

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
GUATEMALTECA**

**JULIA MARÍA MÉNDEZ ORTIZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE 2012**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JULIA MARÍA MÉNDEZ ORTIZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, octubre 2012

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br.	Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	José Dolores Bor
Vocal:	Lic.	Belter Rodolfo Mancilla Solares
Secretaria:	Licda.	Waleska García

**Segunda Fase:**

Presidenta:	Licda.	Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal:	Licda.	Mirza Eugenia Irungaray López
Secretario:	Lic.	José Dolores Bor

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Licda. María Virginia Rosado Zaldaña**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 2,287**

Guatemala, 01 de junio del año 2012

**Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



Licenciado:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha seis de junio del año dos mil once, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller Julia María Méndez Ortiz; que se denomina: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GUATEMALTECA”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señala la administración pública; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer sus efectos, y el deductivo, dio a conocer la normativa legal. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron los fundamentos jurídicos que informan la sindicalización. La hipótesis formulada se comprobó y determinó los efectos de la misma en la administración pública guatemalteca.
4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde la ponente señala un amplio contenido del tema investigado.
5. En relación a las conclusiones y recomendaciones de la tesis, las mismas se redactaron de manera sencilla. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad.



**Lic. María Virginia Rosado Zaldaña**  
**Abogada y Notaria**  
**Colegiada 2,287**

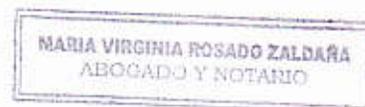
---

6. A la sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización; siempre bajo el respeto de su posición ideológica

La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

**Licda. María Virginia Rosado Zaldaña**  
**Asesora de Tesis**  
**Colegiada 2,287**  
**Avenida Reforma 1-84 zona 9**  
**Tel: 23847435**





**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, cuatro de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **SERGIO ALEJANDRO GIRÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **JULIA MARÍA MÉNDEZ ORTIZ**, Intitulado: **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GUATEMALTECA**

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".

**Lic. Carlos Ebertito Herrera Recinos**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**

cc.Unidad de Tesis  
LEGM/ iyrc



Licenciado  
SERGIO ALEJANDRO GIRÓN

---

Guatemala, 11 de junio del año 2012

Licenciado  
Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Le doy a conocer que procedí a la revisión de tesis de la bachiller Julia María Méndez Ortiz, en base al nombramiento recaído en mi persona de fecha cuatro de junio del año dos mil doce; intitulada: “ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GUATEMALTECA”. Después de la revisión prestada, hago de su conocimiento:

- a. En relación al contenido científico y técnico de la tesis, la misma es de importancia debido a que analiza y estudia los sindicatos en la administración pública del país.
- b. Al desarrollar la tesis se utilizaron los métodos y las técnicas de investigación adecuados. Los métodos utilizados fueron: analítico, el cual dio a conocer el sindicalización; el sintético, estableció sus características; el inductivo, dio a conocer su importancia; y el deductivo, indicó su regulación legal. El procedimiento para la elaboración de la misma, abarcó las técnicas de fichas bibliográficas y la documental.
- c. En cuanto a la redacción de la tesis, se llevó a cabo empleando un lenguaje apropiado. Los objetivos señalaron los requisitos para su constitución.
- d. La contribución científica del trabajo llevado a cabo por la sustentante, es fundamental debido a que analiza la problemática actual.
- e. Las conclusiones y recomendaciones de la tesis, tienen congruencia con los capítulos desarrollados. Personalmente me encargué de guiarla durante las



Licenciado  
SERGIO ALEJANDRO GIRÓN

---

etapas respectivas al proceso de investigación, empleando los métodos apropiados, que permitieron la comprobación de la hipótesis formulada; que determinó lo esencial de analizar jurídicamente la administración pública guatemalteca.

- f. Se utilizó la bibliografía adecuada y la misma tiene relación con el trabajo de tesis y con el contenido de los capítulos desarrollados.

La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Lic. Sergio Alejandro Girón  
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Sergio Alejandro Girón  
7ª. Avenida 5-10 zona Centro Financiero Torre I sexto nivel  
Tel: 45017842  
Colegiado 6,163  
Revisor de Tesis



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 10 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JULIA MARÍA MÉNDEZ ORTIZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyte

Lic. Avidán Ortiz-Orellana  
DECANO



Rosario





## DEDICATORIA

### **A DIOS SUPREMO:**

Mi creador, mi padre celestial, mi guía, mi fortaleza, mi pronto auxilio, mi todo, quien me ayuda paso a paso en el camino de mi vida y sobre todo lograr este sueño permitiéndome culminarlo con éxito y haciéndolo realidad.

### **A MI ESPOSO:**

Marcos Saúl González Revolorio, por su amor, por su confianza, por su ayuda, por ser mi mejor amigo, por sus palabras de aliento que siempre me ha dado para seguir adelante sin desmayar, y así alcanzar nuestros sueños y metas.

### **A MIS PADRES:**

Ovidio Armando Méndez Mateo, María Ortiz Arriola de Méndez, por su amor, por su esfuerzo, por guiarme en el camino del bien, por sus sabios consejos y enseñanzas, inculcándome valores fundamentales para toda la vida y por su apoyo incondicional, es para ustedes este logro obtenido.



**A MIS HERMANAS:** Samaria Méndez Ortiz y Eva Ester Méndez Ortiz, por su respeto, por su amor, por su tolerancia, porque siempre han estado a mi lado ayudándome a alcanzar mis objetivos.

**A MI FAMILIA:** A quienes manifiesto mi agradecimiento por el amor que me han brindado.

**A LOS PROFESIONALES DEL DERECHO:** Virginia Rosado, Sergio Girón, Blanca Estrada, Nuris Franco y Jhony Gutierrez, por su confianza, orientación, colaboración y por compartir sus conocimientos.

**A MIS CATEDRÁTICOS, COMPAÑEROS Y AMIGOS:** Gracias por su motivación, colaboración y apoyo durante el tiempo compartido.

**A LA UNIVERSIDAD:** Honorable y distinguida Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por recibirme en sus aulas y darme la oportunidad de formarme profesionalmente.

**A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, cuna de conocimientos y hogar de formación integral de mi vida profesional.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. La administración pública.....	1
1.1. Origen y terminología.....	4
1.2. Definición.....	6
1.3. Importancia.....	7
1.4. Elementos.....	12
1.5. El Estado.....	14
1.6. Actividades funcionales y actividades institucionales.....	18
1.7. Teoría de la administración pública.....	21
<b>CAPÍTULO II</b>	
2. Los trabajadores del Estado.....	25
2.1. El trabajo.....	27
2.2. Definición legal de trabajo.....	29
2.3. Trabajadores.....	30
2.4. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral.....	31
2.5. Obligaciones de los trabajadores.....	36
2.6. Prohibiciones a los trabajadores.....	38
2.7. Tutelaridad de las leyes de trabajo.....	39



### CAPÍTULO III

	Pág.
3. Derechos laborales de los trabajadores.....	41
3.1. Principio de tutelaridad.....	42
3.2. Principio de aplicación decreciente.....	54
3.3. Principio evolutivo.....	55
3.4. Principio de obligatoriedad.....	60
3.5. Principio de realismo.....	62
3.6. Principio de sencillez.....	64
3.7. Principio conciliatorio.....	65
3.8. Principio de rendimiento o de buena fe.....	66

### CAPÍTULO IV

4. La sindicalización en la administración pública.....	69
4.1. Terminología.....	69
4.2. Definición de sindicato.....	70
4.3. Organización sindical.....	70
4.4. Finalidades de los sindicatos.....	71
4.5. Tipos de sindicatos.....	74
4.6. Disposiciones normativas.....	75
4.7. Penas imponibles a los sindicatos.....	79
4.8. Actividades de los sindicatos.....	79
4.9. Clasificación.....	80
4.10. Formación.....	81



**Pág.**

4.11. Procedimiento.....	82
4.12. Contenido del acta constitutiva del sindicato.....	85
4.13. Contenido de los estatutos.....	86
4.14. Atribuciones.....	88
4.15. Funcionamiento e integración.....	89
4.16. Disolución de los sindicatos.....	93
4.17. Fusión.....	96
4.18. Análisis jurídico de la sindicalización en la administración pública en Guatemala.....	97
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA.....	111



## INTRODUCCIÓN

El tema de la tesis se eligió, debido a que es fundamental dar a conocer que en las relaciones laborales por lo general se afecta al trabajador, toda vez que la parte patronal al momento de ser emplazada hace utilización de todos los medios legales a su alcance para no acceder a las peticiones de sus trabajadores, complicándoles todo y no importándoles no cumplir con el procedimiento regulado, despidiendo al personal de la institución y no respetando las resoluciones judiciales.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer las características y particularidades que adopta la sindicalización de trabajadores del Estado, y la importancia de hacer uso de la concepción jurídico laboral a nivel general y el significado de servicio civil de manera particular para así aportar al conocimiento las formas legales y los mecanismos administrativos que tienen a su favor los trabajadores estatales para hacer uso de sus derechos laborales frente a la administración pública guatemalteca.

La hipótesis formulada comprobó y determinó la importancia jurídica y legal de la sindicalización de los trabajadores del Estado de Guatemala, ya que de esa forma los empleados públicos pueden reivindicar sus derechos laborales, especialmente lo relativo a la estabilidad laboral para que no sean despedidos injustamente cada vez que existen cambios de autoridades en la administración pública.



Los métodos empleados fueron: analítico, con el cual se determinó la importancia jurídica y legal de la sindicalización de los trabajadores del Estado de Guatemala; el sintético, dio a conocer la forma en que se encuentra organizada jurídica y socialmente la administración pública en el país; el inductivo, estableció la forma en que se relaciona la administración pública con sus empleados; y el deductivo, indicó la regulación establecida en la legislación laboral.

Las técnicas utilizadas fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se señalaron los problemas que enfrenta la mayoría de trabajadores del Estado guatemalteco y que son relativos a la insuficiencia laboral, y como consecuencia de ello surge la problemática de vida de los funcionarios y sus familias.

Se dividió en cuatro capítulos: El primero, se refiere a la administración pública; el segundo, establece los trabajadores del Estado; el tercero, indica los derechos laborales de los trabajadores; y el cuarto, analiza la sindicalización de la administración pública guatemalteca.

La tesis constituye un aporte científico para la sociedad guatemalteca y es de útil consulta para estudiantes y profesionales del derecho, dando a conocer la importancia del estudio jurídico-legal de la sindicalización en la administración pública.



## CAPÍTULO I

### 1. La administración pública

Se le llama administración pública a la estructura del gobierno relativa al conjunto de instituciones y funcionarios de un país, que se encargan de llevar a cabo la administración de todos los asuntos políticos, económicos y sociales del mismo.

Consiste en todo el aparato de instituciones y funcionarios o servidores públicos que tienen la tarea de organizar, coordinar y colaborar en el funcionamiento de todos los asuntos públicos de un Estado; y asegurarse de la buena prestación de los servicios públicos.

La administración pública es un término de límites imprecisos, que abarca el conjunto de organizaciones públicas que realizan la función administrativa y de gestión del Estado y de otros entes públicos con personalidad jurídica, ya sean del ámbito regional o local.

Debido a sus funciones, la misma pone en contacto directo la ciudadanía con el poder político, satisfaciendo para el efecto los intereses públicos de manera inmediata, debido al contraste con los poderes legislativo y judicial que lleva a cabo de forma mediata.



Se encuentra regulada por el poder ejecutivo, y por los organismos que se encuentran en contacto permanente con el mismo. Algunas dependencias del poder legislativo, integran la administración pública.

Su noción, abarca a los maestros y al resto de trabajadores de la educación pública, así como también a los profesionales de los centros estatales de salud, a las fuerzas armadas y el servicio postal. Su concepto no abarca a las entidades estatales, que llevan a cabo la función legislativa ni la función judicial del Estado.

La administración pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho.

Entre los obstáculos más serios que ha venido afrontando la disciplina de la administración pública se encuentra la permanente discusión, en relación a la definición de su campo de estudio.

En la actualidad, y gracias al impulso dado al proceso de modernización y reforma del Estado, el campo de la disciplina de la administración pública, ha incorporado elementos contemporáneos que dan vida a su validez epistemológica y ayudan a establecer su objeto.



Es imprescindible contar con una disciplina capaz de estudiar sistemáticamente las decisiones y procedimientos ejecutados por la burocracia, al servicio del Estado para mantener y dinamizar su carácter en una formación social determinada, con visión prospectiva.

Como disciplina social, la administración pública tiende a estar conformada por un conjunto de conocimientos científicos, metodológicos y técnicos, orientados hacia la comprensión e intervención de los aspectos políticos de las estructuras, los procesos y el comportamiento administrativo.

Esa tendencia presenta la interdisciplinariedad que ocurre en las ciencias sociales contemporáneas.

En virtud de la misma, los análisis de la administración pública tienen que apoyarse en los aportes provenientes de la política, la economía, el derecho, la sociología, la antropología, la psicología, el psicoanálisis, la ecología y la lingüística.

Cada una de esas disciplinas sociales se han desarrollado vertiginosamente y han incorporado en sus análisis, estudios sobre los problemas recientes de lo público y lo político administrativo.

De ello, deriva que la administración pública se encuentra rodeada de otras disciplinas sociales que comparten su objeto de estudio y desde cada uno de sus ámbitos y con

sus particulares desarrollos, inciden y promueven el desarrollo del campo de la administración pública y coadyuvan a definir su objeto.

“Los cambios y nuevas tendencias tecnológicas, científicas, políticas y sociales dan a conocer el acelerado dinamismo y en ocasiones el difuso proceso de desarrollo social en que colocan al Estado, y por ende a sus administradores, frente a nuevos y distintos retos como regulador de la sociedad actual”.<sup>1</sup>

### 1.1. Origen y terminología

La palabra administrar es proveniente del latín *ad-ministrare*, que proviene de *ad* que quiere decir ir, y de *ministrare* que significa servir, y tiene relación con la actividad de los ministros romanos de la antigüedad. El concepto de administración pública se puede entender desde dos puntos de vista. Desde un punto de vista formal, se entiende a la entidad que administra, es decir al organismo público que ha recibido del poder político la competencia todos aquellos medios que sean necesarios para la satisfacción de los intereses de orden general; y desde el punto de vista material, se entiende a la actividad administrativa, o sea, la actividad de este organismo considerado en sus problemas de gestión y de existencia propia, en todas las relaciones que lleva a cabo con otros organismos semejantes como con los particulares, para asegurar la ejecución de su misión.

---

<sup>1</sup> Castillo González, Jorge Mario. **Derecho administrativo**, pág 78.



La administración pública es la disciplina encargada del manejo científico de los recursos y de la dirección del trabajo humano enfocada para la satisfacción del interés público, entendido este último como las expectativas de la colectividad.

Las funciones estatales tienen políticas públicas durante momentos de transiciones de gobierno y períodos de crisis.

De esa forma, las funciones estatales tienen asegurada la capacidad técnica, la neutralidad de la implementación pues facilitan la implementación efectiva y eficiente de las políticas, y limitan la discrecionalidad en las decisiones del gobierno y en la continuidad de las políticas.

De esa manera, los requisitos institucionales son: los principios para la contratación, promoción y destitución de los empleados públicos; la autonomía técnica en el desempeño de las funciones; la existencia de un sistema adecuado de gestión encargado de promover la capacitación, desarrollo y desempeño, y la gestión de las relaciones laborales, sociales y humanas.

Desde las civilizaciones antiguas, las sociedades humanas han debido suministrar los recursos con los cuales hacían y hacen frente a sus constantes necesidades. Inicialmente, el grupo que controlaba el poder en la comunidad era el mismo que determinaba cuál era la mejor forma de satisfacer los requerimientos comunales.

Hasta el siglo XVIII, la idea de Estado se encontraba confundida con la persona del monarca. Con el advenimiento de la Ilustración, la precisión de los elementos que integran el Estado moderno se conformó plenamente.

El gobierno se entendió a partir de las ideas de los filósofos políticos de la época, como uno de los fenómenos estatales del cual la población es la esencia de la existencia del Estado.

En la actualidad la mayoría de los Estados del orbe, han conformado su estructura gubernamental según las pautas de la división de poderes, para ofrecer una solución al absolutismo despótico hasta finales de la Edad Media.

La administración pública, es el contenido esencial de la actividad correspondiente al poder ejecutivo y es referente a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado, para suministrarlos de manera inmediata y permanente a la satisfacción de las necesidades públicas, y lograr con ello el bien general, siendo esa atribución tendiente a la realización de un servicio público que se somete al marco jurídico especializado que norma su ejercicio, y se concretiza a través de la emisión y realización del contenido de actos administrativos emitidos.

## 1.2. Definición

“Administración pública es una organización que el Estado utiliza para canalizar

adecuadamente demandas sociales y satisfacerlas, a través de la transformación de recursos públicos en acciones modificadoras de la realidad, mediante la producción de bienes, servicios y regulaciones”.<sup>2</sup>

“La administración pública es un conjunto de funcionarios que están ligados al cumplimiento de la funciones estatales en los niveles operativos, técnicos y profesionales comprendidos en las tareas administrativas, así como en los niveles especializados bajo sistemas independientes de carrera”.<sup>3</sup>

La administración pública se encuentra caracterizada por atributos propiamente estatales. La misma es una cualidad estatal y solamente se puede explicar a partir del Estado. Esa aseveración, es aplicable a todas las organizaciones de dominación que han sucedido en la historia de la humanidad.

### 1.3. Importancia

La administración pública como campo del conocimiento, estudia sistemáticamente los procesos y la actividad gubernamental oficial conjugada con los trazos determinados por la sociedad en su desarrollo histórico, tendiente a proponer modelos y teorías para racionalizar, administrar, proteger y distribuir adecuadamente el bien y los asuntos de

---

<sup>2</sup> Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**, pág 90.

<sup>3</sup> Villar Palasí, José Luis. **Principios de derecho administrativo**, pág 67.

carácter público. Entendiendo como público, todo bien o servicio de amplia cobertura, de interés general y necesario, para el desarrollo integral de la sociedad en su conjunto.

En dicho sentido, se tiende a superar el antiguo paradigma en donde la administración pública era taxativamente la suma de la ciencia política mas la administración general, demostrando su campo teórico particular que aunque compartido con otras disciplinas sociales, permite encontrar los elementos propios de la disciplina científica garantizan su desarrollo epistemológico. Y a su vez, encuentra efectiva aplicación rigurosa en las organizaciones públicas.

La voluntad del Estado supone un objeto sobre el cual actúa. Cuando la acción se repite de forma continua, se denomina actividad. Esa actividad del Estado, tiene lugar mediante los órganos estatales, y constituye por ende la vida propiamente exterior del Estado y es lo que se denomina administración del Estado.

La administración pública caracterizada como la actividad del Estado tiene por objeto a la sociedad, para la cual labora en su perpetuación y desarrollo. Por ende, esa administración tiene su origen existencial, así como su legitimidad y justificación en la perpetuación y desenvolvimiento de la sociedad.

La administración pública constituye la actividad del Estado que está encaminada a producir las condiciones que facilitan la perpetuación de la sociedad, y crea las capacidades de los elementos que la constituyen.

Los elementos constitutivos de la sociedad son de dos tipos: colectivos e individuales. Dentro de la sociedad moderna, ambos elementos tiene que ser potenciados de manera conjunta para producir su perpetuación y estimular su prosperidad. De hecho, la administración pública existe solamente en función de la sociedad.

El Estado es una asociación de dominación obligatoria y consensual. Esa paradoja, supone un punto de equilibrio donde la coerción y el consenso se concilian y coadyuvan al desenvolvimiento de una sociedad, cuya perpetuación esté fundada en la vida cívica.

“La administración pública es la actividad encaminada a acrecentar el poder del Estado y expandir sus fuerzas interiores al máximo. En sentido estricto, administración pública es la actividad que desarrolla la vida asociada a través del orden, la seguridad y la subsistencia”.<sup>4</sup>

No obstante, ha existido una marcada incertidumbre en torno a la validez de la administración pública como disciplina específica, evidenciada en la predominante confusión que se presenta alrededor de la definición de su objeto, en la clarificación y clasificación de sus paradigmas y su campo de estudio, así como en el agotamiento de enfoques dominantes, que junto con la incidencia de modelos de la administración privada, incorporados al cuerpo académico de la administración pública, debilitan el progreso disciplinar autónomo.

---

<sup>4</sup> Hernández Palma, Antonio. **Derecho municipal**, pág 56.

También, repercuten las escasas o poco conocidas investigaciones y aportes de rigurosidad realizadas, particularmente en Guatemala, consecuentemente acompañadas de una información de forma imprecisa de realidades diferentes a la propia dinámica y tradición socio-política, por parte de investigadores y expertos que no alcanzan a percibir y comprender las particularidades.

En la actualidad las tendencias contemporáneas de la disciplina se han visto abonadas por cuatro razones válidas:

- La apremiante necesidad de precisar y desarrollar la administración pública como disciplina, tanto en los países desarrollados como subdesarrollados. De forma, que la sociedad debe contar con una fuente de aportes rigurosos que den luces sobre el nuevo papel del Estado frente a la problemática en el marco de la modernización, globalización, regionalización y descentralización.
  
- La vertiginosa evolución de las ciencias sociales y la proliferación de estudios sobre los problemas administrativos. De ello, que la administración pública como disciplina social se encuentra rodeada de otras disciplinas sociales, que comparten su objeto de estudio, en una matriz disciplinaria, que desde cada uno de sus ámbitos y con sus desarrollos inciden o promueven el desarrollo de la misma como efecto colateral de sus objetos de estudio.

- El surgimiento de nuevos paradigmas de análisis sobre el papel del Estado y sus nuevas relaciones con la sociedad, y la consecuente interpretación de la dinámica social. Los cambios y nuevas tendencias tecnológicas, científicas, políticas y sociales demuestran el acelerado dinamismo y a veces el difuso proceso de desarrollo social que colocan al Estado, y por ende a sus administradores frente a nuevos y diferentes retos como regulador de la sociedad.

"La administración pública, tiene que salirse de la racionalidad legal como racionalidad instrumental específica para solucionar de forma dinámica en los procesos de cambios vertiginosos evidenciados en los cambios políticos, sociales, económicos y culturales en los sistemas políticos y trata de proponer soluciones ingeniosas, basadas en el liderazgo, la aplicación de conocimiento administrativo de lo público, productividad en el desempeño de sus funcionarios para la solución de los problemas sociales, debido a que la racionalidad legal solamente se encuentra basada en normas legales, y no alcanza a solucionar los diferentes problemas de los procesos socio-políticos que no admiten lazos".<sup>5</sup>

Esa racionalidad ha llevado a negar la propia disciplina científica, puesto que la gestión se ausenta como proceso histórico y la administración pública se pierde dentro del imperialismo del derecho impidiendo observar su objeto mismo.

---

<sup>5</sup> García de Enterría, Alonso Manuel. **Curso de derecho administrativo**, pág 33.

La administración pública se alimenta del desarrollo social que determina la actividad estatal y el administrador público, consecuente con ello, tiene que asumir su rol como agente de cambio, como agente que tiene que desarrollar la disciplina y criticar los modelos mediante su capacidad cognoscitiva como integrante de una comunidad académica sensibilizando la acción gubernamental paralelamente con la acción social, y descubriendo las características y particularidades de su propio sistema socio-político, administrativo y económico.

#### **1.4. Elementos**

Los elementos de la administración pública son los siguientes:

- Medios personales o personas físicos.
- Medios económicos siendo los principales los tributos.
- La organización y la ordenación racional de los medios.
- Los fines y los principios de la entidad administrativa.
- Las actuaciones que deben ser lícitas dentro de una competencia de órgano actuante.

Jurídicamente, el concepto de administración pública se utiliza con mayor frecuencia en sentido formal, el cual no denota una persona jurídica, sino un organismo que lleva a cabo una actividad estatal.

En dicho sentido, la responsabilidad de la administración, significa que el acto o hecho de la administración es lo que responsabiliza al Estado. De esa manera, en realidad es el Estado la parte en juicio.

En la actualidad, el modelo de administración habitual consiste en el modelo burocrático que se basa en la racionalidad instrumental y en el ajuste entre objetivos y medios.

La administración cuenta con una serie de prerrogativas que la colocan en una posición superior a la del administrado, y entre sus poderes se encuentran los siguientes:

- Interpretación unilateral de contratos.
- Capacidad ejecutiva de los actos administrativos, o sea los actos de la administración tienen que cumplirse, son obligatorios y la administración se encuentra autorizada para imponerlos de manera unilateral a los particulares.
- Sometimiento a una jurisdicción especializada como lo es la jurisdicción contencioso-administrativa.



## 1.5. El Estado

El Estado constituye una categoría histórica singular y distinta a otras maneras de dominación política que le precedieron, desarrollada debido a su configuración externa, es decir la formación y delimitación del Estado frente a otros estados, así como a las transformaciones en su existencia interior. Esto atañe a la magnitud, la estructuración organizativa, así como la composición social del Estado.

El Estado moderno contiene una singularidad histórica configurada con un conjunto de rasgos o caracteres distintos a las normas de dominación que le precedieron, cuya índole es multifacético.

Sus rasgos suelen agruparse y especificarse en modalidades que acentúan algunos aspectos prominentes del Estado moderno, personificándolo opcionalmente como un Estado soberano, como un Estado nacional o como un Estado de derecho.

Ello último, el Estado de derecho, no constituye un fenómeno histórico concreto, sino un conjunto de rasgos característicos que identifican al Estado moderno de forma peculiar.

En muchos estados han regido y rigen las leyes, pero la índole de la ley en el Estado de derecho tiene un carácter distintivo. El Estado de derecho externa con toda nitidez su configuración individualista por cuanto que al mismo tiempo protege el derecho objetivo

y las pretensiones jurídicas subjetivas de la ciudadanía. Vela tanto por la vida pública, como por la vida privada.

El Estado de derecho se formó cuando el despotismo ilustrado incorporó al derecho romano para legitimar a la monarquía absolutista y dar pauta a la protección de la esfera privada de los súbditos.

En paralelo, se racionalizó el procedimiento judicial y la organización de los tribunales. El reconocimiento y protección de los derechos subjetivos, fueron poderosamente impulsados y promovidos extensivamente por los depositarios.

El estado moderno está caracterizado por el sometimiento de toda la actividad de la administración pública al derecho, y por el recurso de queja ante los tribunales judiciales por la violación de los derechos individuales por los actos la misma.

La administración pública es supeditada íntegramente a la ley, bajo el principio de legalidad. La idea de un control tan intenso, es explicable por el rechazo a los rasgos monárquicos aún perceptibles en el servicio público durante los primeros años de los regímenes republicanos.

La Constitución Política está identificada con la idea de constitución del individualismo, de forma que el Estado de derecho y el Estado constitucional suelen identificarse. Tal individualismo refleja un mundo de libertades: personal, privada, de contratación, de



trabajo e industria y de comercio.

La esencia del orden constitucional, es que la esfera de libertad individual es por principio ilimitada, en tanto que la facultad del Estado para invadirla es limitada por principio.

Al lado de la promoción de esos derechos, el desarrollo y extensión de las constituciones representativas se convirtieron en un elemento primordial del Estado moderno, cuyo saldo fueron las constituciones políticas que adoptaron el principio de la división de poderes.

El desarrollo del Estado de derecho ha significado un proceso progresivo por el cual a partir del siglo XX, su antigua condición de Estado liberal de derecho ha ido dando paso al Estado social de derecho. Ello, es particularmente visible en los países altamente desarrollados, donde las constituciones democráticas han tenido un amplio desenvolvimiento.

La mutación de las características del Estado moderno, dando cabida a los rasgos sociales, ha superado la antigua idea de separación completa entre la esfera pública y el ámbito de los derechos individuales.

Bajo esta noción, el Estado social de derecho se identifica primordialmente por rasgos tales como la seguridad social, la disminución de los riesgos sociales de los obreros y

los asalariados en general.

El Estado social de derecho, en contraste a su liberal, se caracteriza por organizar democráticamente no solamente al Estado, sino también a la sociedad, con la idea de ofrecer oportunidades reales de igualdad para las clases trabajadoras dentro del proceso económico.

“La generalización de los agentes policiales de los estados industrializados, obedeció a la necesidad de superar las irregularidades sociales que estaban entorpeciendo el crecimiento económico y estimulaban los conflictos sociales”.<sup>6</sup>

El corolario de estas transformaciones, fue la conversión de los derechos liberales en derechos sociales, definidos de forma principal por el derecho a la participación democrática en la vida económica.

Luego de varias décadas de evolución hacia el presente, a pesar de las fuertes críticas a que se ha sometido el Estado social de derecho, los saldos ofrecidos al bienestar social son considerados como muy elevados. Inclusive, el desempeño de funciones sociales por el Estado ha sido considerado como una prueba de modernidad, para contrastarlo de aquellos otros estados en donde existe un reflejo de la prominencia de tareas primigenias.

---

<sup>6</sup> Parada Vásquez, José Roberto. **Derecho administrativo**, pág 12.

## 1.6. Actividades funcionales y actividades institucionales

La administración pública es la actividad estatal. A grandes rasgos, esa actividad puede clasificarse en dos grandes tipos: actividades funcionales y actividades institucionales.

Las actividades funcionales son las que tienen como finalidad la dirección de la realización del trabajo que es el objeto vital de la administración pública; en tanto que las actividades institucionales, son aquellas cuyo objeto es el mantenimiento y la operación de la administración pública por cuanto que constituyen un organismo.

“Las actividades anotadas, entrañan un territorio de infinitas variedades de orden tan diverso como lo han sido las responsabilidades del Estado a lo largo de la historia. Desde el siglo XVIII es evidente que el Estado ha monopolizado actividades funcionales que le son inherentes, tales como las relaciones exteriores”.<sup>7</sup>

Las actividades institucionales, por su parte son aquellas que se encuentran involucrados en agentes policiales específicas, la seguridad y mantenimiento, el reclutamiento y manejo del personal, así como la contabilidad y la información. Todas estas actividades, tienen un carácter esencial, y son distintas sustancialmente de las actividades funcionales no solamente por cuanto a clase, sino por el hecho que no son

---

<sup>7</sup> Sánchez Morón, Miguel. **La autonomía**, pág 44.

realizadas como un fin en sí mismo, sino como medios para alcanzar los propósitos a cargo de aquellas.

El alcance de la administración pública, por ende llega al límite donde la necesidad de la realización de los fines del Estado lo demanda. No existen pues, mayores limitaciones que esas necesidades.

La administración pública se encuentra relacionada con el qué y el cómo del gobierno. El qué es el objeto, el conocimiento técnico de un campo que capacita al administrador para realizar sus labores.

El cómo son las técnicas de dirección, los principios de acuerdo a los cuales se llevan al cabo exitosamente los programas cooperativos. Cada uno es indispensable y forma la síntesis de la llamada administración.

En la administración pública todo se encuentra relacionado con la estatalidad, pero no todo lo estatal es administrativo. De hecho, lo administrativo es un fenómeno tan antiguo como el Estado, pero fue hasta el siglo XVIII que obtuvo la diferenciación y singularidad que la definió dentro del mundo gubernamental.

El término administración pública se encuentra integrada por dos palabras: administración y pública.

En su origen, lo administrativo estuvo confundido con otras materias gubernamentales tales como la justicia, la economía, las finanzas y los asuntos políticos en general. Por este motivo, cada organización del gobierno tenía una índole plurifuncional y llevaba a cabo actividades administrativas, jurisdiccionales y financieras.

La materia administrativa ha consistido en un campo del Estado, cuyo referente definitorio esencial es su naturaleza pública.

Los asuntos administrativos del Estado, entrañan una índole inherentemente pública, debido a la naturaleza social de las funciones que lleva a cabo. La administración pública encuentra sus raíces en el seno de la sociedad, y se encuentra investida de naturaleza social.

La administración es una consecuencia natural del estado social, y como éste lo es de la sociabilidad natural del hombre, su naturaleza es un resultado de la comunidad, debido a que desde el momento en que existe el pacto social, hay administración.

Es evidente, que la administración no toma en cuenta convenios humanos, sino que consiste en un fenómeno procedente de la existencia misma de la sociedad, sin que los convenios o leyes sean de utilidad más que para organizarla, es decir, para determinar su modo de existir, pues su existencia es procedente de los mismos principios que la sociedad.

La administración pública es una potencia que arregla, corrige y mejora la dirección de los seres organizados y a las cosas.

Dentro de sus cometidos, la administración pública relaciona a la comunidad con los individuos, además de ello tiene que ver con su vida, goces y actividades. A ella, le es correspondiente atender las necesidades públicas, y tiene una índole propiamente pública.

Por ende, la administración pública es más que una técnica y dirección eficiente, y se interesa principalmente por los problemas de la sociedad. La asociación de voluntades para la solución de un problema es común, es la que forja los rudimentos de la administración pública.

No consiste en un fin en si mismo, sino en un instrumento del gobierno para el servicio de la comunidad. La administración pública, desde el principio hasta el final, tiene relación con los problemas sociales y económicos concretos, como lo son la salud, obras públicas, planeación regional y todos aquellos campos que se encuentran relacionados con la actividad gubernamental.

### **1.7. Teoría de la administración pública**

Consiste en el estudio de los aspectos administrativos del Estado. A ella, le atañen los principios que explicar de manera general el ser y el devenir de la administración

pública. El ser de la administración pública consiste en los elementos esenciales que la constituyen, y el devenir de su evolución hasta el presente.

El Estado es la unidad fenoménica y la unidad teórica que vincula a la ciencia de la administración pública con otras ciencias que también tienen al Estado como objeto de estudio

El momento histórico y teórico exacto en el cual se define lo administrativo dentro de los asuntos del Estado, es fácilmente perceptible en las ciencias de la administración pública.

La administración pública, en contraste a otras disciplinas como la sociología o la economía, no cuenta con la posibilidad idiomática de ligar su sustantivo con una adjetivación referente al conocimiento.

La teoría de la administración pública se refiere a la ciencia de la administración pública, y pone el acento en los principios que sustentan el conocimiento administrativo, el conocimiento en sí y el uso social que tiene.

Una de las características sobresalientes de la ciencia de la administración pública, ha consistido en un proceso de construcción de su objeto de conocimiento a partir de una larga pugna por conservar su identidad y definición.

La ciencia de la administración, encuadra a las administraciones públicas dentro del su contexto histórico, político y social, y se encuentra lejos de la contemplación de las administraciones como una organización cuya única finalidad es la eficacia inmediata, ignorando la diferencia que media entre el poder público y las organizaciones estatales.

La ciencia anotada, tanto en lo relacionado con la organización como con los medios de acción de la administración pública, se encuentra integrada con principios de naturaleza universal que sustentan a la sociedad. Desde el siglo XIX se advierte a la índole de la sociedad, y no se tiene que perder de vista que la naturaleza tanto en las cosas políticas como en las naturales, solamente procede con base en las leyes de creación y conservación sociales. De ello, se deduce que los métodos de organización administrativa que no proceden de las leyes de la naturaleza política, son constitutivas de un mal.

La ciencia de la administración, como ciencia que estudia el espacio público y las relaciones entre éste y el espacio privado, consiste en una disciplina cuyo objeto de investigación es la administración pública.





## CAPÍTULO II

### 2. Los trabajadores del Estado

EL Estado siempre ejerce efectos en las relaciones de trabajo. Como fuente de legislación, constituye un factor inevitable en la aparición y en el desarrollo de los sistemas que rigen aquéllas.

Las leyes pueden dificultar o fomentar, directa o indirectamente la creación de organizaciones representativas de los trabajadores y de las empresas. También, establecen un nivel de protección de los trabajadores, y estipulan las reglas a seguir.

Mediante el desarrollo de una administración laboral, el Estado influye también en el modo en que funcionan los sistemas de las relaciones de trabajo. Si se asegura la efectiva aplicación de la legislación mediante la intervención de la inspección de trabajo, puede recurrirse a la negociación colectiva en los campos en los que la ley no se pronuncia.

Si, por el contrario, la resolución de conflictos es débil, estos actores tendrán que arreglárselas para desarrollar sus propias instituciones y mecanismos alternativos. También, la medida en la que el Estado haya establecido tribunales eficaces u sistemas de resolución de conflictos, puede afectar al desarrollo de las relaciones laborales.

La facilidad con la que trabajadores, empresas y sus respectivas organizaciones puedan ejercer sus derechos jurídicos, puede ser tan importante como los mismos derechos.

De esa forma, la decisión adoptada por un gobierno de establecer órganos administrativos o tribunales especiales, para abordar los conflictos laborales y los desacuerdos relativos a problemas de empleo individuales; puede indicar la prioridad concedida a estas cuestiones en la sociedad.

"En varios países, el Estado desempeña un papel de tipo directo en las relaciones laborales. En aquellos en que no se respetan los principios de la libertad de asociación, esta intervención puede consistir en un control directo de las organizaciones de empresas, y de los trabajadores en sus actividades".<sup>8</sup>

El Estado puede tratar de invalidar los acuerdos alcanzados por la vía de la negociación colectiva, que considere contraria a sus objetivos de política económica. No obstante, en general el papel del Estado en los países industrializados ha consistido en el fomento de las relaciones industriales ordenadas, mediante el establecimiento del marco legislativo necesario, del que forman parte la fijación de niveles mínimos de protección al trabajador, la oferta de información a las partes, el asesoramiento y la prestación de servicios para la resolución de conflictos.

---

<sup>8</sup> Marian Mateo, Ramón. **Manual de derecho administrativo**, pág 67.

"El Estado es un participante activo más en el sistema de relaciones industriales e interviene en las negociaciones nacionales tripartitas. El mecanismo tripartito de determinación de los salarios mínimos, ha formado parte tradicionalmente del sistema de relaciones laborales".<sup>9</sup>

El interés del Estado en esta participación, deriva de su deseo de lograr que la economía nacional evolucione en una dirección concreta y de mantener la paz social durante la vigencia de los pactos.

Las ventajas y los inconvenientes de los enfoques corporativistas o neocorporativistas respecto a las relaciones laborales, se han debatido ampliamente durante años. Con su estructura tripartita, la Organización Internacional de Trabajo ha defendido tradicionalmente una cooperación sólida a esa escala en la que los interlocutores sociales desempeñan un papel significativo en la configuración de la política de administración pública.

## 2.1. El trabajo

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

---

<sup>9</sup> Rodríguez González, Román. **Autonomía municipal**, pág 90.

A la hora de acometer el análisis sustantivo del trabajo, es de importancia que previamente a la determinación de su significado se lleve a cabo la exposición de su origen etimológico.

La definición teórica del concepto de trabajo, puede analizarse desde diversas perspectivas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo llevado a cabo por un ser humano.

Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, el trabajo consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción.

De esa forma, se determina que el concepto de trabajo se puede emplear de forma bastante frecuente. Por un lado, se hace referencia a él como la acción que lleva a cabo una persona que se encuentra ocupando una serie de labores o actividades ya sea a un nivel físico o bien intelectual.

Por otra parte, se emplea ese término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar por la cual recibe una asignación económica mensual.

Anteriormente predominaba la esclavitud, en trabajos forzosos que se producían cuando un individuo ejercía sometimientos sobre otros impidiéndole tomar decisiones y desenvolverse con voluntad propia.

A partir de mediados del siglo XIX los niveles de esclavitud comenzaron a descender y esta modalidad fue declarada como ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma de empleo más común.

Esta concepción de la noción de trabajo lleva a dar por entendido que cuando un individuo realiza una determinada actividad productiva se le recompensa con un salario, que es el precio que se le pone dentro del ámbito laboral al trabajo que él lleva a cabo. La relación de trabajo entre quien ofrece empleo y el trabajador se encuentra condicionada.

Otras formas de empleo que pueden detectarse a nivel mundial son el trabajo autónomo productivo, por medio del cual se ejercen las profesiones liberales y el comercio.

El trabajo es un sustantivo que cuenta con un elevado número de acepciones. De esa forma, se emplea para hacer referencia a lo que es el lugar en sí de donde se lleva a cabo el desarrollo de la ocupación.

## **2.2. Definición legal de trabajador**

El Artículo 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

### 2.3. Trabajadores

Los trabajadores y sus organizaciones desempeñan un papel de importancia en el diálogo social. Cuando entablan dicho diálogo con el resto de interlocutores sociales a saber, los empleadores y el gobierno, contribuyen a que éste sea una experiencia concreta y con ello que cobre forma el principio del tripartismo.

Sin embargo, para que todo ello ocurra deben darse ciertas condiciones básicas, es decir, tiene que respetarse la libertad sindical y el derecho de negociar colectivamente.

El diálogo social es un instrumento bien valioso para proteger y promover los intereses de los trabajadores pues permite que se apliquen los principios propios de la democracia, y se reconozca la dignidad de las personas en el lugar de trabajo.

Constituye también un instrumento de probada eficacia para gestionar el cambio económico y social pues contribuye a preservar el consenso y la estabilidad en las sociedades. Mediante el diálogo social y la negociación colectiva, los trabajadores y sus organizaciones han podido mejorar sus condiciones de trabajo y sus remuneraciones y en muchos casos, han conseguido extender el ámbito de éste a la protección de los trabajadores, a la seguridad y a la salud en el trabajo, los seguros sociales, la educación y la formación de profesionales e inclusive la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.

En los planos local, nacional, regional e internacional, las organizaciones sindicales son para los trabajadores son los principales canales de participación en el diálogo social y como tales son instrumentos indispensables para que los mismos mejoren su calidad de vida y promuevan un desarrollo sostenible y con equidad en el conjunto de la sociedad.

#### **2.4. Derechos sociales mínimos de la legislación laboral**

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficacia y antigüedad.
- d. Obligación de pagar al trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá

retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponde.

f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.

g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no pueda exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores labores menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.

i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma



distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la elación del trabajo.

j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.

k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

ñ. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

o. Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

p. Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

q. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán

ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratos internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

s. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durar o en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo en este caso de seis meses.

t. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de



Guatemala”.

El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, es en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.

## **2.5. Obligaciones de los trabajadores**

El Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 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 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 enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto guatemalteco de Seguridad Social con cualquier motivo.

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

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.

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento."

## 2.6. Prohibiciones a los trabajadores

El Artículo 64 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Se prohíbe a los trabajadores:

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

La infracción de estas prohibiciones deben 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, párrafo segundo y 181 inciso d)".



## 2.7. Tutelaridad de las leyes de trabajo

El Artículo 103 del Código de Trabajo de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Tutelaridad de las leyes de trabajo. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los conciliatorios, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerles en práctica".





## CAPÍTULO III

### 3. Derechos laborales de los trabajadores

El estudio de la historia del derecho del trabajo, tiene que abarcar dos etapas: la primera, relativa a la época anterior a la formación del derecho laboral; y la segunda, que señala manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que en la actualidad tiene.

Es claro que en la primera etapa no se puede hablar de un derecho laboral, debido a que su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por ende en la época que se puede identificar como prehistoria laboral, no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de éstas etapas previas sirve para comprender una interpretación de como fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas, que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Se puede señalar que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual derecho laboral.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada, y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación

La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que esa institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual del derecho laboral, fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras en épocas antiguas se sucedían.

El derecho laboral como creación del hombre y de la comunidad, fue formulado con una finalidad específica, que es mantener la armonía en las relaciones entre los trabajadores y empleadores, entre quienes se benefician del vínculo laboral, el que da su trabajo y el que paga por el servicio.

Para el logro de ese fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que tienen que dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales tiene que identificarse de forma plena en todas sus manifestaciones.

Al formarse el derecho laboral positivo, su creador que es el legislador tiene que fundamentarse en los principios del derecho del trabajo.

### **3.1. Principio de tutelaridad**

La protección del trabajador es constitutiva de la razón de ser del derecho laboral, no únicamente es el germen de sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta debido a los

excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad, han existido debido a los bajísimos salarios. De este primer embrión, se fue gestando todo un aparato normativo de incalculables proporciones y proyección.

A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora, en cuanto enfocan los beneficios que se otorgan casi exclusivamente al trabajador para enfrentar al empleador.

“La legislación laboral guatemalteca, establece que la tutelaridad trata de compensar la desigualdad económica de estos, o sea de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica de preferencia, y también señala que el derecho de los trabajadores consiste en un antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación”<sup>10</sup>

Al señalar una efectiva libertad de contratación, lo que se muestra es que puede existir una contratación con libertad limitada al llevar a cabo la misma, en donde una de las partes se ve compelida a aceptar las condiciones de la otra parte.

---

<sup>10</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág 53.

Por ese tipo de situaciones, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que ocurre entre las partes de la contratación laboral. Además, viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En dicho sentido, si las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico, entonces se manifestaría la desigualdad y por ende se repetirían los abusos de la parte considerada como fuerte.

Por eso, llevado este enfoque a un extremo el derecho laboral no viene a ser más que un escudo protector en contra de los excesos. Esa línea de ideas, presupone que los intereses patronales y laborales son opuestos, y que por ende tienden a ser contenciosos, litigiosos y que existe un estado latente de conflicto entre las partes del contrato laboral.

Aceptada la titularidad como matriz y distintiva de esta rama jurídica, la gama de su aplicación se manifiesta en diversas concepciones que le otorgan forma.

Por ende, existen posiciones bien dispares que varían desde una titularidad protagonista, hasta otras que le asignan un papel periférico. La función del derecho es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales. En esa afirmación converge la doctrina, en lo que difiere es en señalar los caminos que supuestamente conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique.

Por lo mismo tiene que examinarse la tutelaridad bajo un criterio teleológico, si es un fin en sí mismo o sí, por el contrario, es un mero canal para la obtención de aquel fin. Durante las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de que el fin primordial del derecho laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad, y por ende, su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad que se encuentra en una misma herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía.

La tutelaridad es solamente un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y concordia social.

Se pretendió en sus inicios proteger al trabajador y se le sigue protegiendo. Sin embargo, se tiene que destacar que las motivaciones de la intervención protectora han variado. La situación en que los trabajadores se encontraban no en la misma situación que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, la solidaridad internacional, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se dan en la actualidad y las que justifican el apareamiento de esta disciplina.

Es aceptable que se considere una defensa al débil, la que tiene que ser mayor en la medida de su debilidad, por ello en sus fases primarias esta rama fue marcadamente tutelar. Pero, en la actualidad los trabajadores en términos generales, han superado los estadios de aislamiento y desprotección en que se encontraba con anterioridad.

Las desigualdades han desaparecido por la unión de los trabajadores frente al patrono, y de esa postura disiente de la norma se va a llevar a cabo en el momento de la aplicación a un trabajador individual que se encuentra solo y no es el momento de la negociación en el que sí puede manifestarse la unidad.

Sin embargo, en términos generales cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

En algunos países, los sindicatos son tan fuertes, que la contraparte patronal atiende a las negociaciones tomando en cuenta el poder que emana de la organización, y no atendiendo a las normas laborales protectoras. Como expresión de fuerza negociadora, son tan fuertes los sindicatos como las empresas.

La tutelaridad es un principio que sustenta todas las ramas de esta disciplina, y se refleja en cada una de sus regulaciones. Pero, cobra mayor preeminencia en algunas de sus ramificaciones.

En el derecho colectivo, el desarrollo de las asociaciones profesionales, el régimen de huelga y de contratación colectiva, han fortalecido la posición de los trabajadores, procurando un equilibrio que hace ver la intervención proteccionista como algo subsidiario, las mejoras laborales las procuran los trabajadores vía la negociación

colectiva, en lugar de esperar reformas legales.

En el campo colectivo hasta se cuestiona la aplicabilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que en cierta medida limita la libre negociación. En lo colectivo, para la resolución de fuertes conflictos colectivos, los propios trabajadores rechazan la regulación estatal en materia laboral y prefieren que sean las mismas fuerzas sociales las que se encuentren las fórmulas de arreglo, ya que la intervención en alguna medida reglamenta los procedimientos de huelga, que ellos preferían se dejará al libre juego de las presiones.

La huelga no es un derecho sino que por el contrario, es la limitación del derecho. El ejercicio de la huelga debe ser totalmente libre y no sujeto a requisitos.

El Estado tiene que velar solamente porque no se violen los derechos individuales y de orden público, por lo demás, que sean las enfrentadas fuerzas de mercado, capital y trabajo, las que procuren la solución.

Por lo anotado, no es extraño que sea en el derecho individual donde más se manifiesta el resguardo que inspira esta disciplina. Las normas procesales están imbuidas de este espíritu protector. Por ende, tanto normas objetivas como sustantivas, son favorables al trabajador preferente, éste al presentarse ante un tribunal, goza de un doble beneficio o una duplicidad de tutela.

Una por el derecho de fondo y otra por la forma en que se ventilará el proceso. Se reclama una neutralidad procesal, habida cuenta que al situarse los derechos de los trabajadores ya traen al amparo de la tutelaridad.

En materia procesal cabe destacar beneficios como el imputado de oficio, y se encuentran regulados en el Artículo 321 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba.

No es necesaria la intervención del asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio.
- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancias que el tribunal podrá exigir que se acredite, y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.
- c) Los estudiantes de derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes al derecho del trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante, y en todo caso, bajo la dirección y control de las facultades a través de la dependencia respectiva".

La inversión de la carga de la prueba que revela la prueba al trabajador en casos de despido, se regula en el Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder.
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".

El Artículo 358 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Cuando el demandado no comparezca a la primera audiencia sin justificación y hubiere sido legalmente citado para prestar confesión judicial en la misma, bajo los apercibimientos correspondientes, el juez, sin más trámite, dictará sentencia dentro de cuarenta y ocho horas de celebrada la audiencia respectiva. En la misma forma se procederá en los supuestos del párrafo anterior, cuando se trate de demanda por despido injusto, aunque no hubiere sido ofrecida la prueba de confesión judicial del demandado, proseguirá en cuanto a éstas conforme lo prevenido

en este título”.

“En virtud del denominado impulso de oficio, el juez viene a ser una especie de asesor del trabajador en relación a gestionar las acciones procesales que correspondan, aunque el acto no las hubiere pedido, y por ende, la caducidad no puede prosperar en los juicios ordinarios laborales”.<sup>11</sup>

El propio juez se constituye en una variante de asesor del trabajador. Efectivamente, la demanda puede ser presentada en forma verbal ante el tribunal y éste tiene que adecuarla a los requerimientos legales, pero si se presenta por escrito, nunca puede ser rechazada.

La inversión de la carga de la prueba, es un beneficio que se otorga al trabajador y es característica de esta disciplina. Quien afirma hechos ante un tribunal, debe tener los elementos de prueba que confirmen su acierto.

Sin embargo, en el proceso ordinario laboral por despido, el trabajador expone su expresar ante el tribunal pero no necesita proponer pruebas, ya que literalmente se invierte esta carga que es correspondiente al empleador demandado, quien tiene que probar que efectivamente existía una causa justa de despido.

---

<sup>11</sup> *Ibid*, pág 54.

El Artículo 77 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula las faltas laborales que facultan al patrono para despedir a un trabajador sin responsabilidad de su parte.

El Artículo 78 de la normativa señalada, establece que cuando un trabajador es despedido, el patrono se lo tiene que comunicar por escrito y con invocación de la causa justa del despido, y si no existe causa se le tiene que pagar de una vez la indemnización.

Sin embargo, el trabajador puede emplazarlo ante los tribunales, para que el patrono le demuestre la causa justa en que se fundó el despido. Es claro que si no lo demuestra y ello resulta muy difícil hacerlo, tiene que pagar la indemnización que se discute, más un salario mensual por cada mes que dure el juicio, hasta doce meses, a título de daños y perjuicios. Como el trabajador no tiene necesidad de presentar prueba en su demanda, quien tiene que probar la comisión de una falta es el patrono.

"En relación a la declaración de confeso o confesión ficta, si bien es aplicable a casi todos los procedimientos en el ordinario laboral conlleva un beneficio adicional para el trabajador porque, como arriba se señala, opera aunque el trabajador no haya propuesto la confesión judicial como medio de prueba y además conlleva el final del proceso".<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Ermida Uriarte, Oscar. **El derecho laboral**, pág 22.

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra de las disposiciones del mismo trabajador. De aquí se deriva el principio de la irrenunciabilidad. Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato laboral, o en cualquier otro documento. Este principio se implementa con el objeto de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar con ello que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, o cualquier otro motivo.

Bajo la premisa de que el trabajador, ya por necesidad o por presión del empleador pueda renunciar a garantías mínimas con tal de obtener un trabajo, el legislador ha dejado plasmada la disposición.

Por ende, resulta nula una renuncia de derechos que haga el trabajador, ello significa que, aunque el trabajador haya firmado un documento renunciando a sus derechos o aceptando derechos menores que le corresponden, mantiene el derecho de reclamar aquellos y los jueces laborales tienen que encargarse de atender el reclamo de esos derechos que se encuentren pendientes de ser otorgados al trabajador.

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El derecho, en cualquiera de sus ramas, es una ruta en doble sentido: se otorgan derechos pero también se imponen obligaciones. De igual forma, otorga y reconoce derechos a los empleadores. En la medida que se comprenda y absorva lo anotado, se puede plantear un ejercicio más eficaz y honesto en esta rama jurídica. Una actitud de los trabajadores

responsable y enmarcada dentro de los cánones legales en cuestiones tales como la huelga, la negociación colectiva rinde a su favor mayores beneficios, así como al contexto general de la sociedad.

Cabe aceptar la afirmación del derecho de clase como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida de que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida de la relación laboral, pero pretender una aceptación del término dentro del marco jurídico general, deviene improcedente por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones y procura el beneficio de todos los miembros de una comunidad.

Por otro lado, el concepto de clase trabajadora, no es preciso. Se percibe su referencia al grupo social mayoritario, que no tiene otros medios de supervivencia más que su trabajo, o personas que para generar ingresos deben ponerse a disposición de un empleador. Existe también una diferencia entre quienes tienen trabajo y quienes están desempleados.

“El principio de tutelaridad implica determinado grado de parcialidad y de subjetividad, que son contrarios a la imparcialidad y objetividad que inspira a las demás disciplinas jurídicas”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid*, pág 23.

El derecho laboral tiene carácter protector, tiene que especificarse con mayor detenimiento el objeto o destino de esta protección, tomando en consideración las intenciones que lo animan, así como el impacto que significa dentro del orden jurídico y del mismo marco social.

La definición de los términos trabajador y empleador, no siempre es coincidente. Empleador es únicamente aquella persona que contrata otras personas para que trabajen, implica pues un vínculo legal con un subordinado, pero por trabajador puede también entenderse a la persona que pertenece a la clase trabajadora, que no cuenta con los medios propios de subsistencia o que se encuentra desempleado.

### **3.2. Principio de aplicación decreciente**

Una nueva tendencia se perfila en el sentido de resaltar el hecho que la protección laboral nació para amparar al necesitado, y por ende tiene que encausarse preferente hacia los más débiles.

En dicho sentido, la aplicación de este beneficio tiene que aplicarse en progresión decreciente, en función de la mayor remuneración percibida por el trabajador, siendo de esta forma incorrecto aplicar en el mismo grado de intensidad a un trabajador que apenas gana el salario mínimo, en contraposición a alguien que no necesita el mismo grado de apoyo.

### 3.3. Principio evolutivo

Al señalar que el derecho laboral es evolutivo, se señala que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica tiene que mantenerse viva, ello es, tiene que saber adaptarse a las distintas circunstancias cambiantes del quehacer humano.

Pero, el derecho se encuentra imbuido de una dinámica bien característica, que se deriva precisamente de su permanente vocablo relativo a brindar protección al trabajador. Consiste en una fuerza expansiva que ha marcado sus inicios y que puede entenderse en dos sentidos: el primero, como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores; y el segundo, como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho mutante, que se encuentra llamado a modificarse a cada momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales que sirven de fundamento y tienen que establecer beneficios que superen precisamente esas bases. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales se encuentran llamadas a superarse mediante la negociación individual colectiva.

Toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad, y va aumentando de conformidad se amplía el desarrollo de sus actividades. Pero en lo laboral ese movimiento se dirige más allá del acomodo del quehacer social.

El derecho civil ha evolucionado de forma pausada y en pocos aspectos. Metafóricamente, puede indicarse que mientras las otras disciplinas crecen en proporción aritmética, lo laboral lo hace en proporción a los impulsos de su misma naturaleza tutelar.

El derecho laboral es un derecho inconcluso, que siempre está cambiando, avanzando en la misma dirección y consiste su labor en obtener el mayor beneficio para los trabajadores.

Las normas de trabajo son el punto de partida y se encuentran en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van apareciendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que se otorguen al empleador y en las costumbres que se implementen y en las interpretaciones judiciales.

"Varias empresas ubicadas en el mismo sector, pueden llegar a tener diferentes derechos laborales. Todos comparten los mínimos de ley, pero en la medida en que en un lugar de trabajo se han reconocido o negociado mejores derechos, estos sustituyen a los mínimos siendo producto propio de cada centro laboral esos derechos superiores, pueden ser muy distintos con los de las empresas vecinas".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág 16.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República, señala que los derechos laborales son susceptibles de ser superados a través de la negociación individual y colectiva, y las normas imponen la obligación del Estado que puede encargarse de fomentar y proteger las negociaciones.

De forma tradicional, el derecho laboral ha comprendido derechos mínimos con vocación de ser superados. Por ende, al enunciarse en la ley una cifra o estipulación concreta, tiene que entenderse que en la misma debe cumplirse independientemente de la voluntad o de los acuerdos de las partes. Cualquier superación sobre ese mínimo es nula.

Las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas legalmente. En esa misma dirección se orientan los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, que abarcan en casi todos sus textos la frase relativa a que siempre deja a salvo el respeto de los derechos previamente reconocidos.

“La misma evolución del concepto protector admite una variante en el sentido de hablar ya no de mínimos sino de máximos. Consiste en una reconversión del mismo concepto, pero aplicado a un escenario diferente. Por ende, en algunos pasajes el mínimo tiene que interpretarse en sentido inverso”.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ibid, pág 18.

En el caso específico de las ventajas económicas, la fijación de una cantidad del salario, salvo pacto en contrario, ha dado lugar a discrepancias, debido a que algunos suponen que puede pactarse en contrario un porcentaje menor de esa cantidad, otros suponen que ese porcentaje es en sí un mínimo cuya reducción devendría nula.

En otro orden de ideas, el principio de garantía mínima ha tomado una dirección opuesta. En efecto, se ha reconocido y aceptado la aplicación de máximos, que van en contra de los trabajadores.

No todas las normas laborales contienen o proyectan mínimos en beneficio de los trabajadores. La legislación laboral contempla también la posición de los empleadores. Existen normas que abarcan los derechos de los empleadores: derecho a ejercer la autoridad a que los trabajadores por ley queden sujetos en todo lo relativo al trabajo; derecho de despedir con causa justificada; derecho de recibir el preaviso por parte del trabajador; derecho de exigir el cumplimiento de las formalidades previas a una huelga y de despedir a los trabajadores colgantes en caso de una huelga ilegal; derecho de pedir la calificación de una huelga; derecho de constituir sindicatos patronales; derecho de exigir de los trabajadores el cumplimiento de lo convenido en la negociación colectiva.

Las primeras manifestaciones del derecho laboral consistían en estipulaciones aisladas de corte pietista, que se encargaban de la regulación de algún aspecto bien específico del trabajo. Poco después, se conoció como legislación obrera, y su campo de

aplicación se limitaba fundamentalmente a la industria.

En el afán de protección, se fueron incorporando posteriormente otras actividades a sus normas, y con ello quedó superado el enfoque de derecho obrero para abarcar un espectro cada vez mayor del quehacer humano, relacionado con la prestación de servicios, tendencia bien marcada en el desenvolvimiento de las legislaciones.

Como un sector adicional se ha ido comprendiendo al derecho del trabajo de deportistas, de trabajadores de transporte marítimo, de trabajadores de la aviación, de trabajadores de teatro, y de trabajadores universitarios.

Como culminación de este proceso, reconocido como teoría integral, se busca incluir a los trabajadores del Estado, quienes tradicionalmente han estado separados, regulados a su vez por un estatuto especial. Es allí, donde se marcan algunas fronteras entre lo que es una relación de trabajo y una que no lo es.

Pero más allá de la vocación a diversificarse horizontalmente, el derecho laboral ha reclamado más profundidad mediante una mayor participación en las cuestiones político sociales de la comunidad, más allá del enfoque regulador del trabajo, pretendiendo con ello ser un fiel de la balanza que tenga un papel mayormente protagónico en el equilibrio social.

### 3.4. Principio de obligatoriedad

Para que el derecho laboral pueda cumplir con su cometido, tiene que ser aplicado de manera colectiva, ello significa que tiene que intervenir de manera coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.

Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero necesariamente se tienen que imponer límites, de forma independiente de los acuerdos contractuales. Caso contrario, este derecho viene a ser una sencilla enunciación de buenas intenciones.

Por ello, se han establecido los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los cuales cuentan con completas facultades para poder aplicar de forma coercitiva sus resoluciones.

Los empleadores tienen conocimiento de que como mínimo tienen que otorgar a sus laborantes las prestaciones básicas de la ley, y que en caso contrario tienen el derecho de exigirlos.

Aquí se repite la característica de imperatividad de las normas laborales que se tienen que entender, aún frente o en contra el mismo trabajador. En caso contrario no podría funcionar el sistema *ius laboral* en la manera que se encuentra constituido y de conformidad con las premisas en que se fundamenta: que el empleador puede abusar del trabajador necesitado.

Aunque el trabajador renuncie a algún derecho laboral, esa renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de esa renuncia. Lo que con ello se busca, es brindar protección al trabajador de la aceptación de una renuncia en un estado de necesidad, y que renuncie por algún engaño o ardid del empleador.

En la actualidad, existe discrepancia en relación al nivel de los derechos que no pueden renunciarse, si los mínimos o cualquier derecho laboral que haya sido adquirido o si la convención colectiva, que supone una mayor fortaleza pueda renunciar a algunos beneficios dentro del contexto de la misma negociación.

El derecho laboral tiene que regular aspectos que son esencialmente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar a detalles particularizados de cada contrato.

En el mismo derecho civil, existen normas obligatorias que únicamente se aplican cuando no han existido declaraciones específicas de voluntad, tal es el caso de las sucesiones intestadas.

En defecto de un pronunciamiento del causante, se tienen que aplicar las prioridades de manera forzosa. El derecho del trabajo, tiene que establecer un marco general de la relación laboral, pero sin pretender regular todos los detalles de esa relación.

Está bien que se establezcan mínimos de vacaciones, de licencias especiales en casos determinados, pero siempre dejando que sean las partes, a través del contrato individual y de las negociaciones colectivas, las que vayan fijando los detalles del contrato.

Se tiene que mantener el imperio de la autonomía de la voluntad, y se debe limitar solamente en cuanto se lesione algún derecho mínimo u otro superior que tenga vigencia en el centro de trabajo. Por ende, esa tendencia otorga a esta disciplina un papel secundario y no periférico.

### **3.5. Principio de realismo**

Si el derecho de trabajo procura el bienestar de la clase laborante, tiene que encargarse de ponderar con objetividad las diversas variantes que ocurren en la actividad cotidiana del trabajo subordinado.

La tutelaridad tiene que aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir varias normas tutelares, no quiere decir necesariamente una mejora automática de las condiciones de los trabajadores. Algunas disposiciones que pueden aparecer en la actualidad como ventajosas para los trabajadores, pueden rendir frutos a plazo inmediato, como también pueden resultar contraproducentes a largo plazo.

En ningún momento se tiene que perder de vista la actividad económica en su conjunto, de la que el fenómeno laboral es parte. En los mismos considerandos del Código de Trabajo, se deja observar la validez de este principio, ya que contiene normas llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, sin que su voluntad se encuentre condicionada por distintos factores y desigualdades de orden económico y social, debido a que su tendencia es la de resolver los conflictos que surjan con motivo de su aplicación, con un criterio social basándose en hechos concretos y tangible, para una mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos.

El legislador tiene que dejar por un lado los conceptos superficiales o tendenciosos que conduzcan a la emisión de leyes que a la larga deterioren las relaciones obrero-patronales.

Los negociadores de los pactos y de los convenios colectivos, tanto del lado patronal como del trabajador, tienen que nutrirse del principio de que para poder determinar los alcances de sus exigencias, es necesaria la optimización del recurso laboral de sus respectivas empresas.

De forma adicional, el Artículo 103 de la Constitución Política de la República señala que las normas laborales, tienen que encargarse de brindar atención a los factores económicos y sociales que sean pertinentes.

Lo que se busca en última instancia, no es privilegiar solamente los intereses de los trabajadores, sino que armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad, dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia, para el beneficio de la sociedad.

El derecho laboral es realista y objetivo, y ese realismo puede también entenderse como una adaptación a una realidad objetiva, como una necesidad de tener una lectura clara de lo que está sucediendo alrededor, como una exigencia de tomar en consideración todos los factores que inciden en el fenómeno laboral. En cuanto a lo objetivo, no existe un criterio unánime de su alcance, debido a que se ha repetido que este derecho, al ser tutelar, es por definición de lo subjetivo y no de lo objetivo. Es claro que tiene que existir un adecuado equilibrio entre la vocación tutelar hacia los trabajadores, y una lectura objetiva de la realidad nacional.

### **3.6. Principio de sencillez**

“El derecho laboral se encuentra dirigido a un sector numeroso de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general, y ese derecho tiene que formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación”.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Franco López, Landelino. **Instituciones de derecho individual de trabajo**, pág 33.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal de trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Pero, se tiene que establecer claramente determinados límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de que se pueda llegar a afectar su misma estructura y orden sistemático proclive a un abandono. No se trata de una disciplina antiformalista, ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se encuentran dentro del mundo jurídico.

### **3.7. Principio conciliatorio**

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica consiste en su vocación conciliadora.

No se trata de atacar a los empleadores, ni de limitarlos ya que siempre van a existir patronos y dependientes y siempre van a haber puntos opuestos entre ellos. Pero así como el derecho en general tiene que buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho del trabajo se encuentra llamado a cumplir una misión bien delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.

De esa forma, lo proclama directamente. La Constitución Política lo reclama de forma expresa al señalar que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias

Las corrientes modernas apuntan a que la tutelaridad no es un fin en sí mismo, por el contrario, es el medio para lograr un fin superior que coadyuve a la concordia en los centros laborales y por ende en toda la comunidad.

Por ende, la tutelaridad por sí misma no tiene sentido alguno, lo adquiere en cuanto se aplica en el marco de las relaciones laborales. En ese punto, es donde se destaca esta característica como herramienta para lograr la paz social.

Por ende, no tiene que perderse de vista la aptitud conciliadora que tiene que animar a esta disciplina, misma vocación que inspira a todos los actores que de alguna manera participan en ella.

### **3.8. Principio de rendimiento o buena fe**

“La validez del principio de buena fe tiene que prevalecer entre patrono y trabajador. El principal vínculo jurídico entre ellos es el contrato, lo que implica un acuerdo y un compromiso de cada uno de ellos”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibid*, pág 26.

El principio de la buena fe se expresa también mediante el principio llamado del rendimiento, que es como una modalidad que se encuentra contenida dentro de aquel principio. Si existe la obligación de rendir en el trabajo, es debido a que se parte del supuesto de que el trabajador tiene que cumplir con su contrato de buena fe.

Consiste en un componente básico y general del derecho con características de postulado moral y jurídico, en donde se califica al principio del rendimiento como una modalidad o extensión, debido a que por sí solo no es justificativo de la existencia del derecho de trabajo.

“Esa modalidad adquiere la noción de ser, con la afirmación de que ambas partes tienen que realizar el mayor esfuerzo en aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional en relación a que se dependa de la empresa, trascendiendo de esta manera el ámbito y vinculándolo con el aumento de la producción nacional”.<sup>18</sup>

No significa, una contraposición al interpretar las normas en el sentido más favorable al trabajador, ya que su verdadero valor y su razón de ser obedecen a la existencia de una visión conjunta en la producción que se encuentra dotada de valores de tipo nacional y colectivo, que se encuentran por encima de los puramente particularistas de los componentes en relación de trabajo.

---

<sup>18</sup> *Ibid*, pág 29.



Al impulsar a que los empleadores y trabajadores conjuguen sus esfuerzos en idéntica orientación, se beneficia la comunidad laboral en su conjunto, y por ende, también a cada integrante de la empresa en particular, en cuanto consolidan la fuente de trabajo y ocupación.



## CAPÍTULO IV

### 4. La sindicalización en la administración pública

Los sindicatos forman parte de las estructuras de cualquier organización o empresa, y aportan infinidad de soluciones desde la perspectiva laboral. En la actualidad, las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, y en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser analizados como un eslabón dentro de los procesos de recursos humanos.

#### 4.1. Terminología

El término sindicato deriva del griego *sindicos*, que significa junto y es un derivado de *dike* que quiere decir justicia. En su sentido amplio, es una asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes.

Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión denominada sindicato de oficio, o de una rama industrial llamada sindicato de industria, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, y de seguridad, etc.



## 4.2. Definición de sindicato

El Artículo 206 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de su respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan 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".

## 4.3. Organización sindical

Los sindicatos son efectivamente instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y de la elevación de sus condiciones de vida, y ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa.

Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la

liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo, especialmente en las luchas federativas y confederativas en el seno de las organizaciones sindicales.

“Los sindicatos, han formado inconscientemente hogares de organización para la clase obrera, como los municipios y comunidades de la Edad Media lo hicieron para la burguesía”.<sup>19</sup>

Si los sindicatos por su primer carácter, son rigurosamente necesarios para las luchas cotidianas entre el capital y el trabajo, o sea consisten en verdaderos combates de guerrillas; por su segundo carácter, son mucho más importantes aún como vehículos organizados para la supresión del salario y para la dominación del capital.

#### **4.4. Finalidades de los sindicatos**

Los principales fines de las organizaciones sindicales son los siguientes

- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribiendo los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, y velar por su cumplimiento haciendo efectivos los derechos que de que ellos nazcan.

---

<sup>19</sup> Sala Franco, Tomás. **Derecho del trabajo**, pág 89.

- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados, para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados.
  
- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciando sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuando como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar las multas u otras sanciones.
  
- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, en general asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección establecidas en de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos.
  
- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.
  
- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados.

- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo.
  
- Mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento.
  
- Constituir y concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicos y otras.
  
- Constituir y concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter provisional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas.
  
- Proponer el mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores.
  
- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

No obstante que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas

en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

"En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación".<sup>20</sup>

Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además, tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

#### **4.5. Tipos de sindicatos**

Los tipos de sindicatos son los siguientes:

- Sindicato de empresas: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
  
- Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág 90.

- Sindicato de trabajadores independientes es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.
- Sindicato de industria: es la agrupación en un mismo sindicato de trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad.
- Sindicato de oficio: es la agrupación en un mismo sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin consideración a la industria o empresa.

#### **4.6. Disposiciones normativas**

El Artículo 207 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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.

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

El Artículo 208 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Se prohíbe 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”.

El Artículo 209 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y

prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

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

El Artículo 210 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Los cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuestos Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país”.

El Artículo 211 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgar las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica.
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical".

El Artículo 212 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 y 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 alta posición jerárquica dentro de la empresa están 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 excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el de la Inspección General de Trabajo".

#### **4.7. Penas imponibles a los sindicatos**

El Artículo 213 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son penas imponibles a los sindicatos:

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

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

#### **4.8. Actividades de los sindicatos**

El Artículo 214 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos;



salvo lo expresado en el artículo 374,375 y 376 de este Código.

- 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 su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
- e) En general, todas aquellas actividades que no están reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.

#### **4.9. Clasificación**

El Artículo 215 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios:

1. En una misma empresa.
2. En dos o más empresas iguales.
- c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad mas uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad".

#### **4.10. Formación**

El Artículo 216 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos".

El Artículo 217 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

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



#### 4.11. Procedimiento

Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización.
- b) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos previstos en el Artículo 220, para desempeñar los cargos.
- c) Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes.

La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del

Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

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

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

d) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte (20) días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a

resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales.

e) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió.

El Artículo 218 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 inscripción.
- b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 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 personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato la Dirección General de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolver les una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2o. del artículo 218 debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme

acaezcan los hechos respectivos, 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”.

#### **4.12. Contenido del acta constitutiva del sindicato**

El Artículo 220 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 la Dirección General 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) Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo Provisional

indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente".

#### **4.13. Contenido de los estatutos**

El Artículo 221 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Los estatutos de un sindicato deben contener:

- a) 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 solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año.
- e) La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y el 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 algunos 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 personalidad 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 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, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine.

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".

#### 4.14. Atribuciones

El Artículo 222 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.
- 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) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- 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 e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue conveniente.
- 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 esas medidas.
- 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; y
- m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea".

#### **4.15. Funcionamiento e integración**

El Artículo 223 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 acuerdo 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 de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La alta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

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

d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todos o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su renovación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe de la Dirección General de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

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.

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 los miembros, a la Dirección General 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".

El Artículo 225 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son obligaciones de los sindicatos:

- a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comités Ejecutivo, de registros 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 la Dirección General 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 a la Dirección General 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.
- 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”.

#### 4.16. Disolución de los sindicatos

El Artículo 226 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “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 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 concretar 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 personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y
- 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".

El Artículo 227 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal.
- b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 225; y
- c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.

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".

El Artículo 228 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 a la Dirección General 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 trámite a hacer la cancelación respectiva".

El Artículo 229 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "En todo caso de disolución corresponde a la Dirección General de Trabajo 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 mandatario del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar a la Dirección General de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible".

El Artículo 230 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación".

El Artículo 231 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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, la Asamblea General puede disponer entregar su capital líquido a otra organización sindical que ésta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado para fines de alfabetización”.

#### **4.17. Fusión**

El Artículo 232 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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 segundo, 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 personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión”.

El Artículo 233 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro 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 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221 deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales".

#### **4.18. Análisis jurídico de la sindicalización en la administración pública en Guatemala**

Los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que es fundamental su regulación para el ejercicio del derecho de libre sindicalización.

Los mismos, pueden ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones legales, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2 regula: "Constitución, organización y funcionamiento. Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus

entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo , Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contrarie preceptos constitucionales”.

Los trabajadores a que alude el Artículo anterior, pueden constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, Ministerios, entidades autónomas o descentralizadas, o por dependencias o gremios.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 4: "Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga, de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b) Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará

trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

c) Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:

- c.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y
- c.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

d) Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de

Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

- d.1) Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;
  - d.2) Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;
  - d.3) Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;
  - d.4) Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;
  - d.5) Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y
  - d.6) Servicios de seguridad pública.
- e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.
- El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente artículo los que en ningún caso deberán ser afectados.
- f) Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c. de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.
  - g) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad

intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales”.

En la vía directa por el Estado son sujetos procesales los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el sindicato o comité *ad-hoc*. Pueden intervenir además, cualquiera otros componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público.

En la vía jurisdiccional El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudir en consulta a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité *ad-hoc*, establecido conforme la ley.

Son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de sus labores. Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva.

Dos son los elementos fundamentales que han contribuido al avance de los sindicatos de trabajadores estatales y en los últimos años un nuevo ingrediente se ha sumado para darle características más profundas y acentuadas.

El primer hecho, es el crecimiento desmesurado de las maquinarias estatales con su correlato de empleo masivo de trabajadores a su servicio, tanto en el campo específico de su administración y los servicios públicos como en otras actividades económicas a las que ha accedido el Estado intervencionista.

Los servicios públicos han experimentado una demanda explosiva por el crecimiento vertiginoso de la población, la urbanización y las expectativas crecientes. Por otra parte, el Estado en algunos casos asume el rol de gestor del desarrollo o por sanas medidas de nacionalismo económico. Todo ello permite utilizar los puestos que se generan para la satisfacción el clientelismo que requieren los sistemas políticos.

El Estado no solamente requiere más inversiones, sino un número cada vez más elevado de personal, en muchos casos altamente tecnificado y cumplimiento roles de notable importancia social. Es indudable que este avance cuantitativo y el peso económico social del sector, constituyen un fundamento objetivo para el desarrollo y consolidación de sus organizaciones sindicales.

El segundo elemento, es de carácter subjetivo debido a que durante muchos años los trabajadores al servicio del Estado vieron frustrado el desarrollo de sus organizaciones

y sus luchas por una concepción ideológica que a partir de la mistificación del Estado impedía que se les considerara como verdaderos trabajadores.

Esta mistificación del Estado, tiene formalidades consecuencias en todos los campos del quehacer social pero en el de las relaciones de su mismo personal se manifiesta con singular fuerza.

Los funcionarios son el cuerpo de agentes cuya actividad se debe encontrar absorbida por las necesidades e intereses públicos generales que el Estado representa.

Ese vínculo esencial entre la administración y el interés general, también admitido sin matices, como un dogma jurídico ha servido para la justificación la expansión formidable de la administración, de sus recursos, organización y funcionamiento. Los intereses de la administración han gozado de una primacía indiscutible e indiscutida, mientras que los intereses de los agentes no han ocupado sino un segundo plano.

De esta forma se modela el régimen estatutario tradicional, que rige en la mayoría de países, apartando a la relación entre el Estado y sus trabajadores de la relación laboral regida por el contrato dentro del derecho del trabajo. El estatuto representa la imposición unilateral y vertical del Estado absolutista.

Pero, la concepción del Estado entra en contradicción con los intereses de los trabajadores que por la propia experiencia cotidiana, van descubriendo las relaciones

de poder y dominación encubiertas. De esta forma, se puede comprender que el Estado sirve a los intereses de los particulares, grupales o de clase, internos o transnacionales posibles de identificar.

Es a partir de esta identificación, que se posibilita un avance en la toma de conciencia por los trabajadores estatales de las reivindicaciones propias y su justificación y validez frente a una administración que despojada al menos en parte de sus atributos ideológicos, se ve forzada a modificar el esquema unilateral y autoritario del estatuto.

Se trata de democratizar el Estado por dentro proceso que puede tener una importancia fundamental en el más amplio y global de democratizar la sociedad civil y la sociedad política y que constituye por ende, uno de los pilares en la instauración de una democracia real.

Los dirigentes sindicales han comprendido la relación e importancia entre su lucha por la democratización de las relaciones laborales en el sector público y la lucha general por la democracia en el conjunto de la sociedad.

Es por ello, que el trabajo de tesis es fundamental debido a que analiza jurídicamente la sindicalización en la administración pública guatemalteca, para así determinar la forma de garantizar los derechos de los trabajadores en el país y reivindicar los derechos laborales de los empleados públicos, para así contar con estabilidad laboral y no ser despedidos injustamente cada vez que surjan cambios de autoridades en la

administración pública.







## CONCLUSIONES

1. El incumplimiento de las leyes de trabajo y de la seguridad social, así como la inexistencia de sanciones e infracciones ante las autoridades administrativas y judiciales guatemaltecas por diferencias surgidas entre patronos y trabajadores en ocasión de prestación de servicios, no permite el cumplimiento de los conflictos colectivos de condiciones de trabajo.
2. No existe un estudio adecuado en relación a la sindicalización en la administración pública para el establecimiento de las diferencias más importantes de los dispositivos legales, que rigen a las organizaciones sindicales de los servidores públicos desde su constitución hasta su disolución y ello no ha permitido que se tenga un amplio conocimiento sobre las relaciones colectivas de trabajo en Guatemala.
3. No se ejercita el derecho de presentar pliegos de peticiones sobre las condiciones generales de trabajo y de su intervención en las negociaciones colectivas pertinentes; y ello no permite la interposición de reclamaciones de interés colectivo ante los problemas administrativos sobre el cumplimiento o interpretación de disposiciones legales y resoluciones administrativas en beneficio de los trabajadores del Estado guatemalteco.



4. La falta de una completa consagración de los derechos laborales colectivos y del ejercicio de la sindicalización para los trabajadores de la administración pública, ha permitido que actualmente se encuentren en desigualdad material frente al Estado como empleadores en el ejercicio de sus derechos colectivos cuando su cargo implica la representación, y un elevado nivel de decisiones en la repartición pública.



## RECOMENDACIONES

1. La Oficina de Servicio Civil, tiene que señalar el incumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, así como la falta de regulación de sanciones e infracciones a las autoridades administrativas, de trabajo y judiciales del país cuando infrinjan la ley por diferencias surgidas entre patronos y trabajadores en ocasión de las prestaciones de servicios que no permiten solucionar los conflictos colectivos de condiciones de trabajo.
2. Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen que determinar la inexistencia de un estudio analítico relacionado con la sindicalización en la administración pública guatemalteca, para establecer las diferencias de importancia de los dispositivos legales que tienen que regir las organizaciones sindicales de los servidores públicos desde su constitución hasta su disolución y ello no permite tener un amplio conocimiento de las relaciones colectivas de trabajo en el país.
3. Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, tienen que indicar que no se ejercita el derecho de presentar pliegos de peticiones que tengan relación con las condiciones generales de trabajo y de su intervención en las negociaciones colectivas pertinentes, para permitir la imposición de reclamaciones de interés colectivo ante la problemática administrativa, para cumplir o interpretar disposiciones legales y resoluciones para beneficiar a los



trabajadores del Estado de Guatemala.

4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene que indicar que la falta de una total consagración de los derechos laborales colectivos relacionados con la sindicalización de los trabajadores de la administración pública, no permite el combate de la desigualdad material frente al Estado para que pueda existir un debido ejercicio de los derechos colectivos y una adecuada representación y elevado nivel de decisiones en la repartición pública.



## BIBLIOGRAFÍA

BARBAGELATA, Héctor Hugo. **Derecho del trabajo**. Madrid, España: Ed. Trotta, 1995.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Madrid, España: Ed. Heliasta, 1986.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2009.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2004.

CANCADO TRINDADE, Antonio. **Reflexiones sobre la interacción entre el derecho internacional y el derecho interno en la protección de los derechos humanos**. Madrid, España: Ed. Reus, 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1988.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **El derecho laboral**. Madrid, España: Ed. Reus, 1995.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscadel S.A., 2004.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones de derecho individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2004.

GARCÍA DE ENTERRÍA, Alonso Manuel. **Curso de derecho administrativo**. Madrid, España: Ed. Reus, 2000.

GARCÍA ESCARTIN, Ignacio. **Cláusulas obligacionales y cláusulas normativas en los convenios colectivos**. Madrid, España: Ed. Trotta, 1991.



HERNÁNDEZ PALMA, Antonio. **Derecho municipal**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1990.

MARÍAN MATEO, Ramón. **Manual de derecho administrativo**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1999.

MEZA DUARTE, Leonardo Antonio. **Introducción al derecho administrativo**. Madrid, España: Ed. Nacional S.A., 1988.

PARADA VÁSQUEZ, José Roberto. **Derecho administrativo**. Barcelona, España: Ed. Reus, 1984.

RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Román. **Autonomía municipal**. Descentralización e integración. Barcelona, España: Ed. Ariel, 2002.

SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. **La autonomía**. Madrid, España: Ed. Civitas, 1997.

SANTAMARÍA PASTOR, Juan Alfonso. **Fundamentos de derecho administrativo**. Madrid, España: Ed. Porrúa S.A., 1990.

SALA FRANCO, Tomás. **Derecho del trabajo**. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1995.

VILLAR PALASÍ, José Luis. **Principios de derecho administrativo**. Madrid, España: Ed. Reus, 1999.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **Fundamento y ámbitos de la autonomía colectiva**. Madrid, España: Ed. Reus, 1990.

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1999.



**Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.