

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL
ARTÍCULO 243 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ELIZABETH PINTO MENDOZA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2013

**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. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Obdulio Rosales Dávila
Vocal: Lic. Carlos Humberto De León Velásquez
Secretario: Lic. Cesar Anibal Najarro López

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Crista Ruiz de Juárez
Vocal: Licda. Hilda Margarita Franco Hernandez
Secretaria: Licda. María Lesvia Leal Chávez

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).



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

Guatemala, 04 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.



Estimado Licenciado:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha diecisiete de noviembre del año dos mil nueve, procedí a la asesoría del trabajo de tesis de la bachiller Elizabeth Pinto Mendoza, con carné 200411130 que se denomina: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 243 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**. 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 dieron a conocer las normas de trabajo; el sintético, indicó su importancia; el inductivo, estableció el derecho de huelga, y el deductivo señaló su regulación 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 las normas de trabajo la hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan el derecho de huelga en Guatemala.
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 en estudio.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3,805

5. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron de manera sencilla y constituyen supuestos certeros, que dan a conocer la problemática actual.
6. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. 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 desarrollada por la sustentante cumple con los requisitos establecidos en 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 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. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3805
9ª. Ave. 13-39, zona 1
Tel. 22384102

LIC. OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 26 de junio de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ELIZABETH PINTO MENDOZA, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 243 DEL CÓDIGO DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, 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 estimen pertinentes".

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CEHR/sllh.



Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

Guatemala 03 de agosto del año 2012

Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Doctor Mejía Orellana:

De acuerdo al nombramiento recaído en mi persona de fecha veintiséis de junio del año dos mil doce, revisé la tesis de la bachiller Elizabeth Pinto Mendoza, con carné estudiantil 200411130 quien desarrolló el trabajo de tesis que se denomina: **"ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 243 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**; le doy a conocer:

- a) Se señala con bastante claridad lo fundamental de analizar jurídicamente el derecho de huelga, así como también la imperante necesidad de implementar políticas protectoras en beneficio de los trabajadores.
- b) Se desarrollaron ampliamente los capítulos de la tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación, y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa laboral vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer el derecho de huelga; y método comparativo, con el cual se logró la determinación de mecanismos jurídicos de protección al trabajador guatemalteco.
- c) En cuanto a las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.
- d) El trabajo de tesis se desarrolló bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, recomendaciones, conclusiones y citas bibliográficas correctas.
- e) Las correcciones indicadas se realizaron durante la revisión de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se formuló fue comprobada al dar a conocer la inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo.

8ª. avenida 20-22 zona 1 oficina 4 primer nivel Edificio Castañeda Molina
Tel: 57096727



Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 6279

- f) Las correcciones indicadas se realizaron durante la revisión de la tesis y permitieron determinar los objetivos generales y específicos de la misma. También, la hipótesis que se formuló fue comprobada al dar a conocer la inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo.

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, por lo cual 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.

Muy atentamente.


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Revisor de Tesis
Col. 6279

LC CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de marzo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ELIZABETH PINTO MENDOZA, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 243 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. 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/sllh

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "BAMO/sllh".

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Lic. Avidán Ortiz Orellana".

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Rosario".



DEDICATORIA

- A:** Dios verdad absoluta y origen de todo lo creado.
- A MIS PADRES:** Vicente Pinto y Petrona Mendoza de Pinto, como recompensa. A las bases morales cimentadas en mi ser.
- A MI ESPOSO:** Cristóbal Quintanilla Yanes, por apoyo incondicional en todos los ordenes de mi vida.
- A MIS HIJOS:** Cristian Wermher, Mandy Elizabeth y Juan Manuel, Razón Fundamental para la culminación de este objetivo.
- A MIS HERMANOS:** Elsa Marina y Luis Antonio, con amor fraterno y a Carlos Enrique, de quien extraño su ausencia, (Q.E.P.D.).
- A MIS SOBRINOS:** Claudia Carolina y Brenda Lorena, con amor.
- A MIS CUÑADOS (AS):** Delfino, Enrique, Edelmira y especialmente a Chela y Mari, Gratitud eterna por todo el apoyo que siempre me brindaron.



A:

Gloriosa y Tricentennial University of San Carlos of Guatemala, especially to the Faculty of Law and Social Sciences.

A MI PATRIA:

Guatemala.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Importancia.....	2
1.2. Definición.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Finalidades.....	7
CAPÍTULO II	
2. Sujetos de la relación laboral.....	13
2.1. Trabajadores.....	13
2.2. Personas jurídicos.....	21
2.3. Intermediarios.....	23
2.4. Sujetos patronales.....	26
CAPÍTULO III	
3. Derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral.....	31
3.1. Obligaciones del empleador.....	33
3.2. Obligaciones del trabajador.....	41
3.3. Derechos del empleador.....	43
3.4. Derechos del trabajador.....	49

3.5. Obligaciones de los patronos.....	50
3.6. Obligaciones de los trabajadores.....	54
3.7. Cumplimiento y fiscalización.....	57

CAPÍTULO IV .

4. La inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo.....	59
4.1. Definición.....	65
4.2. Clasificación.....	65
4.3. Procedimiento para la obtención de la declaratoria de huelga.....	66
4.4. Evolución.....	70
4.5. Carácter de la huelga.....	72
4.6. Justicia de la huelga.....	76
4.7. Terminación de la huelga.....	78
4.8. Análisis legal de la inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo.....	79
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El derecho de huelga es una garantía constitucional en beneficio de los trabajadores, cuyo ejercicio solamente se encuentra sujeto a las limitaciones que impone la ley ordinaria en las situaciones y circunstancias establecidas.

Cuando una ley ordinaria suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores a los que la Constitución Política de la República confiere este derecho, sin más limitaciones que las previstas en la ley, se viola el texto de la Constitución.

Las limitaciones establecidas legalmente en ningún caso pueden ser sinónimo de una prohibición que impida el ejercicio del derecho de huelga, debido a que son limitaciones que solamente impiden a los trabajadores del Estado, el ejercicio del derecho de huelga en determinadas circunstancias, que en todo caso tienen que presumirse perpetuas. No tienen que existir prohibiciones, sino únicamente limitaciones temporales o parciales al derecho de los trabajadores de no trabajar o de suspender sus labores.

El Artículo 243 del Código de Trabajo es inconstitucional debido a la abusiva injerencia en el trámite del procedimiento de huelga. En el mismo, se le permitía al Presidente de la República en Consejo de Ministros decretar la suspensión de una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estimare que afectaba en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales del país.



Lo anotado, imponía que el presidente pudiera ordenar y suspender una huelga aún y después de que se hubiera observado el debido proceso y esta hubiere sido conocida y declarada legal por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Lo anotado, no solamente constituía una injerencia indeseable del Jefe de un organismo estatal, sino además constituía una clara cuestión inconstitucional por cuanto violaba las garantías del debido proceso y derecho de defensa de las partes que habían litigado dentro del proceso colectivo, sin dejar de mencionar que invadía el ámbito de la jurisdicción e invalidaba todo lo actuado por el juez de trabajo y previsión social.

Los métodos utilizados fueron: analítico, inductivo y deductivo. Las técnicas empleadas fueron la bibliográfica y documental.

El primer capítulo, es relativo al derecho colectivo del trabajo, importancia, definición, naturaleza jurídica y finalidades; el segundo, indica los sujetos de la relación laboral: trabajadores, personas jurídicas, intermediarios y sujetos patronales; el tercero, analiza los derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral: obligaciones del empleador, obligaciones del trabajador, derechos del empleador, derechos del trabajador, obligaciones de los patronos, obligaciones de los trabajadores; y el cuarto, estudia jurídicamente la inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

El fundamento del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición, y por ello su surgimiento y formación tiene que comenzar con la historia del derecho del mismo, para su plena realización.

De ello, deriva que la coalición consiste en la facultad de unión en defensa de un interés común, y si falta la libertad, entonces no existe la posibilidad de realización del derecho de huelga.

La primera batalla del derecho colectivo del trabajo, tuvo que librarse para constituir el derecho de coalición, debido a que el mismo consiste en el punto de partida del derecho colectivo.

Después de proclamada la libertad de coalición, se alcanzó un nivel elevado de tolerancia para la huelga.

La sencilla coalición o unión de trabajadores, si no se permitiera la suspensión colectiva de labores, sería constitutiva de un derecho ilusorio, debido a que se reduciría al simple derecho de petición ante el patrono.

La tolerancia de la huelga, tampoco integraba un derecho, debido a que era relativa a una suspensión colectiva de las labores, y ello permitió que se faltaba al cumplimiento de las obligaciones laborales, que tenían relación con la terminación de los contratos individuales de trabajo. De ello, se puede señalar que el patrono quedaba en libertad de despedir a los trabajadores que holgaban y contratar a nuevos trabajadores.

La huelga en esas condiciones era constitutiva de un derecho negativo, debido a que era la libertad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba al patrono a suspender sus labores. Su fuerza radicaba en dos situaciones: la solidaridad obrera y en la dificultad de encontrar nuevo personal.

1.1. Importancia

La historia de la huelga, para llegar a constituir un derecho positivo pasó de la época de la tolerancia a la de la huelga como un derecho de los trabajadores.

“En cuanto a Guatemala, importante es conocer que constituye el segundo antecedente latinoamericano, pues la Constitución guatemalteca de 1921, admite ya el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, este es un hecho importante, por cuanto la gran mayoría de países reconoció el derecho de huelga de sus trabajadores hasta después de 1930”.¹

¹ Moratalla Bonilla, Ana Patricia. **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños en el derecho laboral.** Pág 78.



Después de la segunda guerra mundial, surge la tendencia en las legislaciones latinoamericanas de restringir el derecho de huelga y especialmente el de los trabajadores del Estado.

El derecho de asociación profesional tiene también su propia historia, que es anterior al reconocimiento del derecho de coalición, que consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes.

La asociación profesional siguió el camino de la huelga, o sea que habría inicialmente funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente hasta llegar a extremos de impedir su constitución.

Posteriormente, apareció la tendencia de que las leyes reconocieran la existencia de la asociación profesional y de que le otorgaran el reconocimiento de su personalidad jurídica, pero seguía siendo un derecho negativo la situación de que los patronos no se encontraban obligados legalmente a negociar instrumentos de normación colectiva.

El resto de instituciones del derecho colectivo del trabajo, fueron en términos generales instituciones lícitas pero su valor estuvo siempre sujeto a los cambios históricos del derecho de huelga y de asociación profesional; es decir, fue hasta que se reconocieron de forma legal aquellos que se pudo dar paso al surgimiento con plena validez y obligatoriedad de estos instrumentos de tipo colectivo.

En la sociedad guatemalteca, se reconoció la negociación colectiva a partir de la Constitución Política de la República de 1945, y por primera vez desarrolló en la legislación ordinaria lo relacionado con esos institutos en el primer Código de Trabajo promulgado el 1 de mayo de 1947, conocido como el Decreto 330.

1.2. Definición

Según el autor Víctor Rolando Rodríguez Coronado establece que: "Derecho colectivo del trabajo es un agrupamiento constituido por personas físicas o jurídicas que ejercen una actividad profesional, para asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social".²

1.3. Naturaleza jurídica

El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económico-sociales derivados de los contratos de trabajo.

² Rodríguez. **Ob. Cit.** Pág. 56.



La naturaleza jurídica, del estatuto es doble, porque es un derecho frente al Estado y también frente al empresario, es justamente por estos caracteres que el derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado, y para ello la Constitución Política de la República garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga, o sea, que las mismas son constitutivas de garantías fundamentales que cada hombre en particular puede efectivamente oponer frente al Estado, a pesar de que la doctrina sustentada modernamente le niega al derecho colectivo del trabajo su auténtico encuadramiento en el orden jurídico, el cual es idéntico a las otras garantías individuales contenidas en la normativa constitucional, tales como la libertad de locomoción, el derecho de defensa, la inviolabilidad del domicilio y la libertad de emisión del pensamiento.

También, la normativa constitucional asegura la libertad de coalición de los trabajadores guatemaltecos frente al poder estatal, lo cual quiere decir que el poder público en ningún momento puede llevar a cabo un acto tendiente a su restricción.

De la misma forma, los trabajadores y los empresarios pueden efectivamente asociarse para la defensa de sus intereses, sin que el Estado pueda intervenir en esa unión de su régimen interior.

Las respectivas asociaciones de patronos y de trabajadores, se encuentran en aptitud de poder celebrar pactos de orden colectivo y de reglamentar las distintas relaciones entre sus miembros; y el Estado tiene la obligación de respetarlos.

Por último, el poder público se encuentra también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

En base a lo anotado, se puede claramente apreciar que el derecho colectivo del trabajo es el que se encarga de conceder tanto a los trabajadores como a los empleadores una esfera de la libertad intocable por el Estado guatemalteco, la cual es una libertad diversa.

“El derecho colectivo del trabajo consiste en un derecho frente al empresario, debido a que es el derecho que tiene una clase trabajadora frente al patrono, siendo dicha posición la consecuencia directa de que las fuerzas de orden económico no quieren ser absorbidas por el Estado guatemalteco, pero se organizan para la defensa de sus intereses recíprocos, ya que de forma particular los trabajadores en ningún momento quieren encontrarse aislados ya que entonces serían víctimas fáciles del empleador y para ello se organizan y reclaman un derecho que es justamente el derecho colectivo del trabajo”.³

³ **Ibid.** Pág 89.

Se le establece, la categoría antes señalada debido a que es un derecho frente al empresario, debido ya que la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, y por ende, justamente la negociación colectiva significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores, lo cual es un asunto que se considera el mayor avance del derecho del trabajo en el siglo XX.

Por último, cabe apuntar que el derecho colectivo del trabajo es derecho público, debido a que es integrante del derecho constitucional, y el mismo abarca una serie de derechos públicos subjetivos establecidos como garantías individuales en la Constitución Política de la República de Guatemala.

1.4. Finalidades

El derecho del trabajo tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como objetivo a la persona humana, pero toma en cuenta al hombre en un ángulo especial, en cuanto se desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad.

El hombre que trabaja, cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permiten conducirse a una existencia digna.

Lo anotado constituye un nuevo humanismo jurídico, siendo su fundamento el hombre que trabaja y su finalidad relativa a permitir el libre desarrollo de la persona humana. Por ende, se puede afirmar que el derecho colectivo del trabajo es un medio para la realización del derecho del trabajo, y su finalidad consiste en el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja. Para alcanzar esos propósitos el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, tanto de manera inmediata como mediata.

a) Finalidades inmediatas del derecho colectivo del trabajo: siendo las mismas las siguientes:

1. Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para garantizar la igualdad entre los trabajadores y los patronos. Dicha finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

2. Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, finalidad que alcanza por medio de la contratación colectiva.

El derecho colectivo del trabajo, es un estatuto dinámico, y tiene que reflejar los cambios de las condiciones económicas de la sociedad guatemalteca, tal como ocurre con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, porque responde mejor y más rápido que la ley a aquella necesidad, debido a que su vigencia máxima es de tres años en el caso del pacto colectivo de una empresa, y con ello se permite su adaptación constante

a la superación de las condiciones individuales de contratación, que con su discusión y negociación tienen que irse produciendo, mientras que el proceso normal de las reformas sustanciales a la legislación laboral guatemalteca se producen lejanamente, siendo aún con lo largo de ese proceso pocas las mejoras que en relación a las condiciones de contratación individual de trabajo se tienen que obtener.

3. El derecho colectivo del trabajo busca regir de forma íntegra el derecho individual del trabajo con la finalidad de obtener el mayor beneficio para los trabajadores y para asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios.

Todo ello se logra conseguir mediante el fuero de atracción que tiene la negociación colectiva que obliga a la adecuación de toda la contratación individual existente y futura en el centro de trabajo a lo dispuesto en los instrumentos de normación colectiva.

4. El derecho colectivo del trabajo no busca exclusivamente ni se conforma con pactar las condiciones de prestación de los servicios, sino que también se hace garante del cumplimiento de todas esas condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, estableciéndose para ello los procedimientos que se encuentran regulados en los artículos 386 y 406 del Código de Trabajo.

5. El derecho colectivo del trabajo busca la creación de un nuevo principio de estructuración del Estado mediante la integración de órganos paritarios en los cuales se encuentren representados patronos y trabajadores para la pronta resolución de las controversias de manera directa y sin la intervención estatal.

b) Finalidades mediatas del derecho colectivo del trabajo: siendo las mismas las siguientes:

6. El derecho colectivo del trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y la misma es una fuente unificadora de las opiniones. Afirma que la unión sindical es aquella mediante la cual los trabajadores logran encontrarle sentido a sus intereses y se constituyen en la base necesaria de su actividad política.

“Dentro de una democracia auténtica el principio de elección mayoritaria se encarga de proporcionar oportunidades a los trabajadores para de esa forma llevar a cabo el nombramiento de representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad es la que se encarga de la determinación de una fuerte corriente de opinión pública, y ello puede influir grandemente en la vida de los regímenes democráticos”.⁴

7. El derecho colectivo del trabajo busca constituirse en un canal para la efectiva búsqueda de un mundo mejor en el presente y en el futuro.

⁴ Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág 90.



“Con base a esa finalidad, durante el siglo pasado las grandes centrales obreras postularon la reforma en el Estado, pudiéndose pensar aunque se considere utópico, en una transformación política que cambiara por completo el sistema de representación profesional y en una modificación del sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza”.⁵

Esas finalidades se han considerado a muy largo plazo, debido a que los antecedentes históricos en materia de elección de representantes sindicales ante el Congreso de la República destacan una participación con un saldo muy negativo, lo cual ha influido para que la opinión de las bases sindicales sea contraria a respaldar aquellas propuestas.

⁵ **Ibid.** Pág 99.



CAPÍTULO II

2. Sujetos de la relación laboral

Dentro del desenvolvimiento, de la relación laboral surgen una diversidad de sujetos, entidades o grupos, los cuales se encuentran divididos fundamentalmente en trabajadores y empleadores.

El trabajador, fue en sus orígenes el centro indiscutido del derecho laboral que, en su evolución dio lugar a una apertura conceptual que consideró la superación del trabajador mediante una base de bienestar general en el campo económico y laboral.

Por ende, no se enfocan de manera exclusiva los derechos de los trabajadores, haciéndose ver sus obligaciones y por otra parte, se le otorgan derechos a los empleadores. De ello, deriva la diversidad de sujetos de esta disciplina.

2.1. Trabajadores

Es trabajador toda persona que lleva a cabo un trabajo, ello quiere decir todo individuo que trabaja. Lo anotado, es relativo a un criterio bien amplio que abona bien poco al estudio iuslaboralista. De dicho amplísimo concepto tiene que tomar en consideración los elementos pertinentes.

Trabajador es todo integrante de la clase trabajadora, lo cual abarca un contenido económico-social, que puede efectivamente aceptarse dentro de dicho contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico.

El trabajador, es quien labora en relación de dependencia frente a un empleador, y por ende quien no trabaja no es un trabajador.

En un estado intermedio, se encuentran los trabajadores que tienen una mayor libertad de accionar y por ende no es clara su vinculación laboral, tales como comisionistas, factores de comercio, agentes vendedores con quienes se tiene que establecer indubitable la naturaleza laboral de la relación.

El contrato laboral puede ser de obra determinada, situación que presenta una serie de aristas que mueven la confusión respecto de su verdadera naturaleza.

a) Trabajador por obra: este tipo de contratación entendida en sentido personal o individual, se enmarca dentro del campo laboral, aunque en una zona de frontera entre lo laboral y lo civil. Es bien común en las empresas de ingeniería, construcción, montaje y otros similares.

Lo importante no es en sí la sujeción o disposición del trabajador al patrono, como la naturaleza de la obra o labor contratada.



Por ende, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas, tal como lo preceptúa la literal o) del Artículo 25 del Código de Trabajo.

Por su lado, el pago que se lleva a cabo conforme se concluya la obra total o las unidades o partes en que se haya acordado subdividir el trabajo al tenor del Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Artículo 18 del Código de Trabajo abarca dentro de la definición del contrato de trabajo, la obligación de prestar sus servicios personales o la ejecución de una obra. Por su parte, el Artículo 86 de la ley del trabajo indica que el contrato de trabajo concluye sin responsabilidad para las partes, entre otras, debido a la conclusión de la obra, en los contratos por obra determinada.

De conformidad con esa disposición, en esos contratos no se tiene que pagar la indemnización a que hace referencia el Artículo 82 del Código de Trabajo, aunque en la práctica si se acostumbra pagar.

A excepción, de lo artículos antes citados, son pocos los pasajes legales que regulan esta modalidad laboral, siendo ello necesario, no solamente para fijar sus alcances sino para delimitar indudablemente un contrato de obra de una contratación civil, y por ende, la ley no estipula un requisito especial para este tipo de contratación.

Pero, en beneficio a la claridad e intencionalidad de las partes, tiene que obligarse por escrito que se estipule específicamente la labor a llevar a cabo.

b) Trabajador transitorio: los trabajos temporales en la mayoría de los casos, encajan dentro del trabajo por obra. Generalmente, es referido a labores ajenas a las actividades normales de una empresa. La legislación guatemalteca no regula de forma expresa el trabajo ocasional.

c) Trabajadores sujetos a regímenes especiales: en beneficio de una mayor ampliación de cada una de estas variantes, las mismas se tienen que analizar por separado.

1) Agrícola y ganadero: este tipo de trabajo abarca un elevado porcentaje en la contratación laboral. Por ende, el legislador ha considerado apropiado crear un estatuto especial que se encargue de regular su desenvolvimiento.

Este tipo de labores tiene sus notas particulares y exige en su caso una normatividad muy especial, de la que adolece la legislación guatemalteca y por ende, se le aplican las normas generales.

En las labores agropecuarias, se estilan unas prácticas de trabajo que apenas regula la legislación, debido a que pueden adaptarse de manera incorrecta las normas generales.

2) Mujeres: las condiciones en las cuales se desarrollaba anteriormente el trabajo de las mujeres y menores de edad, fue lo que dio origen a las normas embrionarias del derecho laboral. A estas primeras regulaciones, se les atribuye el privilegio de ser las precursoras de esta disciplina.

Desde su inicio, la mujer mereció una atención especial de quien observaba el desarrollo del fenómeno laboral.

Deferencia que, como es lógico se generó debido a las diferencias biológicas y psíquicas propias de cada género. Sin embargo, la tendencia actual es de disminuir esa diferencia, al menos en relación a sus aspectos legales.

Por mucho que avance la corriente de la igualdad entre los géneros, no pueden obviarse las innegables diferencias derivadas de las condiciones biológicas de cada grupo.

En el plano laboral, muchas de las disposiciones anteriormente anotadas no se fundaban en una base consistente y más bien eran producto de tradiciones y prejuicios, que han ido cediendo frente al lugar que la mujer ha sabido ganarse en el mercado laboral, dentro de una amplísima gama de actividades, de tal forma que de ellas son pocas las que realmente permiten establecer una distribución de los géneros.

Las primeras regulaciones laborales en general, se emitieron en el siglo pasado, tuteladas por las mujeres y los menores de edad. Se les dispensaba un trato especial e por su menor fortaleza física, delicadeza y respetabilidad.

De esa época y a lo largo del desarrollo de esa disciplina se han ido revaluando esas apreciaciones, y si en la actualidad se mantiene un estatuto especial, es primordialmente por su misión.

En la legislación guatemalteca, se instituye un régimen especial para las mujeres, que básicamente abarca: no discriminación, la no discriminación de hombres y mujeres para efectos laborales, la no discriminación entre mujeres por motivo del embarazo y sus consecuencias, inamovilidad consistente en la imposibilidad jurídica de despedir a las trabajadoras cuando se encuentran comprendidas dentro de los períodos de maternidad.

Las normas relativas a la discriminación, no han tenido en Guatemala el desarrollo y arraigo que tienen en otras latitudes. La primera estipulación de antidiscriminación, se encuentra en la misma Constitución Política de la República donde regulada en el Artículo 4: “En Guatemala todos los seres humanos son iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.



En atención al hecho de la maternidad, casi todas las legislaciones conceden un período de descanso laboral a la madre trabajadora en la última etapa del embarazo. En Guatemala, son treinta días antes de la fecha que haya sido estimada del alumbramiento. En relación al período posterior al nacimiento, son cincuenta y cuatro días.

Ambos períodos son de descanso laboral y remunerados para la mujer trabajadora, al ciento por ciento de su salario. Ese pago lo hace el seguro social, siempre que la trabajadora sea afiliada al mismo, caso contrario, corresponde el pago al empleador.

La ley protege a la trabajadora embarazada, que por lo mismo y en relación a tal hecho es inamovible. Si el patrono quiere despedir a esa trabajadora, debe existir y probarse un motivo suficiente, caso contrario, el despido no produce efecto, es decir, es nulo. Por ende, la trabajadora tiene el derecho pleno de regresar a su trabajo, o lo que es aún mejor para ella, seguir devengando su salario regular aunque no se le asigne labor alguna.

a) Menores de edad: en consideración a su menor fortaleza física, así como a las necesidades auténticas de su desarrollo moral e intelectual, las legislaciones han establecido una serie de estipulaciones adicionales protectoras de los trabajadores menores de edad.

El concepto de minoridad corre aparejado al concepto civil, entendido en sentido cronológico, salvo excepciones establecidas a los dieciocho años, aunque se hacen subdivisiones en dieciséis y catorce años.

Las legislaciones, de alto contenido intervencionista, se encuentran en una clara disyuntiva al tratar este tema, por un lado deben proyectar el espíritu tutelar que inspira a lo laboral en general, pero por el otro deben tener presente que un exceso de restricciones puede producir un efecto contrario al que se pretende.

En cuanto a normas de aplicación más prácticas, el menor no puede laborar en horas extraordinarias y su jornada de trabajo se reduce en una hora del día y en seis a la semana. Los menores de catorce años pueden contratar directamente su trabajo, siendo la educación pública obligatoria, y se tiene que establecer un sistema que facilite el estudio a los menores de edad.

La Inspección General de Trabajo, juega un rol de importancia respecto al desenvolvimiento del trabajo anotado, sobre todo en el caso de los menores de catorce años.

En otras legislaciones se regulan detalladamente las condiciones del menor, como el período de vacaciones, la obligación de exámenes médicos iniciales y en forma regular, la escolaridad mínima.

2.2. Personas jurídicas

Según el autor Manuel Alonso García establece que: “El trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. La calificación se adquiere al constituirse como sujeto subordinado del contrato laboral”.⁶

Es pues, un concepto dinámico y que tiene que ubicarse correctamente para que sirva de sólido fundamento a un objetivo estudio jurídico laboral.

Los trabajadores pueden constituirse en una persona jurídica como los sindicatos, pero éstos no son sujetos directos del contrato de trabajo, a pesar de la inclusión del llamado contrato colectivo del trabajo, regulado en el Artículo 38 del Código de Trabajo.

Este tipo de contratación se da en lugares donde existe una fuerte presencia sindical, casi monopolística, en donde los interesados se ven prácticamente obligados a negociar con el sindicato la ejecución de determinados trabajos.

“Las organizaciones de trabajadores cada vez prestan una mayor participación en el derecho individual del trabajo, debido a que la diversificación y especialización de las diferentes actividades laborales, enmarca la tendencia de que las normas laborales se produzcan en el mismo lugar del trabajo y por los mismos actores, en este caso, el

⁶ Alonso. **Ob. Cit.** Pág 23.

empleador y los trabajadores a través de una negociación colectiva, contraponiéndose a la forma tradicional de creación de este derecho, que ha sido la emisión de leyes generales por parte del Organismo Legislativo.

Por ello, los trabajadores se organizan en entidades formales a través de los sindicatos, o informalmente a través de las coaliciones”.⁷

a) Sindicatos: el Código de Trabajo define como sindicatos a aquellas asociaciones permanentes de trabajadores o de patronos y de personas de profesión u oficio independiente. A diferencia de las coaliciones, los sindicatos tienen personalidad jurídica reconocida por el Ministerio de Trabajo. Su organización, los trámites de registro y sus actuaciones se encuentran enmarcados en la ley.

b) Coaliciones: las mismas son asociaciones temporales e informales de trabajadores. En principio, se constituyen para tratar algún asunto o problema concreto, pero las coaliciones permanecen en forma permanente ocupando en muchos aspectos espacios propios de un sindicato.

El comité ad-hoc viene a ser un comité ejecutivo, pero pertenecientes a una coalición son los representantes de la misma.

c) Federación: es la organización que abarca a varios sindicatos, o sea, una escala superior en la jerarquía vertical del sindicalismo.

⁷ Ibid. Pág 20.

d) Confederaciones: una confederación comprende a varias federaciones. Consiste en la organización más elevada del movimiento sindical y la llamada a negociar los pactos colectivos de industria, región o actividad económica. Por su naturaleza aglutinan a grandes grupos de trabajadores.

2.3. Intermediarios

Los servicios deben prestarse por el mismo trabajador, si el servicio que una persona contrata, lo va a llevar a cabo por un tercero que pudo haber contratado por su cuenta.

Existen dos clases o variantes de intermediarios: el agente colocador y el cuasi contratista.

En el primer caso, se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes, su remuneración se limita a una comisión previamente convenida, y una vez se inicia el contrato laboral, dejan de tener comunicación las partes.

El cuasi contratista es objeto de muchas críticas y señalamientos y es alguien que mantiene estrecha y permanente relación con las partes y obtiene una ganancia que para muchos es cuestionable: lo que el beneficiario de los servicios paga y lo que el cuasi contratista paga al personal que laboró.



“El intermediario en la distribución de bienes, mejor conocido como comerciante, es quien saca ventaja de la diferencia de precios entre el que le vende y el que compra. Es decir que lucra con el producto. En el terreno laboral, ese producto no es más ni menos que el trabajo o esfuerzo del laborante”.⁸

El intermediario, no dispone más que de su habilidad para obtener una ventaja en la contratación laboral. Con la participación de este intermediario, la relación laboral de quienes ejecutan las labores no es completamente clara.

La figura del intermediario cobra especial relevancia, no tanto en relación de su uso sino que de lo que sería su mal uso o abuso.

Con miras a proteger a empresas de eventuales reclamos laborales o de previsión social, se emplean intermediarios promovidos por el mismo empleador. De esa cuenta, sirven como valladares protectores en los que se desvanece o al menos retardaría uno de aquellos reclamos. Si el trabajador o el seguro social pretendieran algún reclamo, que lo hagan ante el supuesto intermediario, pero no ante la empresa.

Si la obra contratada pertenece a la actividad normal o giro ordinario de los negocios del beneficiario, éste es solidariamente responsable con el contratista de las obligaciones laborales frente a los trabajadores.

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág 45.

Como el mayor problema que presenta el intermediario es la insolvencia, ya sea esta real o pretendida y por ser una figura que puede ser utilizada para fines fraudulentos, la protección que la ley les brinda es la solidaridad entre el intermediario y el beneficiario de los servicios del trabajador, al tenor de lo indicado en el Artículo 5 del Código de Trabajo.

El patrono queda obligado solidariamente por la gestión del intermediario para con él o los trabajadores, en relación a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala.

“El contratista, a diferencia del intermediario, no ofrece solamente el trabajo de una o varias personas, sino que el trabajo como un elemento mas de una empresa, en conjunción con materiales, equipo, técnica y administración”.⁹

La figura del contratista, más como empresario que como intermediario es bien generalizado.

Para despejar la duda entre un contratista y una relación laboral bajo contrato de obra, la misma tiene que reunir los siguientes requisitos: que el contratista esté debidamente inscrito, que lleve a cabo la obra con medios propios, que asuma todos los riesgos de la contratación, que sea por un precio determinado, que cuente con libertad y autonomía técnica y de dirección.

⁹ **Ibid.** Pág 50.

Al establecerse que el contratista asume los riesgos de la contratación, se destaca todo tipo de solidaridad de las obligaciones laborales frente a los trabajadores. A diferencia de otras legislaciones, la guatemalteca no contiene elementos distintivos que determinen la aplicación de dicha solidaridad.

2.4. Sujetos patronales

La empresa no es solamente, una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. En la sociedad guatemalteca, todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se dé, es imperativo el concurso de ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

El patrono tiene que ser una persona individual o jurídica. En el primer caso, tiene que ser civilmente capaz, ello significa mayor de dieciocho años y en el pleno goce de sus facultades y derechos. En el caso de los menores o incapaces, pueden actuar mediante un representante legal. En el segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera.

Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble, por lo que es una cosa y no una persona, y por ello no puede ser sujeto de derechos y obligaciones.



Consecuentemente, una empresa nunca puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la empresa jurídica en el caso de una empresa propiedad de una persona social.

Pero, en el articulado del Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal es el caso de los artículos 14, 239 y 240 de la ley del trabajo del mismo o como en el caso de los artículos 51 y 241 se indica la existencia de empresas y de centros de producción. En todo, es referente a la figura del empleador.

El trabajo tiene que prestarse de forma personal por quien lo contrató y cualquier cambio implica una nueva relación de trabajo con el trabajador sustituto.

De forma igual, no puede cambiarse la figura del empleador sin la anuencia del trabajador, salvo el caso de la sustitución patronal, en cuyo caso el patrono antiguo y el nuevo son solidariamente responsables por las demandas laborales por seis meses.

El trabajador de confianza puede entenderse como un concepto subjetivo interno y de poca persecución jurídica. De hecho, la legislación guatemalteca no contiene definición alguna y son pocas las referencias que del mismo se hacen.

El concepto de trabajador de confianza cobra mayor relieve en función de la estabilidad laboral. Si la confianza es el fundamento de la contratación, la eventual falta de confianza constituye una causa justificada de despido.

A alguien, de confianza es a quien se encargan determinadas funciones o labores, confianza que tiene que entenderse fundamentalmente en dos sentidos: confianza a nivel puramente personal y a nivel de capacidad.

Al trabajador, con esas cualidades se le encomiendan las labores de mayor importancia y delicadas de la empresa. Por ende, existe una identificación entre empleados de confianza con los altos empleados, a excepción de los empleados de vigilancia que acostumbran considerarse como de confianza en virtud de su función.

La importancia de establecer la diferencia, radica en la necesidad de definir de forma clara a las partes empleadora y laboral, y consecuentemente establecer sus respectivas áreas de intereses e influencia.

Se ve el caso de grupos sindicales que se proponen limitar a un mínimo irreal el número de trabajadores de confianza, lo cual presenta obstáculos serios del manejo de la empresa, por el contrario, al empleador le conviene tener un mayor número de trabajadores con dicha categoría. Por ende, el asunto no puede quedar al criterio y antojo de las partes.

Ubicando dentro de un contexto jurídico, al citado concepto, las legislaciones han procurado establecer los criterios de distinción al empleado de confianza indicando: los trabajos más importantes dentro de la empresa en donde se señalan funciones como dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.

A pesar de que no existe un criterio, uniforme relacionado con las funciones existentes, pues se entrelazan los criterios anteriores, sí existe prácticamente un consenso en cuanto a que la categoría de trabajador de confianza depende de las funciones que desempeña y no de la designación que se dé al puesto, tal como lo preceptúa el tercer párrafo del Artículo 212 del Código de Trabajo. Se establece en función de las actividades y no de la designación, con lo que trata de disminuir el elemento subjetivo o de conveniencia en esta calificación.

“El empleado de confianza, si bien es trabajador, debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, estando claramente marcada esta distinción, y ello señala su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna”.¹⁰

En las controversias y negociaciones colectivas, tiene que aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo, no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores. El Artículo 212 del Código de Trabajo indica que 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, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

La calificación de los trabajadores, de confianza no se encuentra bajo la dependencia de su denominación ni de las personas, sino que de la naturaleza de sus funciones.

¹⁰ Fernández López, Leopoldo. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág 10.

Esa determinación se debe hacer en los estatutos y tienen que ser aprobados por la Inspección General de Trabajo.

En aquellas legislaciones con marcada protección a la estabilidad laboral, tiene que aceptarse la pérdida de confianza como una causal de despido, sin perjuicio de las formalidades e indemnizaciones. Si la confianza era elemento importante del contrato, su pérdida afecta a éste directamente.

La ley no contiene regulación alguna sobre este particular. Da la impresión de que con las estipulaciones del empleado de confianza queda satisfecho lo relativo a este grupo de trabajadores. Sin embargo, la normatividad es deficiente.

Los tres términos son convergentes y por lo general engloban las calificaciones de los altos empleados. Sin embargo, existen entre sí diferencias que cabe resaltar.

La representación es un término que se asocia básicamente al derecho civil, el representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendente.

Es fundamental el análisis jurídico de las relaciones que existen ente los sujetos de la relación laboral, para garantizar un bienestar general y el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los mismos en Guatemala.

CAPÍTULO III

3. Derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral

Del contrato laboral dimanán una variedad de derechos y obligaciones para las partes que exceden del sencillo esquema de trabajo, salario. Es cierto, que en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral es tan amplio y rico en cuanto a la interacción humana, que por ende se asimila a la relación de otros presupuestos y obligaciones.

No todos son de contenido económico ni tampoco son fáciles de fiscalizar, y ello no afecta su validez y vigencia.

Los Artículos 61 y 63 del Código de trabajo contienen una exposición de las obligaciones respectivas, generales poco práctico y se tienen que omitir el abandono a otros sujetos obligacionales.

Según autor Alberto Trueba Urbina establece que: “Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico en virtud del cual las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato pueden exigirse, pero también tienen que observarse las obligaciones que aquel impone”.¹¹

¹¹ Trueba. **Ob. Cit.** Pág 78.



Si bien, el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes tienen que atenerse a sus lineamientos y se hace necesario recalcar que los encargados del manejo de personal, tienen que conocer de forma detallada estas obligaciones y derechos, de manera que reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo se encarguen de educar a estos en cuanto a los derechos de los empleadores.

Si a todo derecho le corresponde una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores tienen que ser sus obligaciones frente al empleador.

La visión parcializada, y bastante extendida de que el derecho laboral se encuentra constituida solamente para dar derechos a los trabajadores no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando paso a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relacionado con las obligaciones correlativas.

Esa instancia si bien congruente con los inicios de la disciplina jurídica en estudio, se puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en su marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado solamente para brindarles derechos.

Por otra parte, el estudio de las respectivas obligaciones y deberes, es de importancia para definir los alcances de la relación laboral y en relación a la determinación si el cumplimiento de las respectivas obligaciones afectan o no al vínculo contractual entre las partes.

3.1. Obligaciones del empleador

Las obligaciones del empleador se dividen de la siguiente forma:

a) Por su contenido: obligaciones no patrimoniales o éticas y las obligaciones patrimoniales.

En relación a esta clasificación, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos, también se les denomina deberes personales o no económicos, ya que no son valuables en dinero, aunque sí tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos, se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

Obligaciones no patrimoniales o éticas: si bien no se encuentran claramente definidas en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ella: el deber de respeto a la dignidad del trabajador, ya que el trabajador, tiene derecho a que se le respete como tal, debido al hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, y eso no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.



En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra.

No solamente, es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas; el pago de la indemnización en caso de despido injustificado; las multas si el hecho es constitutivo de falta y si fuera delito, existiría responsabilidad penal.

El deber de higiene y seguridad en el trabajo se diversifica en dos direcciones: en sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar, o sea, de medidas para evitar accidentes de trabajo, en sentido de evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado como enfermedades profesionales.

A dicho respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que: "todo patrono se encuentra obligado a adoptar las precauciones necesarias para la protección eficaz de la vida, salud, y moralidad de los trabajadores. Por su parte, el Artículo 61 literal k) de la misma normativa señala que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se tiene que tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores".

Pero, en muchos casos contradictoriamente el mismo trabajador es quien se niega a adoptar las medidas de protección, alegando que no se encuentra acostumbrado a ellas.



En cuanto al deber de ocupación efectiva, el empleador es quien tiene el derecho a que el trabajador preste sus servicios, y a su vez es el trabajador a quien le asiste un derecho a trabajar.

El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente, y es al mismo a quien se le paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse a la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia.

El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo. Esta obligación se marca más en determinadas actividades.

De acuerdo a los deberes administrativos, el empleador tiene que cumplir con las formalidades que la ley prescribe, las cuales por lo general son en beneficio del trabajador.

Entre las mismas se encuentran la suscripción y el registro del contrato de trabajo, así como enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses del año a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.



Otro deber relacionado es: la extensión de constancia de vacaciones, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo.

De manera adicional, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso, como se estipula en el Artículo 87 de la normativa anotada.

La motivación y promoción de los empleados, son objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal, estudios que se implementan bajo la convicción de que el trabajador realizado en su puesto, efectivamente desarrolla mejor sus actividades.

Obligaciones patrimoniales: los deberes patrimoniales abarcan el pago efectivo en moneda o en especie de las cantidades que conforman el contrato laboral son correspondientes al trabajador.

Entre ellos destaca el pago, del salario en cualquiera de sus formas. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa.

b) Por su origen: obligaciones legales y obligaciones contractuales.

1) Las obligaciones legales se derivan de manera directa de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras contienen por lo general garantías mínimas como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, asuetos, y el bono incentivo. Las contractuales son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato que reflejan las obligaciones cambian de manera constante en beneficio del trabajador y también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios en los que se obtienen mejoras.

Estas ventajas contractuales se convierten en legales debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores plasmados en la Constitución Política de la República de acuerdo al Artículo 106. Adicionalmente, por la categoría que tienen los pactos colectivos de ley profesional entre las partes de acuerdo al Artículo 49 del Código de Trabajo, si bien se dan es como consecuencia del contrato de trabajo.

De forma adicional, la diferenciación anotada tiene repercusión sobre la materia de la prescripción negativa, que es la manera de la extinción de las obligaciones, de conformidad con los artículos 263 y 264 del Código de Trabajo.



De la ley deriva todo derecho, que se encuentre consignado en su texto, siendo esos derechos generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo, de acuerdo al Artículo 22 del Código de Trabajo: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.

Los derechos anotados prescriben en el término de dos años como lo preceptúa el Artículo 264 el Código de Trabajo: “Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social, prescriben en el término de dos años.

Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos”.

Las obligaciones contractuales son aquellas que derivan de las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar las normas legales y estos derechos que se derivan del contrato, deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos.

Sin embargo, en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos, es decir, por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador.

c) Por su beneficiario o acreedor: frente a un trabajador, frente a los trabajadores, frente a las asociaciones laborales, frente a las autoridades administrativas.

Directas frente a un trabajador: a cada uno de sus trabajadores el patrono le impone deberes patrimoniales y éticos. El acreedor de esos derechos, es un trabajador individual que es el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones.

En caso de incumplimiento, se deben plantear las exigencias o acciones legales pertinentes a efecto de hacerlas efectivas. También, reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extraordinarias, y el pago de aguinaldo.

Directas frente a los trabajadores: los trabajadores como grupo de colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aún derechos sociales.

Frente a las asociaciones laborales: en primer lugar, el empleador tiene que permitir que sus trabajadores gocen de completa libertad para asociarse, ya sea a nivel informal en forma de grupos coaligados o en un estadio más formal como los sindicatos. Ello responde claramente al principio de la libertad sindical plasmada en la legislación guatemalteca de conformidad con el Artículo 209 del Código de Trabajo.

Una vez organizado el grupo de los trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto completo en ambos casos, el empleador tiene la obligación de negociar.

El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono se encuentra obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del mismo Código señala que el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores que se presentan a negociar.

De forma adicional, el empleador tiene que actuar como agente retenedor del sindicato, cuando así se le solicite, en cuanto realice los pagos de salarios al tenor de lo indicado en el Artículo 61 literal i) del Código de Trabajo, que prescribe la obligación de deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa.

Frente a las autoridades administrativas: como las contenidas en el Artículo 61 literales a), f), h), y j), en donde se señala la importancia de enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores dentro de los dos primeros meses del año, y permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo.

3.2. Obligaciones del trabajador

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las de los trabajadores se pueden distinguir también obligaciones patrimoniales y éticas.

La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y de conformidad con lo convenido con su empleador.

El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.

Si bien a la luz de las nuevas tendencias, no se considera al trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que ese trabajo tenga un valor y un precio que se está pagando y se está percibiendo por parte del trabajador.

Dentro de las obligaciones no patrimoniales, se encuentra un deber de lealtad y de identificación.

La literal e) del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que señala sin duda la dirección de identificarse con el patrono, al señalar que el trabajador se encuentra obligado a prestar los auxilios que sean 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.



Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas. Entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece que no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante la jornada, siempre que esto último le sea imputable.

A diferencia de otras legislaciones, la guatemalteca no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos. Al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, solamente obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea las prestaciones que determine este Código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda haber coacción contra las personas.

Cuando el patrono, pone unilateralmente fin a la relación laboral, se aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización de conformidad con los artículos 78 y 82 del Código de Trabajo, pero cuando la decisión la toma el trabajador cuando su única obligación consiste en dar el preaviso respectivo.

Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual salvo que este último lo consienta. O sea, que el trabajador está obligado a tener que laborar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio.

El patrono, puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho.

Si las faltas al contrato laboral tipifican acciones delictivas, la situación excede del ramo laboral para incursionar en lo penal. Una de las obligaciones del empleador, es la de proveer un ambiente higiénico y seguro a sus trabajadores.

3.3. Derechos del empleador

Los derechos del empleador son los que a continuación se indican y explican brevemente:

- a) Derecho a la libre elección de los trabajadores: es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación.

La misma ley establece un procedimiento en los casos de vacantes definitivas o mayores de treinta días, por lo general, que la plaza será cubierta por el trabajador con mayor antigüedad de la categoría inmediata inferior de la respectiva actividad y en caso de concurrencia.



Mediante la cláusula de exclusión por admisión sindical, se limita gravemente la libertad patronal de designar su personal. Estos casos constituyen limitaciones del derecho a la libre contratación del empleador.

En la medida que se restrinja el derecho anotado, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que necesite la contratación del personal.

b) Derecho de adquisición del producto de trabajo: este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia el patrono es dueño del producto de trabajo.

Ese diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se lleva a cabo, consiste en el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo.

“La doctrina marxista le denomina plusvalía y considera que el empleador se aprovecha de forma desmedida del trabajo e su empleado, por el incremento en el precio de los productos que le impone la labor del dependiente”.¹²

No considera esta posición el factor riesgo que asume el empresario, ni las virtudes de materializar una iniciativa. Por otro lado, si el producto del trabajo se repartiera entre

¹² **Ibid.** Pág 98.

los laborantes, el empresario no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas, que se arriesgasen a instalar un negocio, lo que a su vez provocaría desempleo.

El Código de Trabajo, en sus considerandos hace una interesante alusión a los derechos justos del patrono, aunque sin definir en qué consiste ese derecho justo.

En términos generales, la aplicación de este derecho no presenta complicaciones pero en determinadas ocupaciones sí pueden ocurrir contratiempos y diferentes interpretaciones, tal es el caso de los trabajadores de alta tecnología, cuya aportación consiste en inventos. La legislación no contempla este aspecto de los inventos.

Los inventos se diferencian entre invenciones personales o libres, inventos de empresa e invenciones contractuales o de servicios.

Los inventos personales no caen propiamente dentro del campo laboral y la explotación del ingenio es correspondiente a su autor, los inventos de empresa son los que se derivan del procedimiento o método de fabricación, que se inducen de la misma organización de la empresa, razón por la cual se le denomina invención inducida y se interpreta que los derechos corresponden al patrono, como una extensión del concepto de los frutos del derecho civil y se les denomina frutos industriales.

Las invenciones contractuales se dan cuando el trabajador está contratado precisamente para inventar, se habla de invención cualificada, los frutos se determinan conforme lo hayan acordado las partes.

c) Facultad de mando sus manifestaciones: se habla de un poder de dirección o *ius variando*, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones laborales. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial.

El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo. El trabajador se encuentra obligado a continuar con las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho.

Esta dirección no siempre es inmediata, y puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa potestad, por muy técnico que sea el trabajo.

El *ius variando* aparece en la legislación guatemalteca bien limitadamente por el Artículo 20 del Código de Trabajo, que establece las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral y no pueden alterarse fundamental o permanentemente.

De la misma forma, el Artículo 79 literal j) de la misma normativa señala que un patrono o su representante en la dirección, no puede trasladar al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que le altere fundamental o permanentemente

cualquiera de sus condiciones de trabajo.

El *ius variando* puede presentarse sin ninguna complicación cuando se trata de ascender al trabajador a un cargo o salario superior.

Se admite que si el patrono asciende al trabajador a otro cargo en forma temporal o en calidad de prueba y luego por falta de rendimiento o incompetencia se le regresa a su puesto anterior, no tendrá responsabilidad alguna.

d) Potestad disciplinaria: el poder de dirección conlleva de forma necesaria una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo. Es bien poco lo que la legislación laboral guatemalteca regula al respecto, y en su defecto se redacta el Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y las condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa, región o industria.

Dicho reglamento no tiene que contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono. En todo caso, dicho reglamento necesita para su implementación de la previa autorización de la Inspección General de Trabajo.

Para los efectos de las sanciones, las faltas de trabajo se suelen clasificar de la siguiente forma:

- Leves: llegar tarde, ausentarse sin permiso, no atender bien al público, descuidar las máquinas. Estas faltas se castigan con una amonestación verbal, amonestación escrita y suspensión corta del trabajo sin goce de sueldo.

- Graves: por lo general la reiteración de las faltas antes anotadas, sobre todo cuando ha existido previa amonestación se castigan con suspensión mayor sin goce de salario.

- Muy graves: se castigan con despido.

e) Reglamento Interior de Trabajo: dentro de las escasas normas positivas relativas al tema, el Artículo 60 el Código de Trabajo, al regular el contenido del reglamento interior, establece que se prohíbe descontar suma alguna del salario en concepto e multa; que la suspensión del trabajo sin goce de salario no puede exceder de ocho días, debiéndose previamente oír al interesado y a los trabajadores que éste indique.

El mismo Artículo 60 es claro en relación a que se transfiere al reglamento interior de cada empresa para la elaboración de sus respectivas disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

En defecto de una negociación colectiva sobre el particular, es al empleador a quien le corresponde su formulación.

f) Facultad premial: es también denominada recompensa, ya sea en casos aislados o regulados.

Se premia por diversas acciones o actitudes de los trabajadores, tales como el espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad a la empresa y afán de superación.

A veces se premia por grupos y los premios pueden ser de diversa índole: dinero, becas de estudio o perfeccionamiento, felicitación o reconocimiento público.

3.4. Derechos del trabajador

Los derechos del trabajador se encuentran íntimamente vinculados con los deberes del empleador, es por ello aplicable aquí la capacitación.

La legislación laboral guatemalteca no contiene un detalle explícito de estos derechos, en todo caso cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica.

Por ende, los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es de importancia tener en consideración la figura laboral de los derechos que hayan sido adquiridos en conjunción con la irrenunciabilidad de los derechos.

Por ende, el listado de esos derechos nunca va a encontrarse por completo, finalizado y depende siempre de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

Es bien claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir de manera puntual su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que tiene que recibir a cambio de su trabajo.

También, existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo. Entre los mismos, se encuentra la habitación, el aprovechamiento de frutos y leña, la educación básica, alfabetización, que por ser novedosos o de aplicación bien particular, no han merecido mayor atención de carácter legislativo.

Existen otros derechos que en otras legislaciones y doctrinas avanzadas han pretendido plasmar de manera genérica e intrínseca el contrato laboral, que en la sociedad guatemalteca se ventilan solamente a nivel de determinadas negociaciones colectivas, entre ellas la capacitación, el adiestramiento, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, y la estabilidad laboral.

3.5. Obligaciones de los patronos

El Artículo 61 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula las obligaciones de los patronos al indicar que: “Además de las

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

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y

2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

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

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

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

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.

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

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

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de indispensables que con ese objeto les soliciten

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

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

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

i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida.

En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento

Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

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

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

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda, en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa.

En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice.

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

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

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual

estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.

2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo, y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.

No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo”.

3.6. Obligaciones de los trabajadores

El Artículo 63 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula las obligaciones de los trabajadores al indicar que: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar 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 acuerdan 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”.

El Artículo 64 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula las prohibiciones de los trabajadores al indicar que: “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 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)”.

3.7. Cumplimiento y fiscalización

Tanto los trabajadores como los empleados tienen que ser los primeros fiscalizadores del cumplimiento de disposiciones en cuanto les afecten directamente. Las autoridades administrativas de trabajo se encuentran llamadas a la fiscalización general del acatamiento de las leyes en la materia.

Pero, es tan amplio ese cometido y tan escasos los medios materiales con que en la actualidad se cuenta que su trabajo deviene prácticamente desapercibido.

De igual manera, los llamados juicios punitivos laborales vienen a ser una imagen del texto legal. En estos procesos, se busca sancionar las faltas laborales, casi en su totalidad, cometidas por los empleadores.



Dentro de un marco general, la mayor sanción la aplica el empleador y consiste en el despido del trabajador, y éste tiene el derecho de darse por despedido en forma indirecta y reclamar posteriormente la indemnización.



CAPÍTULO IV

4. La inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo

La Constitución Política de la República de Guatemala asegura a los trabajadores del servicio público y del Estado el derecho colectivo de huelga, el cual puede llegar a ser ejercido como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del trámite respectivo del conflicto colectivo de carácter económico social

La normativa legal en la cual descansa el fundamento legal del derecho de huelga, y se encuentra regulada en los artículos 106 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala en la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 106: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados

internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 116: “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidista Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afecta la tensión de los servicios públicos esenciales”.

También, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula el procedimiento de huelga en los artículos 377 al 396, mismo procedimiento que supletoriamente y conforme al Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala se aplica al procedimiento para declarar la huelga de los trabajadores del Estado.

En este último caso conforme aquella normativa es de carácter obligatorio para los trabajadores del sector público en relación a agotar previamente la vía directa para

tratar la negociación de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, situación que para los trabajadores del servicio privado es aplicable solamente para la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo de conformidad con lo estipulado en los artículos 51 y 378 segundo párrafo del Código de Trabajo.

El Artículo 51 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.

Al efecto se deben observar las siguientes reglas:

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se debe calcular sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado.
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción.
- c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que

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

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores.

Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos. El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado en el título duodécimo de este Código".

El Artículo 378 segundo párrafo del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable”.

Las circunstancias que originan la facultad para los trabajadores de asistir a una huelga de conformidad con lo estipulado en el Artículo 242 del Código de Trabajo son los siguientes: el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o debido a la negativa injustificada del patrono de celebrar aquellos instrumentos colectivos u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores soliciten y que el patrono se encuentre en posibilidades de conceder, y por último también debido al incumplimiento de los convenios suscritos ante el tribunal de conciliación o ante el tribunal de arbitraje.

El Código de Trabajo de Guatemala define a la huelga como la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos de forma pacífica por un grupo de tres o mas trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y de constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción.

El Artículo 239 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o mas trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades”.

El Artículo 241 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación.
- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”.

4.1 Definición

“Huelga es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales”.¹³

4.2. Clasificación

- a) Huelga legal: es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o mas trabajadores, previamente a agotar los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa.

- b) Huelga ilegal: es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el juez de trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo.

- c) Huelga ilegítima: consiste en la paralización de actividades que se da sin que se hayan agotado los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido autorización del juez de trabajo, previo a la holganza. Tanto en la huelga ilegal, como en la huelga ilegítima, el patrono podrá despedir sin ninguna responsabilidad de su

¹³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho**. Pág 93.

parte una vez se haya solicitado a los tribunales la reclamación de legalidad o ilegalidad, de conformidad el Artículo 254 del Código de Trabajo.

d) Huelga justa: es aquella que habiendo sido declarada legal la huelga, y una vez que exista pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez de trabajo que los motivos que la originan son imputables al patrono, de conformidad con el Artículo 242 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

e) Huelga injusta: es aquella que aun habiendo sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez de trabajo que los motivos que la originaron son imputables a los trabajadores.

4.3. Procedimiento para la obtención de la declaratoria de huelga

Los procedimientos para la obtención de la declaratoria de la legalidad de la huelga, comienzan formalmente con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social o demanda colectiva que puede promoverse en dos casos distintos, siendo los mismos los siguientes:

a) Conflicto colectivo de carácter económico social: que puede promover un grupo coaligado de trabajadores, con la intención de obligar al empleador a negociar la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

b) Conflicto colectivo de carácter económico social: puede ser promovido por un sindicato de trabajadores con la intención de obligar al patrono a negociar la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

En los dos casos anotados, después de promovida la demanda colectiva, se tiene que comenzar con el conocimiento del tribunal de conciliación dentro de la llamada fase de conciliación del proceso cuya duración máxima es de quince días y dentro de la cual se prevé la convocatoria en dos audiencias a los delegados que representan a las partes dentro del mismo.

“Si dentro de la fase de conciliación no se logra el avenimiento de las partes la misma tiene que darse por terminada y el tribunal de conciliación procederá a dictar su pliego de recomendaciones sin que este tenga carácter coercitivo sobre las partes ya que como su nombre lo indica son solamente recomendaciones”.¹⁴

En esta fase se encuentra de forma expresa prohibida la interposición de recursos, excepciones y cualquier otra medida que tienda a entorpecer y demorar el trámite del proceso, de conformidad con el Artículo 383 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Al terminar la intervención del tribunal de conciliación, de nuevo asume el control del trámite del expediente el juez unipersonal del juzgado de trabajo que conoce el caso.

¹⁴ Krotoshin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág 29.

Dentro de las veinticuatro horas siguientes cualquiera de las partes puede efectivamente pedirle al juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, y para ello el juez se tiene que encargar de verificar si los trabajadores han satisfecho los requisitos legales estipulados en la legislación laboral.

Dos de los tres requisitos exigidos legalmente durante el procedimiento ya se encuentran satisfechos y se constatan solamente con revisar el expediente del juicio, o sea al requisito relativo a que el movimiento se haya efectivamente acordado por un grupo de tres o mas trabajadores.

También, que el mismo se haya acordado y mantenido de manera pacífica y con el requisito relacionado con el agotamiento de los procedimientos de conciliación, los cuales son justamente los que han sido observados al inicio del proceso, y por último el juez de contrato debe determinar lo relativo al número de empleados que apoyan ir a la huelga.

Para hacer el porcentaje de la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en el centro de trabajo, excluyendo a los trabajadores de confianza, el juez es el encargado de ordenar a la Inspección General de Trabajo, proceder al recuento.

Después de la verificación, el juez se encarga de declarar legal la huelga y previa consulta a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para estallar una huelga.

Esta declaración de legalidad solamente se circunscribe a la autorización a los trabajadores para que dejen de trabajar y en ningún caso la misma entra a determinar el fondo del asunto.

Después de declarada legal la huelga, cualquiera de las partes puede pedir al juez de trabajo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, siendo importante destacar que la ley no señala el plazo en el que se deberá hacer esta solicitud, lo que no tiene que interpretarse como una autorización a la holganza ilimitada.

Ello, debido a que la fundamentación doctrinaria y legal de la huelga que describe a este instituto como el mecanismo que permite presionar al empleador conceder las reivindicaciones reclamadas por los trabajadores y no como una forma de liquidar económicamente a la empresa en perjuicio en los mismos, en consecuencia la paralización de las actividades que inicia con la declaratoria de legalidad de huelga, tiene que prolongarse solamente por el tiempo estrictamente necesario e indispensable.

El pronunciamiento sobre la justicia de la huelga, tiene que producirse por el juez de trabajo dentro de los quince días siguientes a su solicitud, plazo dentro del cual el juez tiene que encargarse de recabar la información y pruebas necesarias, incluyendo dictámenes técnico-económicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otros relacionados con el establecimiento de la situación económica y financiera real del empleador, porque esta será la base para la declaración de la justicia o injusticia del movimiento.

La resolución que dicta el juez cuando califica de justa o injusta una huelga, es una resolución definitiva aunque en la legislación se le denomine auto, porque resuelve el fono del asunto.

En relación al auto que declara justa o injusta la huelga, no se encuentra regulado legalmente si es susceptible de apelación, pero tratándose de una resolución que pone fin al conflicto laboral surgido entre trabajadores y patronos, por analogía se infiere que es apelable y del mismo conocerá en alzada la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social jurisdiccional.

4.4. Evolución

“De acuerdo a la historia, dentro del sistema individualista liberal del siglo XIX, la huelga y la coalición se consideraron delitos, en tanto que alteraban el libre ejercicio de las fuerzas económicas, violentando con ello las libertades del derecho del trabajo, comercio e industria”.¹⁵

Dentro de un complicado proceso que varió en cada país, la huelga se fue imponiendo como un hecho tolerado por las autoridades políticas que tuvieron que terminar por reconocerle como la libertad de los trabajadores para no trabajar.

¹⁵ **Ibid.** Pág 70.

Pero, se le reguló también como un grave incumplimiento a la obligación de prestación de servicios que como violación, el contrato de trabajo autorizaba al despido, y de esa forma los patronos contaron con el derecho para sustituir a los huelguistas.

De conformidad con el régimen jurídico imperante en aquel momento, la libertad de los trabajadores para la suspensión de las labores en los centros de trabajo, no lograba impedir que el patrono reanudara las actividades con un nuevo personal y tampoco existía el derecho para reclamar los salarios anteriores, debido a que jurídicamente se pensaba que la suspensión del trabajo se debía a la culpa de los propios obreros huelguistas.

Fue así como se neutralizaron los efectos de la huelga, en donde finalmente la presión de los trabajadores y las constantes luchas que incluso significaron pérdidas de vidas humanas, lograron transformar el carácter antidemocrático del régimen liberal, convirtiendo a la huelga en un derecho constitucional de las coaliciones obreras, y más recientemente en la época contemporánea de los sindicatos.

Por todo ello, frente a un panorama claro de desigualdad económica, la huelga se justifica plenamente como un instrumento de presión y defensa contra los abusos del patrono, cuando éste desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los elementos de la producción.

Se trata pues, de una figura jurídica tanto frente a los patronos como a la minoría no solidaria de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad de las mayorías.

4.5. Carácter de la huelga

En relación a ello, es de importancia el planteamiento de una disyuntiva, entre el problema de limitar la huelga o de respetarla como una garantía intocable a favor de los trabajadores, por ello, algunas corrientes doctrinarias señalan que la huelga no puede explicarse como un régimen privado de defensa, pues la misma está orientada a fin de alcanzar la justicia social, mediante la fuerza concertada del trabajo, por tal razón entonces.

La huelga constituye un mecanismo de defensa de elevación de las condiciones de trabajo en pro del interés colectivo, y eso es también faltar a la verdad ya que se señala que la existencia de la huelga representa la autorización de la defensa contra la estabilidad económica de los patronos, ya que sus efectos también repercuten en el interés de los trabajadores, quienes privados de percibir sus salarios saben, con toda certeza hasta donde promover sus reivindicaciones, no es la huelga un mecanismo para liquidar al patrono.

Lo que sí constituye es una forma de violencia, aunque no se señale, consiste en explotar el esfuerzo ajeno a reprimir las organizaciones de trabajadores, sin asegurar



ningún derecho de defensa y resistencias colectivas.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 1: “Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, 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 71-86 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 2: “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”.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 3: “Formas de organización sindical. Los trabajadores a que alude el Artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, Ministerio, Entidad

Autónoma o Descentralizada, o por dependencia o gremios”.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 4: “Procedimiento. 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:

1. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado.
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, las autoridades nominadas 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:

1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos.
2. Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo.
3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares.
4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo.

5. Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general.

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 de 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”.

4.6. Justicia de la huelga

En relación a los casos en que se califica anticipadamente la justicia de la huelga, reviste especial importancia el que el Código de Trabajo guatemalteco en su Artículo

242 establezca en forma anticipada en que casos el juez de trabajo debe declarar la justicia de la huelga, en tal virtud los casos en los que el juez se encuentra obligado a declarar la justicia de la huelga, y son los siguientes:

- a) Por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo.
- b) Por incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- c) Por la negativa injustificada a celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo, establecido en el Artículo 51 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

De los casos anteriores, la misma legislación en su Artículo 386 prevé que en el caso de incumplimiento del pacto o del convenio de condiciones de trabajo, los trabajadores afectados por el incumplimiento puedan declararse en huelga sin agotar los procedimientos de conciliación, dando lugar al apareamiento de un conflicto colectivo extraordinario.

De conformidad con la resolución de fondo que el juez de trabajo disponga en relación a la justicia o injusticia de la huelga, así serán también las consecuencias, de tal cuenta que la ley prevé las siguientes:

- a) Si la huelga es declarada justa: las consecuencias se remiten a imponer al patrono la obligación de suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo, según sea el caso, además es obligatorio a pagar los salarios dejados de percibir por los

trabajadores durante todo el tiempo en que se haya producido la holganza.

b) Si la huelga es declarada injusta: las consecuencias no son gravosas para el empleador, pues no se le impone la obligación de celebrar pacto o convenio alguno, de conformidad con el caso, y tampoco queda obligado a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante el tiempo que halla durado la holganza.

En este caso, los trabajadores aunque pierden los salarios del tiempo que holgaron, conservan su estabilidad en el empleo, pues las relaciones o contratos de trabajo no se ven afectados por la declaratoria de injusticia de la huelga ya que únicamente se presenta una suspensión colectiva total de los contratos de trabajo.

4.7. Terminación de la huelga

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, la huelga puede terminar por una de las siguientes causas:

a) Por declaratoria de justicia o injusticia de la huelga: esta es la forma de terminación más usual de la huelga, debido a que termina con el trámite del proceso, cuando el juez dicta la resolución en donde se pronuncia sobre la justicia o injusticia de la huelga.

b) Por mutuo consentimiento: esta forma de terminación de la huelga puede manifestarse a través del arbitraje voluntario en donde se necesita el consenso de

ambas partes, o por aceptación expresa del empleador en relación al reclamo presentado por los trabajadores, y se presenta raras veces y constituye una forma de restringir el derecho de huelga.

c) Por disposición de la ley: esta forma de terminación de la huelga se manifiesta por medio del arbitraje obligatorio, que señala la terminación del procedimiento de huelga, en los casos en que haya transcurrido el plazo de veinte días que manda la ley, sin que los trabajadores den inicio a la misma, en este caso el asunto es trasladado por disposición legal a arbitraje obligatorio.

4.8. Análisis legal de la inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo

El Artículo 243 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “No podrá llegarse a la realización de una huelga:

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

c) Fuerzas de seguridad del Estado.

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el Artículo 394 de este Código, y solo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia.

A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia en ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este Artículo.

Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre sí veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

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

El Presidente de la República en Consejo de Ministros podrá decretar la suspensión de

una huelga dentro del territorio nacional en forma total o parcial, cuando estime que afecta en forma grave las actividades y los servicios públicos esenciales del país”.

La legislación laboral contempla que una vez declarada ilegal la huelga al no concurrir los requisitos que exige la ley, los trabajadores no pueden holgar. No obstante la prohibición establecida en la ley, si los trabajadores aún en contra de la declaratoria de ilegalidad de la huelga por tribunal competente disponen ir a la huelga, el tribunal debe a solicitud del patrono fijar un término de veinte días, durante el cual éste puede sin responsabilidad de su parte, dar por terminados los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que se encuentren en holganza. Ello significa, que la única holganza permitida por la ley, es la autorizada por el juez de trabajo competente, una vez satisfechos todos los requisitos previstos en la ley.

Cuando la paralización de actividades se produce sin haberse previamente instaurado el conflicto colectivo de carácter económico-social, la ley prevé que el patrono afectado por la paralización puede solicitar por la vía de los incidentes que se declare la ilegitimidad de la huelga y se autorice la terminación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores que se encontraren holgando.

De declararse con lugar el trámite del pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio a que se refiere la legislación.



Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y el treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

Como puede advertirse, lo que se prevé es efectivamente una limitación que en ningún caso impide el ejercicio del derecho de huelga sino que mas bien lo reglamenta para asegurar la continuidad de por lo menos un mínimo de los servicios que considera, y que son de naturaleza esencial y por consiguiente no pueden interrumpirse en su totalidad.

De acuerdo a la legislación laboral, las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga, constituyen exclusivamente eso, una limitación impuesta a determinadas actividades laborales, en determinadas situaciones o circunstancias, es decir que en ningún caso debe entenderse una limitación como una prohibición del ejercicio del derecho de huelga, porque en la medida que esto se quiera ver de esta manera, se viola una garantía fundamental de carácter constitucional como lo es el derecho de huelga para los trabajadores del sector público.

Después de aclarado este aspecto terminológico, conviene precisar que la legislación de trabajo establece en materia de servicio privado tres limitaciones, sin mencionar el caso de supresión del derecho de huelga.

Una vez confirmada la declaratoria de legalidad de la huelga por parte del tribunal de trabajo de segunda instancia, la legislación laboral prevé la clausura de los establecimientos o negocios afectados por la huelga, durante todo el tiempo que dure ésta.

La importancia de esta medida, es que se impide la continuidad de las labores y por ende que el empleador pueda contratar personal interino para sustituir a los trabajadores que holgan, lo que desvirtúa el auténtico sentido de la huelga como medio de presión, que tan necesario es para los asalariados.

El ejercicio del derecho de huelga es irrenunciable para los trabajadores, pero esta regla general tiene una excepción que se encuentra prevista en la ley, específicamente en relación a que solamente autoriza la renuncia temporal al ejercicio de este derecho que se encuentra plasmado en cláusula en la cual ambas partes se comprometen a no ejercer cada una su derecho, mientras una de las dos no incumpla los términos del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Ello significa que esta limitación voluntaria a ejercer cada una de las partes su derecho, permanece por el tiempo de vigencia del pacto, siempre y cuando éste no sea incumplido por el patrono o los trabajadores.

De ello deriva la inconstitucionalidad del Artículo 243 del Código de Trabajo, debido a que el mismo tiene tres limitaciones:

a) Para los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren de viaje y no hayan terminado éste. Aquí nuevamente se puede apreciar el carácter de la limitación impuesta por la ley, pues estos trabajadores podrán hacer uso de su derecho de huelga, siempre y cuando no se encuentren de viaje.

b) La dirigida a los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo público; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras proporcionen el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía pública.

En este caso, se puede corroborar que ésta es únicamente una limitación que se aplica en ciertas situaciones o circunstancias y en ningún caso prohibición, pues tal y como lo regula la norma citada el ejercicio de la huelga se encuentra limitado a estos trabajadores solamente y en cuanto los mismos no aseguran la no suspensión de los servicios indicados, es decir que si éstos trabajadores garantizan al juez de trabajo, que éstos servicios se mantendrían atendidos, pueden ejercer sin ninguna limitación más, su derecho de huelga.

c) Las fuerzas de seguridad estatales: cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que tiene conocimiento del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el Artículo 394 de la norma citada, y solamente cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.



Después convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrara dentro de las veinticuatro horas para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia.



CONCLUSIONES

1. Las huelgas se circunscriben a la defensa o mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a sus patronos, y ello permite la exclusión de las posibilidades de hacer huelgas por solidaridad, siendo las mismas las que se encuentran expresamente prohibidas para los trabajadores del Estado en el Artículo 4 literal d) del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.
2. El desconocimiento de la naturaleza continua de los servicios no justifica la prohibición del ejercicio de los servicios públicos y ello no justifica la prohibición del derecho de huelga, sino solamente su limitación en cuanto a la forma y tiempo en que puede ejercerse.
3. Al constituir el derecho de huelga una garantía fundamental que no excluye a un grupo de trabajadores en particular, no puede ninguna ley de carácter ordinario suprimir el ejercicio de ese derecho solamente a cierto grupo de trabajadores del sector público.
4. El contenido del Artículo 243 del Código de Trabajo, es inconstitucional debido a que confiere al jefe del Organismo Ejecutivo el control sobre el procedimiento de huelga tendiente a alcanzar la declaratoria de legalidad vulnerando el andamiaje legal del legítimo ejercicio de la libertad de organización.



RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del país, tienen que señalar que las huelgas se circunscriben a la defensa y mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a sus patronos permitiendo la exclusión la posibilidad de hacer huelgas por solidaridad, siendo las mismas que se encuentran prohibidas para los trabajadores estatales.
2. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, deben indicar el desconocimiento de la naturaleza continua de los servicios, ya que la misma no justifica la prohibición del ejercicio de los servicios públicos ni el derecho de huelga sino solamente sus limitaciones en relación a la forma y tiempo en que la misma pueda llevarse a cabo.
3. El Congreso de la República de Guatemala mediante los diputados, señala que el derecho de huelga es una garantía fundamental que no es excluyente de un grupo de trabajadores, debido a que ninguna ley de carácter ordinario puede llegar a suprimir el ejercicio de ese derecho solamente a un determinado grupo de trabajadores del sector público.
4. Se tiene que señalar que el Artículo 243 del Código de Trabajo, es inconstitucional si le confiere al jefe del Organismo Ejecutivo el control sobre el procedimiento de huelga tendiente a alcanzar la declaratoria de legalidad vulnerando el andamiaje legal del legítimo ejercicio de la libertad de organización.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1973.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho colectivo del trabajo**. Barcelona, España: Ed. Ariel, 1971.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho colectivo del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1977.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, Leopoldo. **Derecho colectivo del trabajo**. Madrid, España: Ed. Bosch, 1990.
- GUERRERO, Eugenio. **Manual del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina.: Ed. De Palma, 1986.
- KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ariel, 1981.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.
- MORATALLA BONILLA, Ana Patricia. **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños en el derecho laboral**. Guatemala: Ed. Nacional, 1998.
- RODRÍGUEZ CORONADO, Víctor Rolando. **Derecho procesal del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.



TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Ariel, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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

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



TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. México, D.F.: Ed. Ariel, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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

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