenecen al Derecho Civil y se rigen por sus preceptos.

Las consecuencias fundamentales del contrato de trabajo sólo empiezan a producirse desde el momento en que el trabajador inicia la prestación del servicio, es decir, cuando cumple efectivamente la obligación que contrajo. Mientras sólo se ha hecho el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador para ejecutar ciertas labores, por una parte, y pagar determinado salario, por otra, el Código de Trabajo no entra en plena función. No se ha efectuado todavía el hecho de la subordinación del trabajador al patrono, que no se deriva de la simple obligación de cumplir un convenio - sino que surge cuando el trabajador queda enrolado en la empresa del patrono. Y es este enrolamiento el que dió origen a este nuevo fenómeno jurídico que se llama contrato de trabajo. No basta, pues, el acuerdo de voluntades para que exista ese contrato, sino que lo que lo determina verdaderamente es la prestación efectiva del servicio y esta prestación efectiva es la que hace que el trabajador se encuentre amparado por este derecho autónomo.

Si no hay esa subordinación no existe relación de trabajo. Por eso es que al contrato que estamos comentando se le ha llamado <u>contrato-realidad</u>.

Sólo cuando el trabajador está ejecutando las labores en una relación de subordinación respecto al patrono es que se justifica la tutela o protección del Derecho Social y no se puede alegar, entonces, que haya un contrato de Derecho Civil. El concepto de subordinación lleva implícita la obediencia obligatoria, el sometimiento a las órdenes del empresario, el estar bajo su dirección, el depender de él (todo esto, desde luego, dentro de las limitaciones de su relación de trabajo), pero para que exista realmente la subordinación no basta que esa "dependencia" y "dirección" sean en una forma cualquiera. En todo contrato de prestación de servicios, como el mandato, contrato de agencia, contrato de obra a precio alzado, etc., se encuentran los elementos de dirección y dependencia y, sin embargo, la mayor parte de las veces estos contratos no se rigen por el Derecho de Trabajo -sino por el Derecho Civil. Pero estos mismos contratos civiles pueden convertirse en contratos de trabajo en cuanto surja la subordinación de una parte a otra.

Es por esta razón que algunos códigos de trabajo de la América le han puesto calificativos a estas palabras diciendo: "dependencia permanente" y "dirección inmediata" para que el contrato individual de trabajo pueda distinguirse, en una forma clara, del contrato puramente civil.

En la forma en que se ha redactado el artículo 17, sin esos dos adjetivos "permanente" e "inmediata", podrían abarcarse convenios propios de la legislación civil y sujetos a ella y que nada tienen que ver con el Derecho del Trabajo.

Esta nueva institución (Contrato de Trabajo) se comprende mejor al estudiar las causas que la originaron. Con la revolución industrial del siglo XVIII y el invento del maquinismo se produjo una transformación completa en las prestaciones de servicios. Se acumuló de un lado un enorme capital, surgiendo así la llamada clase capitalista, poseedora de los elementos de producción, y de otro, un gran número de asalariados listos para ofrecer su fuerza de trabajo. Surgieron entonces los grandes talleres o fábricas, y el trabajo que antes era independiente tuvo que ejecutarse bajo las órdenes de capataces, superintendentes, etc., hasta llegar a los gerentes o directores de empresa. En estas circunstancias hubo necesidad de proteger a los trabajadores con nuevas fórmulas jurídicas en que se fijaran jornadas, descansos, vacaciones, indemnizaciones por despido, etc., porque las reglas antiguas del Código Civil que regulaba el contrato de arrendamiento de servicios, no eran suficientemente adecuadas. Así nacen, pues, el Derecho Social en su carácter tutelar y el contrato individual de trabajo rodeado de garantías. Mientras el obrero o trabajador ejecutaban su obra en la forma en que lo creía más conveniente, sin restricciones, sin tener ninguna dirección inmediata y sin estar bajo una dependencia permanente de otra persona con poder jurídico para ello, no hubo necesidad de esta protección.

Se ve, pues, que esos dos calificativos que se han sugerido, tienen su razón de ser. Convendría, por lo tanto, modificar la redacción en este sentido para que concuerde con la doctrina que dió origen a esta nueva figura de derecho.

OBSERVACIONES AL PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO

Fracción 2a. del artículo 20: "En los casos de contrato verbal, expreso de trabajo, el trabajador podrá pedir y el patrón está obligado a extender cada quince días, una constancia escrita del número de días que aquel haya trabajado y de la remuneración que hubiera percibido."

La obligación que impone a los patronos la fracción segunda del Arto.20, va a ser sumamente gravosa de manera especial para el trabajo agrícola. Un gran porcentaje de los trabajadores del campo, en considerable número indígena, son analfabetos, por lo que será sumamente difícil, sino imposible, celebrar con ellos contratos escritos.

Conforme esta disposición los patronos tendrán que extender a sus trabajadores, quincenalmente, una constancia del trabajo efectuado por ellos y del salario percibido, lo que dará a las empresas en que laboran alto número de personas un trabajo que no se justifica. Puede pensarse en la labor que implicaría para empresas de más de cien, quinientos o mil trabajadores, tener que estar extendiendo quincenalmente más de cien, quinientos y más de mil constancias del trabajo verificado por cada persona y de la remuneración que hubiese percibido y consideramos que esta obligación no se justifica porque los empresarios agrícolas tienen la obligación de llevar libros de planillas que en caso de conflictos pueden ser examinados por las autoridades del trabajo.

Considerando que constituye este precepto una carga injustificada que se impone a los patronos, la cual va a afectar directamente al trabajo agrícola, el párrafo segundo del artículo 20, que comentamos, debe suprimirse.

OBSERVACIONES AL PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO

> "Artículo 36 - Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo que es objeto de convenio."

Este artículo no contiene precepto alguno por virtud del cual queden fijados cuales son los efectos de la celebración de un contrato colectivo de trabajo; las obligaciones de cada una de las partes no se puntualizan y podemos decir de que se desconoce, ya que solamente mediante un estudio doctrinario se ha podido determinar con precisión los compromisos que se adquiere al suscribir convenios de esta naturaleza.

En los artículos 49 y 50 conceden derechos a los individuos obligados por un contrato colectivo para ejercer las acciones que nacen del mismo, contra otras personas o sindicatos obligados en él, siempre que su falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual, y también conceden estos derechos a las asociaciones profesionales afectados para que puedan intervenir en asuntos litigiosos en defensa del interés colectivo de sus miembros. Pero esto no determina los efectos del contrato colectivo de trabajo, ni los compromisos y obligaciones que de él se derivan.

En otras legislaciones intencionalmente consignan expresiones generales sobre esta materia, sin llegar a adquirir una significación concreta. La regla general es que las obligaciones que provienen de esta clase de contratos obligan al mismmotiempo a las asociaciones profesionales que lo celebran y a los individuos que forman parte de ellas, pues no puede existir una sola estipulación que no obligue a los individuos y al mismo tiempo a los sindicatos contratantes.

No es suficiente afirmar que el contrato colectivo de trabajo obliga a las asociaciones profesionales y a los trabajadores individualmente, sino que es indispensable consignar en qué consisten los compromisos que se contraen, a cargo de quien está la responsabilidad de su

cumplimiento, cómo debe ajustarse la remuneración del trabajo que se verifica o del trabajo para el cual se contrata y en qué forma se devenga el salario.

Si el contrato colectivo tiene por objeto regir las condiciones de cada uno de los contratos individuales que se celebren y las que deben regir para las personas que son parte de la contratación, en la definición del contrato debe consignarse claramente lo que es el contrato colectivo. Existen condiciones para los sindicatos directas y otras de garantía; las primeras que consisten en los deberes de la agrupación - personal contraídos por ella misma y derivados directamente de la contratación; y las demás, que son de garantía, que sirven de apoyo para dar efectividad a las obligaciones contraídas por los individuos que - forman parte de la asociación profesional.

En las condiciones de trabajo, la obligación principal pesa sobre los individuos de las asociaciones pactantes y deben tener efectividad respecto de cada una de las personas que celebren esta clase de contratos; sin embargo, los sindicatos tienen el deber de fijar y obligar a sus miembros a cumplir con el compromiso de no contravenir las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo, y es por esta razón que los sindicatos tienen a su cargo esta obligación de garantía que se funda en su propia organización.

En el tratado de "Legislación del trabajo" escrito por el ex-jefe del Departamento de Trabajo de Colombia, el Licenciado Campo E. Baron, expresa:

> "El contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre varios trabajadores y uno o varios patronos; o entre éstos y uno o varios sindicatos; dicho contrato debe establecer las condiciones generales, según las cuales debe prestarse la fuerza de trabajo; es decir, el compendio o conjunto de reglas a las que deben ajustarse los contratos individuales que, bajo su vigencia, firman los miembros de la agrupación que lo celebre. Las dos bases anteriores lo hacen de doble naturaleza, ya que por una parte, se repite, es celebrado entre un patrón y varios trabajadores, estén estos agrupados o no bajo la realidad jurídica de un sindicato; y, por otra parte, es el conjunto de reglas a las cuales deben ajustarse los contratos individuales. Dicho contrato no puede ser modificado sino bilateralmente y procura el mejoramiento del trabajador en una forma más eficaz que los individuales, estando interesada la sociedad en su cumplimiento. En otros países, como México, Italia y Rusia, para poderlo firmar se necesita que los trabajadores pertenezcan a un sindicato reconocido legalmente."

El artículo que comentamos del anteproyecto sustenta la misma tesis contenida en los códigos de estos tres países citados, pero su definición es vaga y no determina los caracteres fundamentales de esta clase de contratación. Por las razones expuestas, sugerimos que se reforme el artículo 36 a efecto de que, tal como se encuentra definido este contrato en el Código de Costa Rica, se exprese en una forma más concreta lo que es el contrato colectivo de trabajo, proponiendo que se redacte así:

> "CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONOS O UNO O VARIOS SINDICATOS PATRONALES, POR VIRTUD DEL CUAL EL SINDICATO O SINDICATOS DE TRABAJADORES SE COMPROMETEN, BAJO SU RESPONSABILIDAD, A QUE ALGUNOS O

TODOS SUS MIEMBROS EJECUTEN LABORES DETERMINADAS, MEDIANTE UNA REMUNERACION QUE DEBE SER AJUSTADA INDIVIDUALMENTE PARA CADA UNO DE ESTOS Y PERCIBIDA EN LA MISMA FORMA."

"EL TRABAJO ES UN DERECHO DEL INDIVIDUO Y UNA OBLIGACION SOCIAL. LA VAGANCIA ES PUNIBLE."
Arto. 55 de la Constitución.

"LAS DISPOSICIONES LEGALES, GUBERNATIVAS O DE CUALQUIER OTRO ORDEN QUE REGULEN EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS QUE ESTA CONSTITUCION GARANTIZA, SERAN NULOS IPSO JURE SI LOS DISMINUYE, RESTRINGE O TERGIVERSA. SERAN ASIMISMO NULOS IPSO JURE, LOS ACTOS O CONTRATOS QUE VIOLEN LAS NORMAS CONSTITUCIONALES. ES LEGITIMA LA RESISTENCIA ADECUADA PARA LA PROTECCION DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES GARANTIZADOS ANTERIORMENTE....."
Arto. 50 de la Constitución.

"Todo patrón o sindicato patronal que tenga a su servicio el 40% de sus trabajadores pertenecientes a un sindicato obrero, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Pero las ventajas que obtengan los obreros sindicalizados por virtud del contrato colectivo o posteriores convenios, no se extenderán a los trabajadores no sindicalizados."

"La cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos."
Artos. 38 y 39 del Proyecto del Código de Trabajo.-

La comisión extraordinaria del Congreso de la República, en el proyecto del Código de Trabajo que presentó al Congreso de la República, modificó substancialmente el artículo 40 del Anteproyecto remitido al Congreso por el Ministerio de Gobernación y que fué formulado por la Comisión de Legislación adscrita a dicho Ministerio. En el artículo del anteproyecto se consignaba:

"Todo patrón o sindicato patronal que tenga a su servicio el 30% de sus trabajadores pertenecientes a un sindicato obrero, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Este contrano no excluye la coexistencia de trabajadores no sindicalizados, amparados por contratos individuales; pero las ventajas que obtengan los obreros sindicalizados por virtud del contrato colectivo o posteriores convenios, se extenderán automáticamente a los trabajadores no sindicalizados, o viceversa."

En el artículo 38 del Proyecto formulado por la comisión del Congreso, se expresa:

"Pero las ventajas que obtengan los obreros sindicalizados por virtud del contrato colectivo o posteriores convenios no se extenderán a los trabajadores no sindicalizados".

La Legislación del Trabajo debe amparar y proteger a todos los trabajadores estén o no sindicalizados, tal como lo consignaba el Arto. 40 del anteproyecto de la comisión de legislación. La mente de la reforma a este precepto es obligar a los trabajadores no asociados a sindicalizarse, pues de lo contrario, no gozarán de los beneficios obtenidos en un contrato colectivo de trabajo.

Si el contrato tiene por objeto establecer las condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, estas condiciones no pueden ser distintas para los trabajadores sindicalizados y para los que no lo estén, y si el trabajador tiene el derecho de sindicalizarse o de no hacerlo, para permanecer independiente, no es justo, equitativo ni moral, que por el solo hecho de mantener su independencia, se le sancione en forma de tenerse que encontrar en condiciones menos favorables que los trabajadores sindicalizados en la prestación de sus servicios al empresario. Legislar en la forma en que se encuentra redactada la fracción segunda del Arto. 38 del anteproyecto del Código, es legislar a favor de un grupo en contra de la mayoría del pueblo.

El Arto. 39, citado en el epígrafe, y por el cual se declara lícita en los contratos colectivos la cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, constituye un atentado a la libertad del trabajo garantizado por la Constitución de la República. Si el trabajo es un derecho, éste debe reglamentarse y no disminuirse, restringirse o tergiversarse, porque si se sisminuye, restringe o tergiversa, las disposiciones legales que así lo hagan son nulas de derecho, no pueden surtir ningún efecto jurídico, y da derecho para resistir legítimamente en protección de los preceptos que inconstitucionalmente los vulneren.

Sobre la razón, justificación e inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, o cláusula sindical, el Licenciado J. Jesús Castorena, en su tratado de Derecho Obrero, comentando el Código de México, consigna:

> ""Cuando se trató de reglamentar el Artículo 123 constitucional, los sindicatos obreros pugnaron por que se sancionara la cláusula de exclusión. Los motivos que hicieron valer se reducen a la idea de que, sin esa cláusula, los sindicatos obreros no gozan de ninguna garantía frente a la acción disolvente de los patrones. El Estado, que implantó un régimen liberal, para satisfacer aquella exigencia rompió con el principio y sancionó declarándola lícita, la cláusula de exclusión. Hizo esa declaración en el artículo 49, cuya redacción no tuvo otro objeto:
>
> "la cláusula por virtud de la cual el patrón se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo",
>
> Pero no fué esto todo; al lado de la declaración de licitud de la cláusula se dijo en el artículo 236,
>
> "los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato de trabajo exista la cláusula de exclusión."
>
> La aplicación conforme a este precepto resulta tan lícita como la cláusula misma. Contraído el compromiso, no puede dispensarse su cumplimiento.""

Sigue diciendo el Licenciado Castorena:

"Dondequiera que ha sido reglamentada la cláusula de exclusión por los sindicatos, se ha planteado el problema de su licitud. Se sostiene que es contrario al principio de la libertad del trabajo, pues su efecto es privar a los terceros que no pertenecen a la agrupación y al trabajador a quien se aplica, de la garantía constitucional que declara la libertad del hombre para dedicarse a la producción, industria, comercio otrabajo que le acomode, siendo lícitos, sin que la privación de esa garantía quede comprendida dentro de los casos de excepción que plantea ese precepto constitucional, cuando se cause perjuicio a tercero, sancionada la primera por la autoridad administrativa, la segunda por la judicial. La Constitución señala dos causas de excepción: la ofensa a la sociedad y el perjuicio a tercero; -¿En qué se ofenden los derechos de la sociedad cuando un trabajador que deja de pertenecer al sindicato continúa prestando sus servicios dentro de una factoría en la que laboran otros sindicalizados?- -¿Y qué derechos de terceros se perjudican por virtud de esa situación, cuando precisamente la ley confía a las asociaciones profesionales el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses comunes de los trabajadores?....."

Más adelante expresa:

"El problema de la cláusula de exclusión, por deber elemental de ética profesional, debe ser trasladado a un plano extralegal, porque si principios de equidad o la realidad la justificaran, sería cuestión de proponer las reformas legislativas que hubiese de consolidarla definitivamente..... Ahora bien, así como en los estados modernos abolieron el destierro, como sanción, por lo absurda que resulta esa pena, así los sindicatos no deben señalar la exclusión como medida de represión en contra de sus miembros, en falta, resueltamente porque la exclusión significa la mutilación de la sociedad y la organización deberá ser esto, pero no desquiciamiento del cuerpo. La cláusula de exclusión es uno de los vicios de la organización obrera; no puede, pues, juztificarse en manera alguna. La cláusula de exclusión es arma para asociar y es arma también para retener, sin otra consideración que la fuerza incontrastable del cuerpo; es el miedo, el temor, la intimidación vueltos institución jurídica y esto es aniquilar el nuevo valor que aporta la asociación en el mundo contemporáneo, porque el hombre propende a ser, a través del cuerpo; obra y actúa a través del cuerpo, y si a éste le faltan los nexos de la razón, de la justicia, de la moral, para mantener unidos a sus miembros, y solo ofrece como argumentos la huelga y la violencia, más se trabaja por la disgregación que por la unidad, y aquel "derecho de comunión" no se le encuentra por ninguna parte.

El derecho y la violencia no podrán caminar juntos mucho tiempo. En conclusión: la cláusula sindical solo revela dos cosas: una, la bancarrota del régimen individualista, para reanudar el fenómeno social, otra, la bancarrota de los valores morales dentro de la asociación profesional".

El profesor Mario de la Cueva en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", hace los siguientes comentarios sobre la cláusula de exclusión:

"Si en las hipótesis examinadas puede aún decirse que la voluntad patronal concurre a la formación de la relación de trabajo, el derecho mexicano, mediante la institución conocida con el nombre de "cláusula de exclusión de ingreso o cláusula sindical", la ha hecho, no solo inútil, sino que ha venido a permi-

tir su formación aun en contra de la voluntad del patrono.

Dispone el artículo 49 de la Ley que la cláusula en virtud de la cual se obligue al patrono a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo y merced a ella, cuando se presenta una vacante, es el sindicato titular del contrato colectivo quien designa al trabajador que debe ocuparla. Puede haber oposición fundada del patrono, como por ejemplo, cuando tiene conocimiento de que el trabajador propuesto no es lo suficientemente honrado o hábil para el puesto de que se trate, más esta oposición deberá ser justificada, en última instancia, ante las Autoridades del Trabajo y si se autoriza, no es en virtud del principio de libertad de contratación, sino porque, siendo esos motivos causa de terminación de la relación de trabajo, sería absurdo que no desempeñaran su función en todo momento.

La posibilidad de que un trabajador entre a prestar sus servicios en una negociación depende, en estos casos, no de la voluntad del empresario, sino del sindicato titular del contrato colectivo, lo que claramente está indicando que no es posible hablar de un contrato en los términos del derecho civil, puesto que dentro de éste resulta inadmisible la existencia de un contrato que no tiene por base la libre voluntad de ambas partes.

Podría objetarse, en primer término que la cláusula de exclusión es una limitación que el patrono ha impuesto voluntariamente a su libertad de contratación; pero no sería sino una ficción e implicaría el desconocimiento de la realidad. La cláusula de exclusión ha sido obtenida por los sindicatos de trabajadores después de una larga lucha que aún no está terminada y ahí donde se ha impuesto, han sido necesarias toda una serie de huelgas; y la tendencia del derecho mexicano es hacer obligatoria la cláusula de exclusión. Sostener, frente a estos datos, que existe una situación prevista en el derecho civil, es tanto como afirmar que toda obligación impuesta por la ley es contractual, lo que, a su vez, traería consigo la destrucción de la misma doctrina de derecho civil, según la cual el contrato y la ley son fuentes independientes de las obligaciones.

Podría objetarse, en segundo lugar, que la cláusula de exclusión no se encuentra de tal manera generalizada que permita hacer una deducción absoluta, pero, por una parte, existe en gran número de empresas y precisamente en las más importantes; por otra parte, va ganando cada día en extensión y es evidente que para juzgar de la naturaleza de una institución jurídica compleja debe atenderse, menos a los restos de una vieja situación que va dejando de tener aplicación, cuanto a la nueva realidad que se impone; y finalmente, la objeción solo podría llevar a la conclusión de que para la existención de la relación de trabajo existe en unos casos el contrato previo y que, en otros, ni existe, ni es necesario, siendo evidente que si lo que si se quiere es tener un concepto unitario de la figura y si según se ha indicado la voluntad de uno de los sujetos de la relación no desempeña ya, en muchos casos, ningún papel y sí en otro porcentaje también considerable la voluntad del patrono sólo se manifiesta a través de intermediarios que ofrecen trabajo al público en beneficio del empresario, resulta más lógico, puesto que la noción de contrato no sirve para explicar el fenómeno total, hacerla a un lado. Es por esto que el concepto de enrolamiento o enganche, que solo exigen la concurrencia de la voluntad del trabajador, es el único apto para explicar la naturaleza de la figura jurídida.

Podría también objetarse, que la cláusula de exclusión significa una delegación de facultades, en virtud de la cual delega el ppatrono en el sindicato la atribución de escoger al personal; mas

este punto de vista implicaría ignorancia de la finalidad que persigue la cláusula de exclusión, que fundamentalmente consiste en robustecer el sindicato, contribuyendo a la unidad de la clase trabajadora y en impedir la entrada a la negociación de personas desleales a la misma clase.

Por último, se objeta que los artículos 17 y siguientes de la ley se oponen a la teoría de la relación de trabajo; el origen de la relación, de acuerdo con esos preceptos es contractual y el derecho que de los propios artículos deriva no puede ser arrebatado a los patronos. La objeción tiene valor formal, pero carece de eficacia: el artículo 18 de la Ley establece la presunción de que toda prestación de servicios está regida por el derecho del trabajo; el artículo 115 habla de la posibilidad de modificar los contratos; y los artículos 49 y 236 consignan la licitud de las cláusulas de exclusión; de donde podemos concluir qué la misma Ley contiene las disposiciones que fundan la doctrina. El derecho del trabajo tiene dos partes principales, el derecho individual y el derecho colectivo; el primero reglamenta la relación del trabajo entre un patrono y un trabajador y para estos casos, servicio doméstico, pequeña industria, etc., hemos afirmado el origen contractual de la relación de trabajo y la discusión acerca de las condiciones de prestación de los servicios; pero cuando el derecho colectivo interviene, se dá la posibilidad de que la relación de trabajo no tenga un origen contractual y la discusión sobre sus cláusulas no puede efectuarse. El error de quienes objetan la teoría de la relación de trabajo consiste en que no establecen esta distinción; nuestra idea se apoya en la consideración de que la relación solo en ocasiones tiene un origen y una naturaleza contractuales y que, en consecuencia, debe descártarse la idea del contrato como explicación total del fenómeno."

Baron (Campo E.) Ex-Jefe del Departamento Nacional del Trabajo de Colombia, en su obra "Legislación del Trabajo", al comentar las prestaciones sociales a que se obliga una empresa, en forma contractual, expresa:

"Las prestaciones sociales a que se obliga la empresa en forma contractual, se extienden a todos los trabajadores que trabajen o vengan a trabajar en ella. Aplicarlas sólo a los trabajadores que se encuentran en la empresa en el momento de obligarse ésta a cumplirlas; y, no considerarlas vigentes para aquellos que se reciban posteriormente, sería colocar a unos trabajadores en una irritante e injusta desigualdad social, contraria a las más elementales normas de equidad y buena fe que deben regir siempre las relaciones entre patronos y asalariados.

Las prestaciones sociales que un determinado grupo de trabajadores consigue de la empresa de la cual dependen o las que ésta otorga libremente a sus actuales trabajadores, no se estipulan para esos solos asalariados individualmente considerados, sino en su condición, clase o carácter de trabajadores, es decir, se otorgan para los trabajadores o dependientes de la empresa, cualesquiera que ellos sean y para los presentes y futuros. Bastará, pues, solamente tener la calidad de dependiente de la empresa, para tener derecho a las prestaciones que ella ofrece, sin que pueda alegarse, para no concederlas, el que el trabajador no lo era en el momento de obligarse la empresa a ellas.

Además, si dichas prestaciones se consagran en un reglamento de trabajo, en un pacto, o en un contrato colectivo de trabajo, la misma naturaleza jurídica de estos tres estatutos impo-

ne que rijan invariable e igualmente para todos los trabajadores que reciba la empresa, mientras estén vigentes.

Por tanto, todas las obligaciones sociales a que una empresa se obliga para con su personal de trabajadores, rigen para todos aquellos que sean dependientes de ella, cualquiera que sea el estatuto o la forma en que tal empresa se obligue y cualquiera que sea la manera como el trabajador se comprometa a prestar sus servicios."

El Licenciado Castorena en su obra de Derecho Obrero ya citada, al referirse al contrato sindical de trabajo, cuya tesis fué estructurada por el Licenciado Vicente Lombardo Toledano, dice;

"Aparición de la Tesis.- En el año de 1928 se lanzó por primera vez en México, la idea de que el contrato colectivo de trabajo que se celebra en nuestro país es de naturaleza diversa del contrato colectivo de trabajo elaborado por la doctrina europea y sancionado por el derecho positivo de los países de aquella parte del mundo. La tesis fué acogida con entusiasmo; la hicieron suya los sindicatos, y los escritores de izquierda la hallaron inmejorable para gobernar o tratar de gobernar, a través de ella, a los grandes conglomerados de trabajadores.

Por nuestra parte, hemos sostenido que no puede existir jurídicamente el contrato colectivo de trabajo mexicano o sea el contrato sindical de trabajo, como propuso se le llamara el autor de la iniciativa. Por ello, se habrá observado que nuestras explicaciones están ajustadas a lo que es el contrato colectivo de trabajo.

El mismo autor, al explicar las obligaciones fundamentales que nacen de la cláusula sindical, expone:

"Cláusula de Exclusión.- La cláusula de exclusión contiene tres obligaciones fundamentales para el patrón y que implican los correlativos derechos del sindicato; son esas obligaciones, las del patrón:

1° La de ocupar, de manera exclusiva a su servicio, trabajadores que sean miembros de la agrupación profesional que contrata.

Es frecuente, en los contratos colectivos de trabajo que contienen esa obligación, excluir de su aplicación, aquellos puestos que se consideran por las partes, de confianza, o sean los de las personas que ejecutan actos de dirección, de administración o de fiscalización dentro de la empresa. En ocasiones es frecuente también excluir de la aplicación de las cláusulas de exclusión los puestos técnicos; sin embargo, las agrupaciones profesionales tratan de ampliar día a día su radio de acción y de someter a su control, tanto los puestos de dirección como los técnicos, de administración y de fiscalización.

Este derecho del sindicato le crea la obligación de proporcionar al patrón, oportunamente, el personal que éste le solicite para la realización de los trabajos previstos en el contrato colectivo de trabajo.

2a - La obligación positiva del patrón de mantener a su servicio, de manera exclusiva, a trabajadores que sean miembros del sindicato, implica la negativa de despedir del trabajo a aquellos trabajadores que dejen de ser miembros de la agrupación profesional contratante. De esta obligación ha derivado la cláusula su nombre de cláusula de exclusión, puesto que, por virtud de ella, se excluye a los trabajadores que dejan de ser miembros de la aso-

CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE GUATEMALA.

Guatemala, Julio de 1946.

al 330

Señor Diputado:

La Cámara de Comercio e Industria de Guatemala, inspirada en el deseo de colaborar en una forma efectiva con el Honorable Congreso de la República, para que el Código del Trabajo que está actualmente en estudio responda a las necesidades del país y constituya un conjunto de normas justas y equitativas que protejan y armonicen a la vez los intereses de productores y trabajadores, hace las siguientes consideraciones a dicho proyecto:

Artículo 8°.- El hecho de dejar completamente libre el tránsito por carreteras y caminos particulares que conducen a los centros de trabajo, dará lugar a constantes conflictos y molestias. Dicho precepto, que no traerá ventaja alguna para los trabajadores, hará que se introduzca el desorden, que se vulneren los derechos legítimos de los propietarios y que se mantenga la indisciplina en los campos y lugares de cultivo.-

Opina en consecuencia, la Cámara de Comercio, que para evitar dificultades innecesarias se suprima este artículo, que, sin ser beneficioso para los trabajadores, dará lugar a que individuos extraños o sin ocupación, se introduzcan a las fincas en perjuicio de la seguridad de las propiedades y de las cosechas.-

Artículo 12°.- Para mayor claridad en la interpretación de la ley, la Cámara sugiere que el inciso a)

del proyecto del Código del Trabajo que indica cuales son los trabajadores de confianza, quede redactado en la siguiente forma:

a) los que ejerzan funciones de dirección, administración, o gerencia, tales como: directores, administradores, gerentes, apoderados, cajeros, tenedores de libros, mayordomos, caporales y otros similares".

Es evidente que tanto los mayordomos como los caporales, apoderados, cajeros y tenedores de libros son trabajadores que deben gozar de la confianza del patrón.-

Artículo 16° - Se establece en este precepto, que para los efectos de interpretar el Código del Trabajo, sus reglamentos o leyes derivadas, deberá tomarse en cuenta, fundamentalmente, la conveniencia social y el legítimo interés de los trabajadores.-

En opinión de la Cámara, la Ley debe ser el trasunto y encarnación de la Justicia, llamada a normar y regir las relaciones humanas sobre principios de igualdad y equivalencia.-

Si la norma del Decreto se aparta del sentido de equidad, la armonía y el órden social desaparecen, siendo substituidas por el privilegio, la arbitrariedad y la opresión de los grupos favorecidos sobre el resto de la sociedad.-

Por tales razones la Cámara de Comercio e Industria de Guatemala, sugiere que el artículo 16°, del Proyecto sea redactado en los términos siguientes:

"Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos o leyes derivadas, se tomarán en cuenta los principios de equidad, armonía y conveniencia social".-

Sinceramente cree la Cámara que el artículo, tal como ha sido redactado en el proyecto, introducirá la desavenencia social, la dictadura de las clases trabajadoras y la paralización de todo espíritu de empresa, de inversión y desarrollo económicos, con graves repercusiones para la vida económica del país, y, principalmente para las mismas clases trabajadoras.-

Por una extraña paradoja, muy explicable para quiénes están enterados del juego inexorable de las leyes económicas, aún dentro de la rigidez de los sistemas de economía dirigida o planificada, las Leyes unilaterales, y por ende sin contenido de Justicia, repercuten tarde o temprano desfavorablemente sobre las mismas clases, grupos o personas a quienes se trata de favorecer.-

La experiencia de estos últimos años nos demuestra con cifras, que las disposiciones que atentan contra el equilibrio económico y la equidad social, son engañosas y completamente nugatorias y contraproducentes.-

Sentar el principio injusto de que para la interpretación de las Leyes del Trabajo, debe tomarse en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores, con absoluto menosprecio de los intereses del Capital, es sembrar en el seno de la sociedad la discordia, el gérmen de una nueva aristocracia y el inicio de una dictadura impersonal, mas peligrosa y destructiva que la de un sólo individuo.-

El principio adoptado en el proyecto es contrario al sentido democrático y retardatario de la industrialización del país, tan denodadamente perseguida por el régimen actual del Gobierno.-

No debe olvidarse también que el referido privilegio traerá consigo el ensoberbecimiento de algunos grupos inescrupulosos y el decaimiento de las actividades productoras.-

Artículos 38 y 39.- Los principios contenidos en el párrafo segundo del artículo 38, y en todo el artículo 39, se hallan en abierta contradicción con el artículo 236 del proyecto, puesto que impone, en forma implícita, la sindicalización obligatoria de los trabajadores.-

No otra cosa significa, al decirse que las ventajas que obtengan los obreros sindicalizados, por virtud del contrato colectivo o posteriores convenios, no se extenderán a los trabajadores no sindicalizados; ni que el patrón puede obligarse a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados.-

Si lo que se busca realmente es el mejoramiento de la condición y la elevación del nivel de vida de los trabajadores, es preciso extender a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, las ventajas que obtenga cualquiera de los mismos. Por otra parte, es evidente, que las claúsulas que se introduzcan en los contratos colectivos, obligando al patrón a no admitir mas que trabajadores sindicalizados, constituyen una violación a los principios de libertad

de trabajo y de libre sindicalización, opuestas al principio contenido en el artículo 236. Creemos que tanto el 2°. párrafo del artículo 38 como el artículo 39, deben suprimirse por atentatorios a las garantías reglamentadas por la Constitución.-

Artículo 75°.- Inciso 1.- Nada mas justo que restituir en su puesto al trabajador que resulte electo para el desempeño de un cargo público de eleccion popular ó para el desempeño de un cargo en la directiva de su sindicato, Federación o Confederación, gozando de todos los derechos derivados de sus respectivos contratos, siempre y cuando regrese a sus labores dentro del término de dos, tres, o cuatro años, si se quiere.- Pero debe considerarse el caso de que dicho puesto haya sido suprimido por necesidades del servicio y por conveniencia de la propia empresa.- Si ello es así, conveniente sería agregar, como final de este inciso, la siguiente frase: "siempre que el puesto no hubiere sido suprimido por necesidades o reorganización de la empresa.-"

Artículo 86°.- Dispone este artículo que el trabajador o empleado que sea despedido sin causa justificada, podrá optar por las indemnizaciones o por la restitución en su mismo puesto y en idénticas condiciones a las que anteriormente desempeñaba, sin perjuicio de las sanciones a que el patrón se haga acreedor, por violar las disposiciones del Código del Trabajo.-

Si el empleado despedido opta por quedarse en su mismo puesto y en idénticas condiciones, no puede haber indemnización en ningún caso y las indemnizaciones comprendidas en el artículo 81 del proyecto salen sobrando por innecesarias.

Hay circunstancias en que el patrón tiene necesidad de despedir a un empleado por razones aparentemente injustificadas, pero no menos poderosas desde el punto de vista subjetivo, que difícilmente pueden ser consideradas objetivamente ante la ley. Dar derecho al trabajador para sostenerse en su puesto, no obstante que se le indemniza por el retiro, es desconocer el derecho mas elemental del patrón para retirar la gestión de sus asuntos a personas que han perdido su confianza o que, no le son convenientes por cualquier motivo.-

En tal virtud, la Cámara de Comercio sugiere que se modifique el artículo 86 del Proyecto y se redacte en la siguiente forma:

> "El trabajador o empleado que sea despedido sin causa justificada, tendrá derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 84 de la presente ley, sin perjuicio de las sanciones a que el patrón se haga acreedor por faltar a las disposiciones de este Código.-
>
> No se consideran como despidos injustificados los que se motiven por cierre definitivo del establecimiento o liquidación total de la empresa.-"

La Cámara de Comercio e Industria de Guatemala, confía en su no desmentido patriotismo y espera que Ud., inspirado en una sana filosofía de justicia, equilibrio y

bienestar social, equilaterá los razonamientos anteriores, que tiene el honor de someter a su ilustrada y distinguida consideración.

Soy de Ud. muy atento y seguro servidor,

CAMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA
DE GUATEMALA.

Armando Amado.
Secretario.