

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

CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES AL REALIZARSE
UNA SUSPENSIÓN Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO POR
DISPOSICIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTATALES

AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO

GUATEMALA, ABRIL 2013

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

CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES AL REALIZARSE
UNA SUSPENSIÓN Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO POR
DISPOSICIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTATALES

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

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. Héctor René Granados
Vocal: Lic. René Siboney Polillo
Secretario: Lic. Jorge Mario Yupe Carcamo

Segunda Fase:

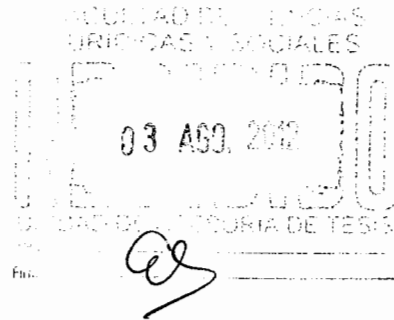
Presidente: Lic. José Dolores Bor Sequen
Vocal: Lic. Juan Ajú Batz
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

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



Guatemala, 02 de agosto de 2012.

Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho



Apreciable Doctor:

En cumplimiento de la resolución del trece de abril del año dos mil doce, de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta facultad, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO, intitulado **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES AL REALIZARSE UNA SUSPENSIÓN Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO POR DISPOSICIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTATALES”**.

El trabajo antes descrito es interesante en su contenido, la sustentante se basa en aspectos doctrinarios recientes, lo complementa con aspectos legales enmarcado dentro de nuestro ordenamiento jurídico, y realiza un análisis de las consecuencias jurídicas y sociales que se producen al realizarse el abandono y suspensión temporal de las labores por parte de los trabajadores atendiendo únicamente a disposiciones de los sindicatos de trabajadores estatales. Además se hace un enfoque de las responsabilidades en que se incurren cuando se afectan servicios públicos esenciales, describiendo los ilícitos penales y los daños y perjuicios que se producen a la sociedad y a la economía nacional.

Analizando el trabajo de investigación de tesis determino que en el presente, se ha



LICENCIADA JACQUELINE ZIOMARA ARCHILA CHÁVEZ
ABOGADA Y NOTARIA

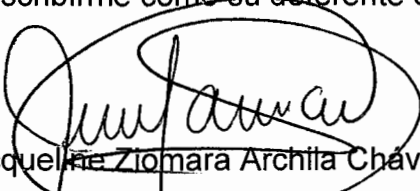
observado la aplicación científica de los siguientes métodos: El método analítico, el cual le permitió descomponer el tema en cada una de sus partes, para estudiar cada una de ellas por separado; el método sintético, lo empleo para integrar los elementos en una unidad nueva, lo cual le permitió la comprensión total de los conceptos que integran su objeto de estudio, a partir de los elementos estudiados por el análisis, para revelar las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que son el objeto de estudio de la presente investigación.

La técnica utilizada fue la bibliográfica y el empleo de medios electrónicos, a través de los cuales se realizó la localización, recopilación y crítica de los libros, leyes y otros documentos que fundamentan la investigación.

Considero que la redacción utilizada, reúne las condiciones exigidas por nuestra casa de estudios superiores, las conclusiones y las recomendaciones son oportunas y la bibliografía utilizada, es acorde a la importancia del tema desarrollado.

Por las razones expuestas, me es grato reconocer el mérito del trabajo realizado por la bachiller AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO, y la contribución científica que realiza de la misma, en consecuencia, considero que la tesis analizada reúne las condiciones necesarias para ser aprobada, de conformidad con el Artículo 32, del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular me es grato suscribirme como su deferente servidora.


Licda. Jacqueline Ziomara Archila Chávez

Abogada y Notaria

Colegiado 9460

Licda. Jacqueline Ziomara Archila Chávez
Abogada y Notaria



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, 24 de agosto de 2012.

Atentamente, pase a la LICENCIADA LUZ ESPERANZA ALVAREZ PAZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO, intitulado: "CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES AL REALIZARSE UNA SUSPENSIÓN Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO POR DISPOSICIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTATALES".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada 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".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.





LICENCIADA LUZ ESPERANZA ALVAREZ PAZ
ABOGADA Y NOTARIA
2ª. CALLE 10-70 ZONA 1, INTERIOR 2
TEL. 5926-9594

Guatemala, 11 de septiembre de 2012.

Doctor
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Respetable Doctor:

Reciba un cordial saludo, como consta en sus registros, de la resolución de fecha diez de agosto de dos mil doce, procedí a revisar el trabajo de tesis de la bachiller, **AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO**, cuyo tema se intitula: **“CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES AL REALIZARSE UNA SUSPENSIÓN Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO POR DISPOSICIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTATALES”**, en virtud de lo cual informo:

1. Revise la tesis presentada por la estudiante, **AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO**, a la cual se le efectuaron algunas correcciones, y se le solicito que ampliara el tema, las que fueron atendidas por la sustentante.
2. Analice el trabajo de investigación en su forma y contenido y a mi criterio, la misma llena los requisitos de actualidad e importancia del tema desarrollado.

LICENCIADA LUZ ESPERANZA ALVAREZ PAZ
ABOGADA Y NOTARIA
2ª. CALLE 10-70 ZONA 1, INTERIOR 2
TEL. 5926-9594



3. Dentro de la presente investigación, considero que se han observado la aplicación científica del método analítico, el cuál le permitió descomponer el tema en cada una de sus partes, y con ello descubrir los distintos elementos que componen la naturaleza y esencia del objeto investigado, sus causas y efectos. El método sintético, le permitió la comprensión total de los conceptos que integran su objeto de estudio, a partir de los elementos estudiados por el análisis, integrando los elementos en una unidad nueva.
4. La técnica aplicada fue la bibliográfica y el empleo de medios electrónicos, con la cuál se realizó la localización, recopilación y crítica de los libros, leyes y otros documentos, que fundamentan la investigación.
5. La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas, las conclusiones y las recomendaciones son oportunas, la bibliografía es aceptable por el ámbito de su importancia y es importante la contribución científica que se realiza en la misma en cuanto a uno mas de los problemas que aquejan a la sociedad guatemalteca.

Por lo anteriormente expuesto DICTAMINO, que la tesis presentada, llena los requisitos exigidos por esta casa de estudios superiores, de conformidad con el Artículo 32 delnormativa para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Socialesy del examen general publico.

De usted, respetuosamente.

Licenciada Luz Esperanza Alvarez Paz

Abogada y Notaria

Colegiado No. 6460

Luz Esperanza Alvarez Paz
Abogada y Notaria



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



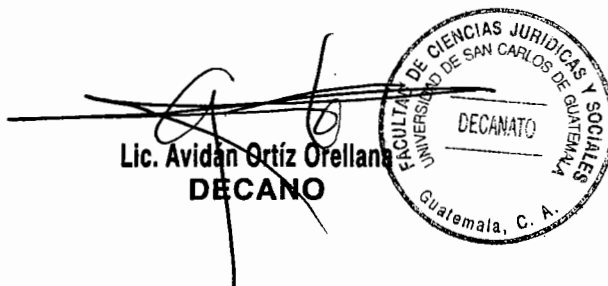
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante AMANDA PATRICIA AGUILAR GALINDO, titulado CONSECUENCIAS JURÍDICAS, ECONÓMICAS Y SOCIALES AL REALIZARSE UNA SUSPENSIÓN Y ABANDONO TEMPORAL DEL TRABAJO POR DISPOSICIONES DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES ESTATALES. 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/iyf.

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyf.'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

A DIOS PADRE NUESTRO:

Quien enseña y da sabiduría, por la vida, ser la principal guía de mi vida y quien permite este dichoso momento.

A MIS PADRES:

Por su apoyo, en especial a mi mami por ser la principal inspiración en mi vida, su sacrificio y sabios consejos, por enseñarme que en la vida para tener éxito es necesario esforzarse, por creer en mi aun cuando las circunstancias me fueran tan adversas; sin que sea suficiente paga ni justo tributo de gratitud el presente acto.

A MIS HERMANOS:

Por ser parte de mi vida y su apoyo.

A FAMILIARES Y AMIGOS:

Por ser parte importante en mi vida, en especial a mi tía Chiky, Rafael Zamora, Sindy Saavedra, Sindy Reyes, José Godínez por su sincera amistad y haberme brindado su compañía durante el transcurso de mi carrera, haciéndola más especial.



**A LA TRICENTENARIA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA:**

En especial a la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales, mi segundo hogar, que
más que tricentenaria, formadora de grandes
hombres y mujeres.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Los sindicatos.....	1
1.1. Etimología de la palabra sindicato.....	1
1.2. Origen de los sindicatos.....	1
1.3. Historia de los sindicatos en Guatemala.....	3
1.4. Definición de sindicato.....	7
1.5. La libertad sindical.....	8
1.6. Finalidad de los sindicatos.....	11
1.7. Principios.....	12
1.8. Características.....	13
1.9. Clasificación.....	14
1.9.1. Clasificación legal.....	14
1.9.2. Clasificación doctrinaria.....	15
1.9.3. Sindicatos estatales.....	17
1.10. Estructura de los sindicatos.....	17
1.11. Requisitos para constituir un sindicato.....	20
1.11.1. De forma.....	21
1.11.2. De fondo.....	21



CAPÍTULO II

2. Los conflictos colectivos de carácter económico y social.....	23
2.1. Generalidades de los conflictos colectivos.....	23
2.1.1. Objeto.....	27
2.1.2. Clases de conflictos colectivos.....	27
2.1.3. Características.....	30
2.1.4. Regulación.....	31
2.2. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social.....	31
2.2.1. Vía directa.....	32
2.2.2. Arreglo directo en el sector privado.....	36
2.2.3. Vía directa y arreglo directo para trabajadores del sector público...	40
2.2.4. La conciliación.....	43

CAPÍTULO III

3. La suspensión y abandono del trabajo, la huelga de los trabajadores.....	45
3.1. La suspensión y abandono del trabajo.....	45
3.1.1. Características.....	46
3.1.2. Clasificación.....	47
3.2. La huelga de los trabajadores.....	48
3.2.1. Naturaleza.....	50



Pág.

3.2.2. Clasificación.....	51
3.3. Titularidad del derecho de suspensión y abandono del trabajo y de huelga.....	53
3.4. Fines.....	54
3.5. Regulación.....	54
3.6. Trabajadores excluidos del derecho de huelga.....	58
3.7. La huelga de los trabajadores del Estado.....	59
3.7.1. Limitación del derecho de huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala.....	60
 CAPÍTULO IV 	
4. Consecuencias jurídicas, económicas y sociales al realizarse una suspensión o abandono temporal del trabajo por disposiciones de los sindicatos de los trabajadores estatales.....	63
4.1. Consecuencias jurídicas.....	70
4.1.1. La responsabilidad penal.....	70
4.1.2. Responsabilidad administrativa o disciplinaria.....	72
4.2. Consecuencias económicas.....	74
4.3. Consecuencias sociales.....	78
 CONCLUSIONES.....	 83
RECOMENDACIONES.....	85



Pág.

BIBLIOGRAFÍA.....

87



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sindicales deben de mejorar y proteger los intereses de sus agremiados, velando en todo momento por su bienestar económico-social y su dignidad personal, contribuyendo a mejorar el nivel de vida. Y que el Estado de Guatemala, reconoce el derecho a la libre asociación así como a la libre sindicalización de los trabajadores, la que debe ejercerse sin discriminación alguna. Y de conformidad con el principio de legalidad y del debido proceso, para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado se deben de observar los procedimientos establecidos en la ley de sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del Estado y supletoriamente por las disposiciones del Código de Trabajo.

Considerando que toda suspensión y abandono temporal del trabajo, debe ser acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo haber agotado los procedimientos de vía directa, de conciliación y de arbitraje, y que lo constituya la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa o centros de producción, 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; y en ningún caso deben de afectar los servicios públicos.

Pero en Guatemala, en la mayoría de los casos la suspensión y abandono temporal del trabajo, para dar lugar a una huelga de los trabajadores, se da en forma ilegal, ya que la misma se lleva a cabo sin cumplir los requisitos legales, atendiendo únicamente a disposiciones de los sindicatos quienes como forma de coacción presionan al patrono suspendiendo las labores de los trabajadores, a efecto de que esta proceda a atender a sus demandas, sin antes haber realizado ni siquiera una conciliación; y sin considerar las consecuencias jurídicas, económicos y sociales que producen a los propios trabajadores, a los patronos y a la población guatemalteca y muchas veces afectando los servicios públicos.



Por lo que la presente investigación se desarrollo a través de la formulación de la hipótesis, la cual quedó comprobada ya que las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que se producen al realizarse una suspensión y abandono temporal del trabajo por disposiciones de los sindicatos de los trabajadores desencadenan en la comisión de delitos o faltas administrativas, bloqueos de carreteras que repercuten en la economía nacional y malestar entre los habitantes a quienes le son violentados sus derechos de libre locomoción, libertad de comercio, al trabajo.

Los métodos empleados para la realización de la presente investigación son: El método analítico, el método sintético y el método histórico. La búsqueda y recopilación de la información que fundamentan la presente investigación se llevó a cabo a través de la técnica bibliográfica y el empleo de medios electrónicos.

Es así que la misma se desarrolla en cuatro capítulos, en el primero se describe lo relacionado a los sindicatos, su definición, clasificación, características; en el segundo capítulo, se desarrollan los conflictos colectivos de carácter económico y social, describiendo su clasificación, características, regulación y procedimiento; en el tercer capítulo, se hace referencia a la suspensión y abandono del trabajo, y la huelga de los trabajadores, y en el último capítulo, se desarrollo el tema central de la presente investigación, describiendo ejemplos de los acontecimientos ocasionados por los trabajadores estatales al abandonar y suspender temporalmente sus labores, y las consecuencias jurídicas, económicas y sociales, que se consideran que se producen al realizarse dichas conductas.



CAPÍTULO I

1. Los sindicatos

1.1. Etimología de la palabra sindicato

“El origen etimológico de la palabra viene del griego Συνηκου (síncico) es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo Συν (syn), que significa "con", más δικι (díke) = justicia, de la misma familia que δικαιος (díkaios) = justo y otros.”¹

1.2. Origen de los sindicatos

“Aun habiendo diferencias fundamentales de estructura y objetivos, se ha citado al gremio como precedente del sindicato moderno en cuanto a organización de trabajadores. Cuando dio comienzo la revolución industrial estaba prohibido que se realizaran asociaciones de los trabajadores y se calificó como delito penal. Esto se dio de los años 1776 a 1810. Por ello no existían los sindicatos. Después de este

¹ <http://www.wikipedia.com> (7 de julio de 2012)



tiempo en varios países se dio la llamada etapa de tolerancia en donde se admitían agrupaciones de los trabajadores sin que estos influyeran en las leyes dictadas por el estado.”²

El surgimiento de las primeras asociaciones de sindicatos ocurrió en Europa, siendo Gran Bretaña el primero de los países que reconoció dicha clase de organizaciones en 1824. Ello debido a que en el país mencionado fue en donde se levantó la prohibición de orden legal relativa al establecimiento de coaliciones. “Los obreros sastres del interior y los de los alrededores de la ciudad en un número de más de siete mil forman una asociación para aumentar sus salarios y abandonar sus trabajos una hora antes, y para realizar mejor su proyecto cada uno registró su nombre en un libro en las oficinas de colocación o de reunión a las habituales, acumulando considerables sumas de dinero para defenderse en caso de querellas”.³

Como se hizo mención anteriormente, originalmente el sindicalismo se produjo en Gran Bretaña, y fue allí precisamente en donde surgieron las primeras uniones, ya que no solamente se agrupaban los patronos sino que también los asalariados. Durante el año 1799, fueron llevadas a cabo protestas sindicales.

Las agrupaciones de la época para poder sobrevivir tomaron la forma de sociedades de auxilios mutuos, y la administración únicamente se encargaba de intervenir si se presentaba una denuncia.

² **Ibíd.**

³ Lefranc, Jorge. **El sindicalismo en el mundo.** Pág. 14.

“El unionismo evoluciona con el desarrollo de la revolución industrial mediante los aspectos siguientes: 1) Establecimiento de cuotas elevadas para cubrir riesgos, enfermedades, defunciones, vejez y la exclusión en una sanción fuerte pues hace perder el beneficio de todo lo anteriormente pagado. 2) Creando consultorías jurídicas de tipo laboral. 3) Hace una estricta vigilancia del aprendizaje ya que el trabajo es una mercancía, no debe proliferar su producción. Como puede apreciarse el unionismo inglés sigue persiguiendo los privilegios de los trabajadores calificados”.⁴

1.3. Historia de los sindicatos en Guatemala

En cuanto al sindicalismo en Guatemala, “la primera etapa se desarrolla del año 1920 al año 1930, comprende los gobiernos de Carlos Herrera, el General José María Orellana y el General Lázaro Chacón. Dicha etapa se caracteriza porque el sindicalismo empieza su auge, participan en gran medida ya no solo artesanos sino trabajadores de las grandes compañías extranjeras, mueleros, bananeros, ferroviarios, se constituyen los sindicatos y sus fines son de carácter reivindicatorios, la sindicalización se desarrolla principalmente en el área urbana e incursiona en el campo en 1930, y establece contacto con el movimiento internacional, y fue durante esta época que se promulga la primera ley de trabajo, Decreto Legislativo 1434 en el año 1926.”⁵ Posteriormente con el ascenso al poder del General Jorge Ubico

⁴ **Ibíd.** Pág. 16.

⁵ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** http://books.google.es/books/about/Breve_historia_del_derecho_laboral_guate. (10 de julio de 2012)



Castañeda, en 1931, se desarticulan totalmente las organizaciones sindicales, las cuales no tienen lugar durante los 14 años de su gobierno.

La segunda etapa del sindicalismo en Guatemala comprende de 1944 a 1954, periodo de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, la cual inicia con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y del gobierno de Juan José Arévalo.

Esta etapa se caracteriza por la industrialización, aunque la pequeña empresa sigue predominando, el sindicalismo sigue siendo principalmente urbano e incursiona en el campo en el año 1952 con la emisión de la Ley de la Reforma Agraria, Decreto 900, dichas organizaciones sindicales establecen sus fines inmediatos y mediatos.

En el año de 1945 empieza a regir una nueva Constitución Política de la República, en la cual se reconoce expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, en este mismo periodo se emite el Decreto 295 del Congreso de la República, el cual contenía la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en 1947 entra en vigencia el primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330.

Durante el periodo de 1954 a 1974 se estableció la tercera etapa del sindicalismo guatemalteco, lapso durante el cual éste se desarrolla con lentitud y en ciertos momentos permanece estacionario además de desorganizado, actuaban cada



sindicato por su cuenta, se deroga el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y se emite una nueva en 1956, se aumentaron las causas para despedir justificadamente y se omitió la reinstalación y se suprimió los motivos sociales para ir a la huelga.

La cuarta etapa del sindicalismo en Guatemala se desarrolla de 1975 a 1985, durante los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Vítores, se caracteriza por ser el periodo de mayor represión en contra del movimiento sindical, la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala tenía como objetivo la desarticulación de este movimiento, en consecuencia se aniquila casi la totalidad de dirigentes sindicales, lo que trae como consecuencia que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy fecha no ha podido recuperar.

La quinta etapa del sindicalismo guatemalteco se produce durante los años de 1986 al 2000, en la cual se da un mayor crecimiento cuantitativo, aunque no cualitativo, del movimiento sindical, que inicia con la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, el cual promovió como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de estas organizaciones, con la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 se vuelve a reconocer el derecho a la libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado. Cabe destacar que en esta etapa el movimiento sindical surge sin consistencia ideológica, lo que conlleva a la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos, lo que trae como consecuencia la no afiliación de



trabajadores a dichas organizaciones, consecuentemente, el movimiento sindical se utiliza como un medio para obtener beneficios propios a los dirigentes sindicales y no en beneficio de todos y cada uno de los trabajadores, ya no se preocupan en mejorar las condiciones de trabajo sino solamente en la búsqueda de beneficios económicos, afectando con sus disposiciones los derechos individuales y sociales de la población guatemalteca.

Asimismo, a través del Decreto 35-96 del Congreso de la República se reforma al Decreto 71-86 que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se establecen que servicios públicos son de naturaleza esencial, esto con el fin de garantizar el respeto a los derechos de los habitantes del país y evitar que sean violentados por el abuso del ejercicio del derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores, siendo estos servicios los siguientes:

- a) Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo público;
- b) Los servicios telefónicos, de aéreo-navegación, telegráfico y de correo;
- c) La administración de justicia y sus instituciones auxiliares;
- d) El transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;



- e) Los servicios de suministro de agua a la población, producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general;
y,

- f) Los servicios de seguridad pública.

1.4. Definición de sindicato

Para entender las instituciones que se estudian en la presente investigación, es necesario determinar lo que la doctrina entiende acerca del sindicalismo, libertad sindical y los sindicatos, por lo que es indispensable citar a algunos autores en relación a dichas instituciones; se define al sindicalismo como: “Sistema de organización de la clase obrera fundamentado en la defensa de sus intereses económicos y sociales.”⁶

Otro autor por su parte, formula la siguiente definición: “Es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos, de dichas asociaciones profesionales.”⁷ Asimismo se define al

⁶ Océano digital. <http://www.oceanodigital.oceano.com> (15 de julio de 2012)

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Págs. 174 -175.



sindicalismo como: “Escuela político-económica que considera al gremio o al sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica.”⁸

El Código de Trabajo, Decreto 1441, establece en el Artículo 260, la siguiente definición: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

En base a las definiciones antes citadas, se concluye que los sindicatos son el movimiento organizado de trabajadores, por el que se pretende el reconocimiento de derechos y otorgamiento de mejoras de las condiciones de ejecución del trabajo, por parte de los patronos, que se ha desarrollado durante la historia logrando su regulación legal para la garantía del libre ejercicio del derecho de sindicalización sin que se incurra en violación a los derechos de las partes dentro de un conflicto económico-social, y en caso de trabajadores del Estado, sin que se violente los derechos de la población en general.

1.5. La libertad sindical

La libertad sindical, es un: “Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o

⁸ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 708.

sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso.”⁹

“La libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles.”¹⁰

“La libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización.”¹¹

El reconocimiento que realizan las constituciones genera que la libertad sindical no se ubique históricamente en las constituciones que han sido creadas a mediados del siglo pasado. El hecho político y jurídico anotado, cuenta con bastante importancia debido a que confirma puntualmente la importancia que tiene el derecho que se reconoce, la Constitución Política de la República lo establece en el Artículo 34, en el cual se indica: “Se reconoce el derecho de libre asociación”, así también en el

⁹ **Ibíd.** Pág. 431.

¹⁰ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** <http://es.scribd.com/doc/27671641/Diccionario-Juridico-de-Guillermo-cabanellas-de-Torres> (15 de julio de 2012)

¹¹ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 89.



Artículo 102 literal q) establece: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...”.

El reconocimiento anteriormente anotado, cuenta con consecuencias, las cuales en el campo teórico se traducen de la siguiente manera:

- El derecho de libertad sindical es de toda persona. No hay impedimento alguno para formar organizaciones asociativas de cualquier categoría en el campo laboral.
- Las organizaciones asociativas laborales no se pueden declarar ilícitas mediante actos administrativos, sino que únicamente mediante la ley, la cual es el instrumento apto e idóneo para el efecto.
- No se requiere de la existencia de personería jurídica previa de derecho común para el efectivo funcionamiento de la organización sindical.
- La negociación colectiva es un derecho implícito y necesario para el ejercicio eficaz de la actividad sindical el cual es el contenido primordial de dicha actividad en Guatemala.

1.6. Finalidad de los sindicatos

Los sindicatos, tras reunirse con sus afiliados, informarles y llegar a acuerdos previos o tomar conciencia de las necesidades del momento, negocian en nombre de estos (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo. De ahí que tienen como finalidad principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos.

Se puede concluir que el fin general de los sindicatos es conseguir la unión de trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos y el mejoramiento de sus condiciones a través de la contratación colectiva, la lucha por los derechos del trabajador y la transformación de la sociedad si es necesario, para hacer efectivos tales derechos y la unidad de la clase trabajadora y en concreto la defensa profesional o sea defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, protección de intereses sociales, económicos y morales, y la unidad de sus afiliados.



1.7. Principios

Son principios rectores de los sindicatos de acuerdo con el Artículo 207 del Código de Trabajo:

- El respeto a la voluntad de las mayorías: Se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General, en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y voto, deciden los destinos de la asociación.
- El voto secreto y su excepción: Este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda emitirse en forma secreta, no solo supone la transparencia en el ejercicio del voto sino además el libre ejercicio democrático que debe significar que quien vota, el poder hacerlo sin ser objeto de presiones de ninguna naturaleza, y su excepción se da cuando el sindicato se integra con personas analfabetas o no videntes, casos en los cuales se permite pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz.
- El voto por persona: Este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato, para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en Asamblea General.



1.8. Características

De las definiciones expuestas anteriormente, se establecen las siguientes características:

- Se organizan con carácter permanente.
- Derivado de su carácter de permanencia, sus finalidades pueden ser mediatas o inmediatas, en virtud que no buscan únicamente resolver controversias del presente sino asegurar la solución de controversias a futuro, mediante el permanente estudio y mejoramiento de las condiciones de contratación laboral.
- Se constituyen mediante asamblea constitutiva y gozan del reconocimiento legal del Estado, en consecuencia tienen personalidad jurídica independiente de la de sus afiliados.
- El resultado de la resolución de una controversia es la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- Si la solución de la controversia requiere de la intervención de los tribunales por la negativa del patrono a negociar con el sindicato, puede motivar la suspensión de las actividades laborales.



1.9. Clasificación

Los sindicatos se clasifican legalmente atendiendo a lo establecido en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, por su naturaleza y por su composición y doctrinariamente en sindicatos rojos, blancos y amarillos.

1.9.1. Clasificación legal

De acuerdo con los Artículos 206 y 215 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, los sindicatos o asociaciones profesionales se clasifican: por su naturaleza y por su composición.

- Por su naturaleza
- Urbanos: Siendo estos aquellos sindicatos constituidos, por patronos o por trabajadores, en las ciudades.
- Campesinos: Son aquellos sindicatos constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o por personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero, es decir dedicados a las actividades del campo sean estas agrícolas o ganaderas.



- Por su composición

- De empresa: Son sindicatos constituidos por trabajadores de distintas profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más iguales, es el más común en Guatemala en virtud de permitir la integración de trabajadores que se dedican a diferentes actividades y consecuentemente contribuye en una mayor unidad y fuerza para igualar la fuerza del patrono.

- Gremiales: Son aquellos sindicatos constituidos por trabajadores de una misma profesión u oficio, y en el caso de patronos, de una misma actividad económica.

- De industria: Es la clase de sindicato que se constituye por trabajadores de diversas profesiones u oficios que prestan sus servicios en varias empresas de una misma industria y representan la mitad mas uno de los trabajadores y o empresarios en esa actividad.

1.9.2. Clasificación doctrinaria

Los sindicatos, doctrinariamente, se clasifican en rojos, blancos y amarillos.

- Sindicatos rojos

Los sindicatos rojos son aquellos que cuentan con proyecciones y expresiones revolucionarias que se encuentran basadas en acciones totalmente directas y de lucha para lograr alcanzar sus fines.

Es decir que representan genuinamente los intereses de los trabajadores.

- Sindicatos blancos

Los sindicatos blancos son aquellos que se encuentran organizados de forma encubierta por sus patronos, aunque con apariencia de sindicatos regulares.

Son, los que habiendo sido conformado por trabajadores, en un momento determinado se acomodan a políticas patronales, o bien se conforman por disposición de los patronos para simular el ejercicio a la libertad sindical.

- Sindicatos amarillos

Los sindicatos amarillos son aquellos que se encuentran constituidos mediante la iniciativa de trabajadores, pero son contrarios a la lucha de clases y a toda medida de acción directa que pueda existir.



1.9.3. Sindicatos estatales

El Estado como principal ente encargado de garantizar el derecho de libertad sindical, promover el respeto a los derechos de los trabajadores y a las organizaciones sindicales, permite que las personas que trabajan dentro de sus instituciones puedan organizarse y conformar sindicatos para la promoción y mejora de sus derechos y condiciones de trabajo.

1.10. Estructura de los sindicatos

La estructura orgánica de los sindicatos consta de tres órganos, Asamblea General, Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo.

La Asamblea General es el órgano sobre el cual recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la existencia del sindicato, se conforma con todos y cada uno de los afiliados.

Las sesiones de dicho órgano se clasifican en ordinarias, la cuales realiza de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato, en extraordinarias, las que se celebran en cualquier momento, una vez se disponga la convocatoria por el Comité Ejecutivo o bien por el número mínimo establecido en los estatutos del sindicato.



De acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, el funcionamiento del Comité Ejecutivo debe disponerlo la Asamblea General del sindicato, órgano que debe elegir a los miembros de dicho comité y del consejo consultivo de la organización por periodos no mayores de dos años.

El Comité Ejecutivo es el órgano competente para ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos, así como de aquellos mandatos que se dispongan en los estatutos de la organización y los que la ley les señale.

Este órgano se integra con un mínimo de tres miembros y un máximo de nueve, quienes gozaran de inamovilidad, es decir el privilegio de no ser removidos de sus puestos sin que no se haya probado previamente en juicio ordinario que existe justa causa para la terminación de su contrato de trabajo, lo que viene a garantizar el libre accionar de los dirigentes sindicales, privilegio del que gozaran desde el momento en que se de aviso de la constitución del sindicato, hasta doce meses posteriores al reconocimiento del mismo, o desde el momento en que toman posesión de sus cargos hasta doce meses después de haberlos entregado.

Conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, es el Comité Ejecutivo, el órgano que ostenta la representación legal del sindicato, pero puede delegarla en uno o varios miembros de este órgano para asuntos determinados, siempre que se acuerde por las dos terceras partes del total de los miembros que lo integran.



La representación legal del sindicato se prueba con la certificación de la inscripción de directivos o de los miembros del Comité Ejecutivo extendida por la Dirección General de Trabajo y la delegación se prueba con la certificación del acta de sesión del Comité Ejecutivo, en la que se haya dispuesto delegar de manera temporal y para el asunto determinado la representación del sindicato en uno o varios de los miembros.

Cabe destacar que de las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en representación del sindicato, obligan a la organización sindical, siempre que los miembros de dicho órgano hayan actuado dentro del marco de sus atribuciones, caso contrario, la responsabilidad será exclusivamente del Comité Ejecutivo, la cual será solidaria entre todos los miembros del Comité, salvo el caso que alguno hubiese votado en contra y haya dejado razón en el libro correspondiente.

Por último, el Consejo Consultivo es el órgano cuya función es la de asesorar a la Asamblea General o a los miembros del Comité Ejecutivo. Este órgano se conforma con tres miembros máximo.

Conformados los sindicatos, estos pueden realizar las actividades que la ley le señale, tales como celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, participar en la integración de los organismos estatales que la ley les permita, velar por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad



personal, así como crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuye a mejorar el nivel el vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.

1.11. Requisitos para constituir un sindicato

Según la legislación laboral guatemalteca, pueden constituir sindicatos solo los mayores de edad, sin embargo podrán afiliarse todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad, pero no podrán ser miembros del comité ejecutivo ni consultivo del mismo, esto se infiere en virtud que la ley otorga capacidad a los menores que hayan cumplido dicha edad, de contratar su trabajo, pero no admite que tengan capacidad de discernimiento suficiente para asumir la conducción de organizaciones sindicales.

Además es importante destacar que no podrán, los trabajadores, pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente, ni podrán integrarlos trabajadores de confianza al servicio del empleador, que por su posición jerárquica, deban defender de manera preferente los intereses del patrono, así como aquellos que ocupen cargos de dirección o representación, que de igual manera deban, por sus funciones, defender los intereses del empleador.



1.11.1. De forma

- Presentación de la solicitud por escrito, dirigida al Director General de Trabajo, dentro de los veinte días siguientes, contados a partir de la Asamblea en que se acordó la constitución del sindicato.
- Original y copia del acta constitutiva del sindicato, firmada en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato, firmado en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- Declaración, en original, clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicatos de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.



1.11.2. De fondo

Los requisitos de fondo, refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que deben concurrir para la constitución de un sindicato; si se tratara de la constitución de un sindicato de trabajadores, requiere la concurrencia de por los menos veinte trabajadores, y en caso de los sindicatos de patronos, deben por lo menos concurrir cinco.

Para la debida satisfacción de este requisito, debe en el acta constitutiva del sindicato, hacerse constar en forma expresa la voluntad de los trabajadores o patronos que desean formar un sindicato.

Cumplidos estos requisitos tanto de forma como de fondo, procede el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, para lo cual una vez recibida la solicitud, la Dirección General de Trabajo cuenta con diez días hábiles, contados a partir de la recepción del expediente, para examinar si se ajustan a las disposiciones legales, de ser así, procederá a la emisión de la resolución favorable, por la cual se reconoce la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos, y se ordene su inscripción definitiva al Registro Público de Sindicatos.

Posteriormente, hecha la inscripción del sindicato, dentro de los quince días siguientes debe de publicarse en forma gratuita la resolución que ordenó la inscripción.



CAPÍTULO II

2. Los conflictos colectivos de carácter económico y social

2.1. Generalidades de los conflictos colectivos

El término conflicto se utiliza en el ámbito del derecho para designar posiciones antagónicas de las partes, según Jaime Anaya; su origen etimológico deriva del latín *conflictus*, que a su vez tiene origen en *confligere*, cuyo significado es combatir, luchar, pelear.

Los conflictos de trabajo se originan en una diferencia que se produce entre las partes de la relación laboral, la que puede ser individual o colectiva. Es necesario, para que el conflicto exista, una causa y que esta transforme la situación de divergencia en otra de hecho, porque la simple intención de las partes no basta para que el conflicto tenga iniciación y perfeccionamiento.

Se precisa que las partes formulen a la otra su pretensión respecto de cierto problema y determinada solución, y que tal pretensión no sea aceptada por la parte contraria. En el planteamiento colectivo, al conflicto laboral le precede la petición que formulan los trabajadores (pretensión), que viene a ser como un ultimátum, una situación de hecho que por no ser aceptada lleva a que se degenere la controversia en conflicto.



Este no es un amago, ni tampoco una amenaza, sino, que debe concretarse en una divergencia real; pero puede la coalición disolverse sin haber llegado a crear un conflicto de trabajo, por desistimiento de los coaligados o por ser aceptadas sus pretensiones apenas insinuadas.

De la misma manera, la pretensión de una de las partes puede no llegar a plasmarse en un típico conflicto de trabajo, por mantenerse simplemente en estado latente, con todos sus prolegómenos, tanteos y presiones iniciales, sin llegar a consecuencias decisivas. Existe, antes de todo conflicto y cuando este se esboza, una oposición de intereses; pero para encontrarse frente al planteamiento real del mismo, se necesita que esa posición sea conocida por las partes intervinientes y que una de ellas la formule a la otra, a modo de reivindicación, un hecho, una acción, una abstención, que dé como resultado la satisfacción de las inquietudes, de las demandas, de lo solicitado por la parte que plantea el conflicto.

Tal exigencia, por una de las partes del mundo laboral, ha de ir seguida de la negativa o resistencia de la otra; pues la aceptación sin más, impedirá hablar de conflicto. Ahora bien, luego de esa actitud denegatoria, si se accede ante la insistencia y la presión del grupo que asumió la iniciativa, el conflicto ha existido, aunque su duración haya sido corta y el trámite y el termino se haya producido por una rendición incondicional. Lo habitual es que el antagonismo se prolongue, que surjan ofertas de satisfacción parcial y que todo ello requiera a la postre la decisión

administrativa, si de meros intereses se trata, o la judicial, si lo invocado es una lesión jurídica.

De lo anterior se puede definir a los conflictos colectivos como: las controversias o disputas que se dan con ocasión del trabajo entre los actores de la relación laboral, en los cuales ya sea empleador, trabajadores o ambos actúan colectivamente organizados.

En otras palabras son las desavenencias normales que se desarrollan en el proceso productivo que tienen como protagonista a los trabajadores y empleadores. Estos conflictos son inherentes a la relación laboral y es normal que existan.

“Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo; se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que de este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”¹²

¹² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. http://books.google.es/books/about/El_nuevo_derecho_mexicano_del_trabajo.html (15 de julio de 2012)



Para algunos autores controversia y conflicto son sinónimos, pero otros concluyen en que la controversia es el inicio del conflicto, mientras que el conflicto se genera motivado del escalamiento de la controversia, que hace a las partes estimar como irremediable el deseo de hacerse justicia por sí mismas en contra de la así percibida injusticia patronal. Como presupuesto del conflicto necesariamente debe de existir la unión de trabajadores, no solo porque el planteamiento de este supone que debe de hacerse por medio de una forma de organización colectiva de trabajadores, a efecto de enfrentar al patrono en igualdad de condiciones, es decir la igualdad, en cuanto a la superioridad económica del empleador, solo se lograría mediante la unión de los trabajadores, sea a través de un grupo coaligado de trabajadores o bien un sindicato.

Puede advertirse de lo anteriormente expuesto que en el conflicto colectivo, existe como presupuesto fundamental el interés de una de las partes, el de los trabajadores, de generar cambios en sus relaciones habituales con el empleador.

Concluyendo, el conflicto es la controversia originada entre las partes de una relación laboral de naturaleza colectiva, con motivo de la negativa del empleador a discutir y negociar intereses o pretensiones de carácter económico-social presentadas por los trabajadores, que urgen ser solucionadas y que tienen por objeto transformar las condiciones de trabajo.



2.1.1. Objeto

Algunos autores expresan que los conflictos de trabajo pretenden el predominio de la opinión, conveniencia o derechos propios de una de las partes, con cesión o derrota de la otra, con el objetivo de lograr una ventaja material o la restauración de la situación beneficiosa anterior.

De lo anterior se establece que el objeto de los conflictos de trabajo es discutir y resolver en el caso que nos ocupa ante las instancias jurisdiccionales correspondientes, las pretensiones o intereses que han generado la controversia con el ulterior fin de alcanzar la paz en la empresa, obligando al empleador a la concesión de nuevas y mejores condiciones de la prestación de los servicios, o estableciendo que el patrono no se encuentra en posibilidad económica y financiera de acceder a las pretendidas reivindicaciones de sus trabajadores.

2.1.2. Clases de conflictos colectivos

“Los conflictos de trabajo se clasifican en conflictos individuales y colectivos los que a su vez se clasifican en jurídicos y económicos”.¹³

La legislación guatemalteca los clasifica en conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho y los conflictos colectivos de carácter económico social.

¹³ Horion, Paúl. **El derecho de huelga**. Pág. 231.



- De carácter jurídico o de derecho

Busca obligar al cumplimiento de obligaciones previamente establecidas en instrumentos de regulación colectiva, pactos colectivos, contratos colectivos, sentencias arbitrales, que se han visto incumplidas por alguna de las partes de la relación colectiva de trabajo. Éste surge por la interpretación o alcance de los instrumentos de negociación colectiva, especialmente de los pactos y convenios colectivos.

Aquí el problema estriba en como se interpretan, es decir como lo entienden empleadores y trabajadores al momento de aplicarlos en el centro de trabajo.

En los conflictos colectivos jurídicos, el órgano llamado a resolver tiene que operar con el derecho en vigor; no crea normas ni siquiera modifica las existentes, se limita a interpretarlas o a disponer su obligatorio cumplimiento. “Por el contrario, en los conflictos colectivos de intereses, el órgano que ha de dirimir, por tener atribuida la competencia en la materia de acuerdo con el sistema aplicable, no interviene acerca de la interpretación o cumplimiento del derecho -que da como presupuesto-, sino que decide acerca de la modificación del mismo, disponiendo la vigencia o no de un nuevo orden concreto para regular las relaciones laborales afectadas por el ámbito de vigencia.”¹⁴

¹⁴ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** pág. 358



- De carácter económico social

También se le denomina conflicto de intereses, o de condiciones de trabajo; éste surge cuando hay que fijar y desarrollar nuevas condiciones de trabajo. Siempre estará aparejado a la suscripción de un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Son aquellos cuyo propósito sea la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios, es decir que la finalidad es la búsqueda de imposición de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios o modificar las condiciones de contratación de trabajo originadas por la ley.

Los conflictos económicos sociales proceden por la negativa del empleador a negociar con sus trabajadores coaligados un pliego de peticiones, que como consecuencia del planteamiento y tramitación de conflicto colectivo, podría convertirse en una sentencia convencional, o bien de negociar con sus trabajadores sindicalizados un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuyo efecto del planteamiento del conflicto, fundamentaría la declaratoria de justicia de la huelga.

Sin embargo todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algunos casos lleva a enfrentamientos cuyas consecuencias son lamentables, por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos con la



finalidad que las partes vuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales. Entre ellos podemos mencionar la vía directa y el arreglo directo, los cuales son sistemas de solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en nuestro ordenamiento jurídico.

2.1.3. Características

De lo expuesto con anterioridad, las principales características del conflicto colectivo de trabajo son las siguientes:

- Tiene como presupuesto esencial la unión de trabajadores, sea ésta una coalición o un sindicato.
- Constituye posiciones antagónicas entre los trabajadores y el patrono.
- Se produce con la ocasión del incumplimiento de un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.
- Su existencia se produce por la negativa del patrono, de negociar un pacto o convenio colectivo. La razón que fundamenta al conflicto colectivo conduce a la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga.

2.1.4. Regulación

La legislación laboral en Guatemala admite implícitamente la clasificación de los conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, contenido en los artículos 292, 386 y 406 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, los cuales, como se estableció anteriormente, son aquellos que buscan obligar, al patrono o a los trabajadores, según sea el caso, al cumplimiento de las obligaciones establecidas previamente en un pacto colectivo, convenio colectivo o un laudo arbitral.

Por otra parte, los conflictos colectivos de carácter económico-social son aquellos cuyo propósito es la creación o regulación de nuevas y mejores condiciones de trabajo, del cual, su fundamento se encuentra en los artículos 51, 292, 377 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

2.2. Procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social

Para la resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social existen dos procedimientos, los cuales son: la vía directa y el arreglo directo, los que se aplicaran atendiendo a la organización de trabajadores que formule el conflicto.



2.2.1. Vía directa

Es importante recordar que la vía directa es común a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, lo que significa que sólo los sindicatos pueden suscribirlos. Ahora bien, debemos entender ésta como la instancia que obligatoriamente debe de agotarse previo a recurrir a un órgano jurisdiccional a plantear un conflicto colectivo de carácter económico social para la discusión de un pacto colectivo. La vía directa tanto en el sector privado como en el sector público tienen un plazo de treinta días para darla por agotada.

“Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrono hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto del 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...” Artículo 51 inciso c segundo párrafo, Código de Trabajo.

Algo importante de puntualizar es que el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (ley aplicable para



trabajadores del sector público), en el Artículo 4 inciso a) último párrafo establece que cuando éstos quieran negociar un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, faculta a las partes para prorrogar el plazo arriba indicado cuando las mismas no han llegado a un acuerdo.

- Forma

El Código de Trabajo no establece nada al respecto, pero en la práctica se acostumbra que si las pláticas o la negociación es amigable y a pesar de ello no han logrado llegar a un acuerdo en el plazo que establece el Decreto 1441, las partes pueden solicitar a la Inspección General de Trabajo una prórroga igual al plazo ya fijado por la ley (30 días), con el objeto de proseguir con la negociación en la vía directa, cabe aclarar que ésta solicitud siempre es favorable.

Cuando en el centro de trabajo el sindicato a través de su asamblea general decide negociar por primera vez un pacto colectivo de condiciones de trabajo o porque ya se venció o está por vencerse la vigencia del pacto anterior, la asamblea general le delega al comité ejecutivo que realice cualquiera de éstas tres situaciones:

- Para que realicen los representantes del sindicato la negociación del pacto colectivo con la intervención de éstos y el empleador.

- Para que realicen la negociación del pacto los representantes del sindicato con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo.

Aquí se está refiriendo a la Inspección General de Trabajo, en donde juega un papel conciliador, la cual es una de las funciones más importantes de ésta.

- Que los representantes del sindicato realicen la negociación del pacto colectivo con la intervención de cualquier otro u otros amigables componedores; al hablar de un amigable componedor se refiere la ley a una tercera persona que no tiene ningún interés en los puntos tratados en el pacto, pero las partes interesadas tienen la confianza en esta persona para que sirva de mediador.

Recordemos que aquí tenemos un plazo de treinta días para que el sindicato a través de su comité ejecutivo pueda negociar el proyecto del pacto; tres cosas pueden suceder de lo actuado:

- Primero: Que exista acuerdo total de las partes, se firma el pacto en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, cada parte debe de conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad competente más cercana con el objeto de que lo homologue. Artículo 52 Código de Trabajo.
- Segundo: Exista un acuerdo parcial.



- Tercero: No exista acuerdo.

En los últimos dos casos se interpone el conflicto en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, para tratar sobre los puntos que no hubieran llegado a un acuerdo o para discutirlos todos. Se tramitará conforme procedimiento de conciliación. Artículos 51 y 377 al 393 del Código de Trabajo.

Luego de transcurrido los treinta días (norma general) o el tiempo de prórroga que hubieren pedido las partes y no se llegó a un acuerdo, se da por agotada la vía directa, y las partes tendrán que ir a un órgano jurisdiccional competente, que en este caso será un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

- Efectos

El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social al llegarle la solicitud de la parte trabajadora, declarará el emplazamiento de la empresa. El cual consiste en que el empleador no puede despedir a nadie sin autorización judicial.

El juez al plantearse el conflicto fundamentalmente ordenará dos situaciones concretas:

- No despedir a ningún trabajador, sin autorización judicial.



- No tomar represalias en contra de los trabajadores.

Éstas son las dos tareas fundamentales que tiene el juez cuando se le presenta un conflicto.

¿Pero qué sucede si no se acredita haber agotado la vía directa o existe omisión de algún requisito en la solicitud presentada?

Se tiene por planteado el conflicto, y la parte patronal queda emplazada, sólo que antes de darle trámite se le fijarán previos, los cuales subsanados, el juez proseguirá integrando el tribunal de conciliación.

2.2.2. Arreglo directo en el sector privado

Es preciso recordar que el arreglo directo es común a los convenios colectivos, lo que significa que éstos lo pueden suscribir en primer lugar los sindicatos y en segundo lugar los grupos coaligados. Entonces el arreglo directo es la instancia que discrecionalmente puede o no agotarse previo a recurrir a un órgano jurisdiccional a plantear un conflicto colectivo de condiciones de trabajo, para la discusión de un convenio colectivo.

La ley obliga que se agote la vía directa, pero en los casos en los que se está discutiendo un convenio colectivo, allí el arreglo directo es discrecional, es



facultativo, porque si el grupo coaligado o el sindicato lo deciden, puede plantear de una vez el conflicto a un órgano jurisdiccional, aunque en la práctica se requiere que se agote dicha vía. Artículo 374 Código de Trabajo, establece: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores.

Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

Atendiendo lo estipulado en el Artículo anteriormente citado, se puede concluir que cuando se está por negociar un convenio colectivo no se encuentran los trabajadores obligados a acudir al arreglo directo.

Entonces puede establecerse que a diferencia de la vía directa donde el código establece el plazo de treinta días para darse por agotada, en el arreglo directo no hay plazo, pero ha de entenderse que aplican supletoriamente las reglas de la vía directa, pues en realidad es optativo antes de acudir a un órgano jurisdiccional.



- Forma

Cuando en el centro de trabajo el sindicato o un grupo coaligado deciden negociar por primera vez un convenio colectivo, porque ya se venció o está por vencerse la vigencia del convenio anterior; en el caso de los sindicatos ellos deciden delegar a tres representantes miembros del comité ejecutivo y en el caso de los grupos coaligados éstos deciden delegar a tres trabajadores que forman el comité ad hoc, miembros del grupo coaligado para que asuman cualquiera de éstas dos posiciones:

- Para que realicen la negociación del convenio colectivo los representantes del sindicato o del grupo coaligado, con la intervención de éstos y el empleador.
- Para que realicen la negociación del convenio los representantes del sindicato o del grupo coaligado con la intervención de otros amigables componedores; aquí podemos estar hablando de cualquier persona que goce de la confianza de las partes o podríamos entender que aquí también se están refiriendo a la Inspección General de Trabajo, para que juegue el papel de conciliador.

Recordemos que: El arreglo directo es discrecional: Los trabajadores pueden ir directamente ante un órgano jurisdiccional a plantear el conflicto. Que no cuenta con tiempo para darse por agotado, es decir que los trabajadores pueden en cualquier momento suspender las pláticas y acudir al órgano jurisdiccional o por el contrario extenderse el tiempo que ellos consideren necesario.



Así el Artículo 375 Código de Trabajo establece: “Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local”.

En el Artículo anterior del Código de Trabajo, está estipulado el procedimiento si las partes llegan a un acuerdo total, pero si éste es parcial supletoriamente podríamos optar por el trámite de la vía directa y solamente se levantará acta de lo acordado y de lo no acordado se planteará el conflicto en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social. Éste se tramita conforme procedimiento de conciliación. Artículos 51 y 377 al 393 del Código de Trabajo. De igual forma si no existe arreglo total.

Los trabajadores deciden en el arreglo directo cuándo se da por agotada ésta etapa previo acudir a un Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social.

- Efectos

Los efectos son los mismos que en la vía directa.

Si no se acredita haber agotado el arreglo directo, entonces se tiene por planteado el conflicto y no podrá el juez imponerle previo a la solicitud, en el sentido de que los



trabajadores deben de agotar el arreglo directo por lo que el juez decretará el emplazamiento de la empresa. Al acudir al tribunal de conciliación el procedimiento es igual al explicado en la vía directa.

2.2.3. Vía directa y arreglo directo para trabajadores del sector público

Aquí debe aplicarse supletoriamente el procedimiento establecido al sector privado, ya que la ley aplicable para el sector público no establece ningún procedimiento al respecto.

Ahora bien en el sector público el arreglo directo debe de agotarse obligatoriamente igual que la vía directa; éste cuenta con treinta días para darse por agotado y por consiguiente faculta para prorrogar el plazo arriba indicado cuando las partes no han llegado a un acuerdo.

Para el Estado los trabajadores deben obligatoriamente agotar la vía directa no importa si se quiere discutir un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

En el Artículo 4 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se establece que el ejercicio del derecho de huelga de estos trabajadores se rigen por esta ley y supletoriamente por lo que establece el Código de trabajo; siempre en lo que fueren aplicables.



- Efectos

El Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social es el que declarará el emplazamiento, y éste consiste en que el empleador es decir el Estado no puede despedir a nadie sin autorización judicial a menos que incurriere en justa causa de despido o en el caso de huelga acordada y mantenida de hecho sin importar cual fuere su denominación, en éstos dos casos el Estado puede sin responsabilidad de su parte dar por terminado los contratos de trabajo sin previa autorización judicial.

Si no se acredita haber agotado la vía directa y arreglo directo, en la solicitud presentada dará como resultado que no se tenga por planteado el conflicto, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República, establece que obligatoriamente debe de agotarse la vía directa o el arreglo directo, y si se omitiere la comprobación de haberlos agotado no se dará trámite al conflicto respectivo, por lo que si ésta fase no se agota, el juez no podrá dictar el emplazamiento.

Artículo 4 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86 del Congreso de la República, establece: “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 los que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:



- 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.
- La vía directa 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.
- 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...”.

Luego de acreditar el cumplimiento del requisito anterior (agotar la vía directa o arreglo directo), el juez proseguirá integrando el Tribunal de Conciliación. El tribunal recomendará cual es la solución que a su juicio es la idónea para el caso.

Después de salir del tribunal de conciliación, la ley obliga a que los trabajadores tomen una decisión, tienen dos caminos a tomar: primero solicitar la declaración y la legalidad de la huelga; o segundo se someten a un arbitraje potestativo. Y se aplica lo relativo al sector privado.



El problema aquí es que cuando se trata de servicios públicos esenciales, y no se logra acuerdo, luego de las recomendaciones del tribunal de conciliación, el conflicto debe de someterse al arbitraje obligatorio y no se encuentra el juez obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

Esta ley establece que se declaran servicios públicos esenciales los siguientes: hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos; servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo; administración de justicia y sus instituciones auxiliares; transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo; servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica, de combustibles en general y servicios de seguridad pública.

2.2.4. La conciliación

Según el Código de Trabajo, esta función está a cargo de los tribunales de conciliación, cuyo fin primordial es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, el cual estará integrado por un Juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside, un representante titular y tres suplentes de los trabajadores, un representante titular y tres suplentes de los empleadores. El tribunal recomendará (lo que significa que no es obligatorio llevar a cabo lo que decida éste), cual es la solución que a su juicio es la idónea para ese caso.



El problema se presenta después de salir del tribunal de conciliación, la ley obliga que los trabajadores tomen una decisión, tienen dos caminos a tomar:

- Solicitar la declaración y la legalidad de la huelga; o
- Se someten a un arbitraje potestativo.

En el supuesto que los trabajadores deciden optar por la legalidad de la huelga, el juez verificará si en efecto se dan las condiciones legales formales para decretar la legalidad del movimiento. Si se declara legal la huelga, el paso siguiente es la posibilidad que tienen los trabajadores de estallar la huelga y para eso tienen 20 días, si pasan éstos sin que los trabajadores actúen, el camino que sigue es el arbitraje obligatorio.

Sí los trabajadores usaron el mecanismo de estallar la huelga dentro de los 20 días que tenían, entonces ellos van a empezar a holgar, a dejar de laborar y en ese momento pueden solicitar la justicia o injusticia del movimiento de la huelga. Cuando se solicita la legalidad de la huelga y ésta es denegada, este conflicto se va a solucionar por medio del arbitraje obligatorio. Al someter el conflicto al arbitraje obligatorio su sentencia es obligatoria para las partes, artículos 397 al 413 del Código de Trabajo.



CAPÍTULO III

3. La suspensión y abandono del trabajo, la huelga de los trabajadores

3.1. La suspensión y abandono del trabajo

La suspensión y abandono del trabajo es una institución del derecho colectivo de trabajo y constituye el acto, por decisión propia sea de trabajadores o de patronos, de no realizar las actividades propias de su cargo o función como medio de coacción y como último recurso en caso del fracaso de la fase de conciliación dentro del respectivo trámite del conflicto colectivo de carácter económico-social, que se produce con ocasión de la negativa del patrono de negociar un convenio colectivo o un pacto colectivo de condiciones de trabajo o bien por el incumplimiento, por alguna de las partes, de las condiciones previamente establecidas en un instrumento colectivo.

La suspensión y el abandono de trabajo tiene lugar cuando se ejecutan actos que imposibilitan físicamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo. Asimismo el abandono de trabajo se da cuando el trabajador deja de asistir a éste sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos.



3.1.1. Características

Derivado de lo anteriormente expuesto, algunas de las características de la suspensión y abandono del trabajo, como institución del derecho colectivo de trabajo, son las siguientes:

- Es una institución del derecho colectivo de trabajo.
- Constituye un acto de decisión de la no realización del trabajo por parte de las personas involucradas en un conflicto colectivo.
- Es un acto que puede realizarse tanto por los trabajadores, expresado en el derecho de huelga, como por los patronos a través del paro.
- Se produce como una medida de coacción, luego de fracasada la fase de conciliación dentro del trámite de un conflicto colectivo de carácter económico-social, ante la negativa de negociar instrumentos colectivos o bien ante el incumplimiento, por una de las partes, de la condiciones previamente establecidas en uno de esos instrumentos.



3.1.2. Clasificación

La suspensión y abandono del trabajo se clasifica atendiendo a los sujetos que la ejecutan, siendo el paro para el caso del sector patronal y la huelga para los trabajadores.

La huelga constituye el derecho colectivo, que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase o etapa de conciliación dentro del correspondiente trámite de conflicto colectivo de carácter económico-social, que se ha producido ante el incumplimiento, de una de las partes, de las condiciones de trabajo previamente establecidas en un convenio colectivo o pacto colectivo de condiciones de trabajo, tema que se expondrá con amplitud en su respectivo apartado del presente trabajo.

Por otro lado, el paro, de acuerdo con el Artículo 245 del Código de Trabajo, es: “La suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que en propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.”

Doctrinariamente, el paro, se define como: “La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores.”¹⁵

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 432.

3.2. La huelga de los trabajadores

La huelga se define como “la interrupción colectiva y concertada del trabajo por un grupo de trabajadores, con el fin inmediato de paralizar o perturbar el normal funcionamiento de una o varias empresas, ejerciendo así presión sobre la parte patronal o sobre terceros.”¹⁶

“Es la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.”¹⁷

“Es la suspensión de actividades, acordada y ejecutada por una mayoría de los trabajadores en una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo, ejercitadas como medio de presión contra uno o varios empleadores, con el objeto de obligarlos a que acepten sus peticiones –de carácter económico, social y jurídico– planteadas por el grupo.”¹⁸

¹⁶ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. http://books.google.com.gt/books/about/Manual_de_derecho_del_trabajo (16 de julio de 2012)

¹⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** pág. 274.

¹⁸ López Larrave. **Ob. Cit.**



El Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, en los artículos 239 y 241, define a la huelga como la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad mas uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción.

En Guatemala, el primer antecedente del derecho de huelga aparece en la Constitución Política de la República de Centroamérica decretada el 9 de septiembre de 1921, sin que se le diera propiamente la denominación de huelga, pero si concedía a los trabajadores, la facultad de suspender individual o colectivamente, su trabajo, y desde ese momento se establece por primera vez, como ilícita la suspensión del trabajo que alteraren el orden o interrumpieran cualquier servicio público, protegiendo de esta manera los derechos de los habitantes del territorio.

Actualmente la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, vigente en la actualidad, contempla el ejercicio del derecho de huelga, tanto para trabajadores del sector privado como los del sector público, una vez agotados los procedimientos de conciliación y para el caso de los trabajadores del Estado y demás entidades descentralizadas y autónomas lo harán de acuerdo con lo que dispongan las leyes especiales, el Decreto 71-86 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 35-96, por el que se establece cuales son los servicios públicos esenciales.



3.2.1. Naturaleza

Existe diferencia de criterios en relación a limitar o respetar la huelga como una garantía intocable a favor de los trabajadores, por ello algunas corrientes doctrinaria 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 ello, la huelga, constituye un mecanismo de defensa de elevación de condiciones del trabajo en pro del interés colectivo, por eso es también faltar a la verdad que se señale que la existencia de la huelga representa la autorización de la defensa contra la estabilidad económica de los patronos.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza a los trabajadores del sector privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que ha de ejercerse como último recurso, después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente tramite del conflicto colectivo de carácter económico social. Para el caso de los trabajadores del Estado el procedimiento a aplicar es el establecido en el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, circunstancia para la cual es obligatorio para los trabajadores agotar previamente la vía directa para tratar la negociación de pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.

3.2.2. Clasificación

La legislación guatemalteca clasifica a la huelga en legal e ilegal, en cuanto a la suspensión de las actividades, y en cuanto a resolver el fondo de la controversia que ha surgido, justa e injusta.

- Huelga legal

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

- 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 el trámite del proceso colectivo.



- Huelga ilegítima

Es la paralización de actividades que se dan sin que se agoten los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido autorización del juez de trabajo, previo a la huelga.

- Huelga justa:

Es aquella que habiendo sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez de trabajo, que los motivos que la originan son imputables al patrono.

La justicia se declara anticipadamente por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, incumplimiento del pacto colectivo de condiciones de trabajo y negativa injustificada a celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Las consecuencias derivadas de la declaratoria de justicia de una huelga son las de imponer al patrono la obligación de suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo, dependiendo del caso, y de obligarlo a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante todo el tiempo en que se haya producido la huelga.



- 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.

3.3. Titularidad del derecho de suspensión y abandono del trabajo y de huelga

Este es uno de los puntos de mayor discusión doctrinal, que reviste importancia no solo conceptual sino práctica, pues se discute:

- Si estos derechos son un derecho del sindicato o si es individual;
- Si es un derecho que puede ser ejercido por una coalición de trabajadores;
- Si es un derecho individual ejercido en forma colectiva; y,
- Si es un derecho de los trabajadores.

De las definiciones doctrinarias se deduce que el derecho para suspender y abandonar sus labores y en consiguiente para declarar una huelga, es un derecho



colectivo (grupo de trabajadores), aunque se sostiene que se trata de un derecho del trabajador en lo individual y que se ejerce en forma colectiva.

Por lo que considero que el reconocimiento de estos derechos, es de los trabajadores, como grupo social, lo que puede ser interpretado en el sentido, que dicho derecho lo pueden ejercer los trabajadores organizados en un sindicato o bien en una simple coalición, criterio que es el aceptado por la mayoría de tratadistas latinoamericanos y por la Organización Internacional del trabajo.

3.4. Fines

La suspensión y abandono del trabajo, para dar lugar a la declaratoria de huelga, debe tener como fin primordial la defensa o mejora de los intereses económicos de los trabajadores frente a su patrono, es decir obtener beneficios económicos, oportunidades de capacitación e instrucción que les permitan una mejor ejecución de su trabajo para brindarle un adecuado desarrollo integral y superación a su nivel de vida, así como el mejoramiento de las condiciones y ambiente en el cual prestan sus servicios, siempre que el patrono esté en capacidad económica de otorgarlas.

3.5. Regulación

La suspensión y abandono del trabajo, así como la huelga se encuentra regulada en los artículos del 239 al 244, del 253 al 257, así como en los artículos del 377 al 396



del Código de Trabajo, y en el Decreto 71-86 del Congreso de la República el cual contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.

El procedimiento para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga inicia formalmente con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, el cual puede ser promovido por un grupo coaligado o bien por un sindicato.

En ambos casos, una vez promovida la demanda colectiva, debe iniciar el conocimiento del tribunal de conciliación dentro de la denominada fase de conciliación del proceso cuya duración máxima es de 15 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 lograre el avenimiento de las partes, la misma se dará por concluida y el tribunal de conciliación procederá a dictar su pliego de recomendaciones sin que éste tenga carácter coercitivo sobre las partes. Durante esta fase se encuentra prohibida la interposición de recursos, excepciones y cualquier otra medida que tienda a entorpecer y demorar el trámite del proceso.

Al concluir esta etapa, el juez unipersonal de trabajo, asume nuevamente el control del trámite del expediente; dentro de las 24 horas siguientes, cualquiera de las partes puede pedirle al juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento,



y para ello el juez verificará si los trabajadores han satisfecho los requisitos, de ser acordado por tres o más trabajadores, mantenida en forma pacífica y previamente se haya agotado el procedimiento de conciliación y por último queda que el juez de trabajo constate el número de trabajadores que apoyan ir a la huelga, para lo cual deben constituir la mitad mas uno del total de trabajadores de la empresa, excluyendo aquellos trabajadores de confianza del patrono.

Verificados los requisitos, el juez declarará legal la huelga y previa consulta a la sala de apelaciones de Trabajo y Previsión Social, los trabajadores gozarán de un plazo de 20 días para estallar la huelga; esta declaración solo se circunscribe a autorizar a los trabajadores para que dejen de laborar, en ningún momento entra a conocer el fondo del asunto.

Declarada legal la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar al juez de trabajo se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para lo cual el juez de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la solicitud, debe recabar la información y pruebas necesarias, incluyendo los dictámenes técnico-económicos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otros relacionados, a efecto de establecer la situación económica y financiera real del empleador, en virtud de constituir esto la base para declarar la justicia o injusticia de la huelga.

En el caso de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas tendrá, la vía directa, carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente



pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo en cuenta para su solución, las posibilidades legales y económicas del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado, para lo cual, la vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de 30 días de presentada la solicitud, no se hubiese arribado a algún acuerdo, a menos que las partes dispusieran ampliar el plazo antes indicado.

Para dar trámite al conflicto, debe comprobarse el hecho de haber agotado la vía directa y acreditado dicho extremo, el juez de trabajo dará trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivo.

El conflicto se tendrá por planteado para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

Una vez agotados el procedimiento de conciliación sin arribar a arreglo o convenio alguno, la resolución de los conflictos colectivos en los que participen trabajadores del Estado que presten servicios públicos esenciales, debe someterse a arbitraje obligatorio, caso para el cual el juez de trabajo no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

En este caso, los trabajadores del Estado podrán ejercitar su derecho de huelga siempre y cuando se garantice la prestación de los servicios que la ley establece como esenciales y en caso de no respetar dicha disposición, los trabajadores quedarán sujetos a las responsabilidades civiles y penales en que hubieren incurrido.



En ningún caso, podrán los trabajadores del Estado y demás entidades que presten servicios públicos esenciales, ejercer su derecho de huelga en solidaridad con otros movimientos promovidos por sindicatos o coaliciones de trabajadores, o por interés ajenos a las reivindicaciones económico-sociales.

3.6. Trabajadores excluidos del derecho de huelga

Si bien es cierto que en Guatemala, estos derechos corresponden a todos los trabajadores del sector privado o público, el Código de Trabajo, en el recuento que se debe efectuar para establecer la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, excluye a los empleados de confianza y a los representantes del patrono, así como a aquellos trabajadores que iniciaron su relación laboral después de haberse promovido el conflicto colectivo en el tribunal.

En relación a la prohibición general del ejercicio propiamente dicho del derecho de huelga, el código de trabajo en el Artículo 243 establece que: “No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;
- Por los trabajadores de clínicas, hospitales y aseo públicos, y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones

y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas, y,

- Fuerzas de seguridad del Estado.”

3.7. La huelga de los trabajadores del Estado

La huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala, principalmente se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y como norma secundaria u ordinaria lo concerniente a este tipo de trabajadores a nivel general, se encuentra regulado en la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala y especialmente para los trabajadores del Organismo Judicial en la Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, Decreto 48-99 del Congreso de la República.

También existen las entidades autónomas y las entidades descentralizadas, cuyas dependencias serán regidas por sus propias leyes, es decir que tienen sus propios reglamentos de trabajo, sus leyes Orgánicas.

Así también el Artículo 116 de la Constitución Política recoge en parte el tema abordado en el presente trabajo de investigación al momento de regular la huelga



para los trabajadores del Estado y establece que éstos tienen el derecho de la huelga, pero únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Así mismo aplicando la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado contenido en el Decreto 71-86 del Congreso de la República se encuentra en esta Ley específicamente en el Artículo 4 literal a) que la vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, también preceptúa la literal e) una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participan como parte los trabajadores que prestan servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, del título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

3.7.1. Limitación del derecho de huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala

En cuanto a la limitación o prohibición específica del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, nos debemos remitir a la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, la que en el Artículo 4 determina:



“Procedimientos: Para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y las disposiciones siguientes:

- a) Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico-social, después de agotada la vía directa y de cumplir los requisitos que la ley establece.
- b) No podrá realizarse huelga alguna, cuando con ella se pretenda afectar los servicios esenciales a que se refiere el Artículo 243 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y los demás que establezca la ley, así como lo que disponga el ejecutivo en cumplimiento de la Ley de Orden Público.
- c) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-social.
- d) Los trabajadores y funcionarios que hubieren participado en la huelga de hecho o declarada ilegal por los tribunales de trabajo y Previsión Social competentes, se harán acreedores a las sanciones que establece el Artículo 244 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que hubieren incurrido.”





CAPÍTULO IV

4. Consecuencias jurídicas, económicas y sociales al realizarse una suspensión y abandono temporal del trabajo por disposiciones de los sindicatos de trabajadores estatales

La suspensión y el abandono de trabajo tienen lugar cuando se ejecutan actos que imposibilitan físicamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo.

Así también se da cuando el trabajador deja de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos.

Y atendiendo al principio de legalidad y del debido proceso, toda suspensión y abandono temporal del trabajo en una entidad estatal, debe ser acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o mas trabajadores, quienes previo haber agotados los procedimientos de vía directa, conciliación y de arbitraje, y que constituyan la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva institución y que hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social; 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.

Pero en Guatemala la suspensión y el abandono temporal del trabajo es el acto, por decisión propia de los sindicatos, de no realizar las actividades propias de su cargo o función como medio de coacción, dentro del respectivo trámite del conflicto colectivo de carácter económicosocial. Así también se da en la suspensión de las labores en forma colectiva, afectando servicios públicos declarados esenciales, motivados por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico sociales propias.

Por lo que considero que los trabajadores estatales, suspenden y abandonan sus puestos y lugares de trabajo, dando lugar a una huelga de hecho, ante una presunta lucha de supuestas mejoras de condiciones económicas o de un aumento presupuestario, utilizando la suspensión de las actividades a efecto de ejercer algún tipo de presión o coacción hacia la parte patronal, sin causa justificada y en forma ilegal, ya que las mismas son acordadas por disposiciones arbitrarias y en abuso de autoridad por sus organizaciones sindicales, por lo que es necesario establecer:

- Las consecuencias a las que se enfrentan los trabajadores estatales que suspenden y abandonan temporalmente sus labores
- Las consecuencias que se ocasionan, como resultado de la conducta tomada

A lo anterior podemos responder que: Las consecuencias a las que se enfrentan dependen del grado en que se haya vulnerado la legalidad, si implica abandono o



suspensión de labores en forma colectiva, si se afecta servicios públicos esenciales, la gravedad de los daños causados a la administración pública y el daño generado a la población en particular.

Es así como las consecuencias derivan en diferentes tipos como jurídicas, económicas y sociales, las que pueden ser una responsabilidad administrativa o disciplinaria, cuyas sanciones se limitan al ámbito laboral; una responsabilidad civil, si se ocasionan daños o perjuicios a la administración o a terceros, que pueden llevar a afrontar indemnizaciones; y penal, en el caso de que la actuación suponga un delito que puede estar castigado incluso con pena de prisión o una falta.

Y si consideramos que la forma mas brutal de expresarse por parte de los sindicatos estatales, es por medio de bloqueos de calles, carreteras, avenidas, caminos vecinales y otras vías, ya que por este medio se busca coaccionar y llamar la atención de la administración gubernamental, en la búsqueda de reivindicaciones económicas y sociales, pero en dichos bloqueos se causan descontentos sociales, al tomar por la fuerza las vías públicas e impedir la libertad de locomoción de la población, se provoca el malestar de automovilistas que quedan varados, se paraliza la actividad comercial del país, las cuales generan consecuencias económicas que tienen relación con el aparato productivo del país, afectando sus importaciones e importaciones, la generación de empleos y en muchos casos las pérdidas de productos perecederos, incluso se causan daños a la propiedad privada, y se atenta contra el derecho a la salud de los guatemaltecos.



Por lo que una misma actuación puede dar lugar a estos tipos de consecuencias, porque son independientes y compatibles entre sí. Además que por una misma infracción el trabajador se puede enfrentar a una sanción laboral, al pago de una indemnización por la vía civil y a penas de prisión por lo penal.

Además que los ciudadanos tienen derecho a que la administración pública les indemnicen si se les lesiona en sus bienes y derechos, siempre que sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, así como se les puede exigir a los trabajadores una responsabilidad civil que le lleve a afrontar con su patrimonio las consecuencias causadas

Es por ello que el trabajador del Estado, al abandonar y suspender temporalmente sus labores, atendiendo disposiciones de los sindicatos estatales puede realizar acciones que afecten a terceros y a la propia administración que generan diversas consecuencias por su conducta realizada.

Para tales efectos procederé a continuación a indicar algunos ejemplos en donde los trabajadores del Estado han abandonado y suspendido temporalmente sus labores, por disposiciones de los sindicatos estatales y las consecuencias que ocasionan:

“Los trabajadores estatales enfrentan al gobierno: Las luchas populares por parte del sector público se han hecho presentes con mayor frecuencia en los últimos días; tal es el caso que en Guatemala se mantienen en pie de lucha los trabajadores de los



servicios públicos de la salud y la educación. Los trabajadores de la salud se han movilizado con plantones y asambleas alrededor de los centros de salud pública de todo el país. En el otro extremo de la lucha de los trabajadores estatales vemos también como se ha levantado el movimiento magisterial. Tras una serie de movilizaciones, donde ha habido bloqueos en algunas de las carreteras mas importantes de la ciudad capital y paros laborales, los dirigentes magisteriales encabezados por Joviel Acevedo han tomado un salón del Ministerio de Educación, declarándose en asamblea permanente y se han suspendido las clases a nivel nacional, hasta que sus exigencias se hagan cumplir de acuerdo al pacto realizado con el Ministerio de Educación en el 2008.”¹⁹

“Joviel Acevedo, secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), anunció que los maestros tomarán los principales accesos a la capital. Esta es una medida de presión para que el Congreso apruebe el paquete fiscal enviado por el Ejecutivo.

Las movilizaciones se esperan en Calzada Roosevelt, Aguilar Batres, Puente Belice, carretera a Puerto Quetzal, Escuintla y Cuatro Caminos, Totonicapán. También se espera la presencia de alcaldes frente al Congreso para presionar por la aprobación

¹⁹ Bac Cuq'. **Los trabajadores estatales enfrentan al gobierno.** <http://elsoca.org/index.php/americacentral/guatemala/2030-guatemala-los-trabajadores-estatales-enfrentan-al-gobierno>. (20 de julio de 2012)



de la iniciativa. Setenta jefes ediles se reunieron ayer en un hotel del centro de la ciudad para afinar los detalles.”²⁰

“Sindicalistas del Hospital Roosevelt no descartan bloqueos en carreteras: Trabajadores del Centro Asistencial realizarán protestas por reducción de presupuesto a esa cartera. A primeras horas de la mañana, integrantes del Sindicato de Trabajadores del sector salud del Hospital Roosevelt realizaron un paro de labores, sin previo aviso. Pacientes de la consulta externa hacían las habituales colas para recibir información médica. Pocas horas después, los sindicalistas realizaron pintas en las paredes y vidrios del lugar indicando que no estarían atendiendo a las personas en símbolo de protesta.”^{21(sic)}

De lo anterior se establece que los trabajadores estatales, en la búsqueda de mejores condiciones económicas, suspenden y abandonan sus labores temporalmente atendiendo únicamente a disposiciones de los sindicatos, dejando de cumplir con sus obligaciones para las cuales fueron contratados, nombrados o designados.

Además que como forma de presión antes sus demandas, bloquean carreteras, avenidas, caminos vecinales y otras vías, incluso toman instalaciones públicas y dejan de prestar los servicios públicos esenciales, dañando a los guatemaltecos que

²⁰ A. Pérez/C. Palma. **Maestros y alcaldes anuncian bloqueos y protestas en apoyo al paquete fiscal.** <http://elperiodico.com.gt> (20 de julio de 2012)

²¹ Orellana, Rosario. **Sindicalistas del hospital roosevelt no descartan bloqueos en carreteras.** <http://www.elperiodico.com.gt> (20 de julio de 2012)



por razones de trabajo u otras causas, se vean atrapados en las carreteras y les afecten en sus ocupaciones, en razón de que los empleados toman esas medidas como una supuesta justa protesta en virtud de que su parte patronal no cumple con sus ofrecimientos.

Pero recordemos que como trabajadores de El Estado, ellos son las personas que ejecutan los programas, realizan las políticas y prestan los servicios públicos a que esta obligado El Estado, en la búsqueda de satisfacer las necesidades de la población, para garantizarles la vida, la libertad, la seguridad y la justicia en la búsqueda del bien común. Y al abandonar y suspender temporalmente sus labores, no cumplen con su deberes, ya que dejan de atender a todas aquellas personas que en la búsqueda de realizar sus derechos como el de la salud, de la justicia, educación, etc., acuden a dichas instalaciones.

Es cierto los trabajadores del Estado tienen el derecho de asociación y de manifestación pública, pero la mayoría de las veces las mismas preceden de una suspensión y abandono de sus labores, atendiendo únicamente a disposiciones arbitrarias de los sindicatos, por lo que son ilegales, y dichas medidas son una huelga de hechos que no ha cumplido con los requisitos legales, ya que únicamente podrá ejercitarse este derecho en la forma que preceptúa el Decreto 71-86 que contiene a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, así como el Código de Trabajo Decreto 1441, y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.



Lo que en la realidad no se garantiza, ya que en las suspensiones de hecho e ilegales que realizan los trabajadores del sector de la salud, que en el caso de hospitales públicos, simplemente deja de funcionar y atentan contra la salud y el derecho a la vida de las personas, acaso hay algunas otras instituciones públicas que pueda prestar los servicios de salud, recordemos que ya se han reportado casos en donde han fallecido personas por falta de atención médica porque los trabajadores estatales han abandonado y suspendido sus labores para realizar protestas, por disposiciones de los sindicatos que al final no les traen beneficio alguno a sus afiliados.

4.1. Consecuencias jurídicas

Éstas derivan de la ley, es decir de lo que la norma jurídica establece al momento de que la conducta de una o varias personas se tipifique o encuadre dentro del supuesto establecido en la misma y la cual conlleva a la imposición de una pena.

4.1.1. La responsabilidad penal

Se considera que las infracciones penales en las que los trabajadores estatales, pueden incurrir al suspender y abandonar temporalmente sus labores en forma ilegal e injustificada atendiendo a disposiciones de los sindicatos son las siguientes, recordemos que en el derecho penal la responsabilidad penal es personal y los responsables han de responder por la conducta realizada:

- Se considera que cometen el delito de abuso de autoridad, ya que como funcionario o empleado público abusando de su cargo o de su función, ordenan o cometen actos arbitrarios o ilegales en perjuicio de la administración o de los particulares. Porque las organizaciones sindicales en forma arbitraria e ilegal deciden que sus afiliados, así como los trabajadores de determinada entidad pública, deben de suspender y abandonar sus labores, para ir a protestar y bloquear calles y avenidas, causando perjuicio a la administración pública y a los particulares. Por lo que se les debe de sancionar con prisión de uno a tres años. (Artículo 418 del Código Penal).
- Se establece que cometen el delito de incumplimiento de deberes, ya que como funcionarios o empleados públicos, se rehúsan a hacer o retardan algún acto propio de su función o cargo, en la prestación de los servicios públicos a los cuales están obligados, (dar atención médica, clases, atender algún registro, etc.), por lo que deben de ser sancionados con prisión de uno a tres años. (Artículo 419 del Código Penal).
- Se determina que cometen el delito de abandono colectivo de funciones, cargos o empleos, porque como funcionarios o empleados públicos abandonan colectivamente su cargo, trabajo o servicio, por lo que deben de ser sancionados con prisión de seis meses a dos años. (Artículo 430 del Código Penal).



- Se considera que cometen el delito de atentado contra otros medios de transporte, ya que al realizar los bloqueos de calles o avenidas impiden o dificultan, los medio de transporte público, por lo que deben de ser sancionados con prisión de uno a tres años. (Artículo 292 del Código Penal).
- Cometen el delito de atentado contra la seguridad de servicios de utilidad pública, porque ponen en peligro la seguridad colectiva e impiden y dificultan el funcionamiento de servicios públicos esenciales, por lo que deben de ser sancionados con prisión de uno a cinco años. (Artículo 294 del Código Penal).

Además de la responsabilidad penal también considero que tienen responsabilidad administrativa o disciplinaria.

4.1.2. Responsabilidad administrativa o disciplinaria

Junto con la Ley de Servicio Civil que se aplica a los empleados públicos, cada sector cuenta con una normativa que puede endurecer las sanciones a las que se enfrentan los trabajadores.

Los empleados públicos, que en el ejercicio de sus funciones incumplan con sus deberes con respecto a la Constitución y a sus disposiciones en el ejercicio de la función pública, o en el caso del abandono o suspensión temporal de las labores y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen un perjuicio grave a la



Administración o a los ciudadanos, pueden incurrir en faltas que, si son muy graves, pueden estar castigadas incluso con la separación del servicio. En el caso de los interinos, comporta la revocación de su nombramiento.

El personal laboral, en el supuesto de que cometa faltas muy graves, también se expone al despido de su trabajo, que además conlleva la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaba.

Otras de las sanciones para faltas graves y muy graves son el traslado, y la suspensión de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral. Para las de menor gravedad, se contempla las amonestaciones, que consiste en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, y el apercibimiento.

Así también establece el Artículo 4, literal c.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, la facultad de la entidad administrativa de realizar la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial, en los casos siguientes:

- 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.

4.2. Consecuencias económicas

Antes de describir las consecuencias económicas que se producen por la suspensión y abandono temporal del trabajo por disposiciones de los sindicatos de los trabajadores estatales, citaré unos artículos periodísticos:

“Jorge Briz en representación de la Cámara de Comercio, presentó una acción de amparo ante la Corte de Constitucionalidad en contra del Presidente de la República, Ministro de Gobernación, y Director de la Policía Nacional Civil, para que sean respetados los derechos constitucionales de los demás pobladores que circulan en las carreteras del país. El empresario asegura que con los bloqueos se viola el derecho a la libre locomoción, además que las pérdidas para el país son millonarias por los paros que realizan en carreteras. En la acción de amparo destaca que, en el caso del magisterio, como educadores se espera a que respeten la ley, para así evitar que haya enfrentamientos con las autoridades”.²²

“La Cámara del Agro, la Cámara de Comercio y la Cámara de Industria hicieron un llamado al Ministerio Público y al Ministerio de Gobernación para que se aplique la ley por los bloqueos y ocupaciones que llevan a cabo diferentes sectores de la

²² Lara, Julio. **Bloqueos en carreteras dejan pérdidas millonarias al país.** <http://www.prensalibre.com> (20 de julio de 2012)



sociedad civil” Ejecutivos de las tres organizaciones empresariales dijeron que los bloqueos tienen un impacto negativo en la actividad económica del país. Exhortamos a las autoridades a que intervengan al momento de efectuarse una paralización de las vías públicas” dijo Jorge Briz, presidente de la Cámara de Comercio, aunque indicó que reconocen el derecho de protestar que tienen los ciudadanos. El presidente de la Cámara del Agro Otto Kuhsiek indicó que no hay un dato exacto pero se estima que por cada día de bloqueo se tienen pérdidas económicas entre Q40 millones y Q50 millones.”^{23(sic)}

“La Corte de Constitucionalidad (CC) otorgó un amparo a la Cámara de Industria de Guatemala (CIG) en el que solicitaron, con la finalidad que se respetara el Estado de Derecho y el libre ejercicio de manifestación; asimismo, para que se mantenga el orden público, instar para que mejor se agote el diálogo y mantener el derecho de locomoción, debido a los constantes bloqueos. Garantizándose con el otorgamiento del amparo, que las manifestaciones se realizaran con el debido orden y respeto, el respeto a los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala consagra, tanto para las personas que ejercieron su derecho a manifestar, como los derechos de los demás ciudadanos de la República de Guatemala.”^{24 (sic)}

“Los representantes de la Cámara de Industria de Guatemala (CIG), Cámara de Comercio de Guatemala (CCG) y Cámara del Agro (Camagro) se unieron para

²³ Urrias Gamarro. **Empresarios se quejan por bloqueos.** <http://www.prensalibre.com/economia> (20 de julio de 2012)

²⁴ Corte de Constitucionalidad, en calidad de tribunal extraordinario de amparo. Amparo en única instancia. **Expedientes acumulados 661-2011 y 672-2011.** (20 de julio de 2012)



manifestar su rechazo al actuar gubernamental ante los bloqueos de manifestantes.

“No apreciamos una acción inmediata de las autoridades ante los bloqueos, los cuales generan pérdidas a la economía del país”, expresa el presidente de la CCG, Jorge Briz. El presidente de Camagro, Otto Kusiek, señala que a la fecha se han efectuado unas 15 obstrucciones de calles. Los empresarios exigen al Gobierno que se respeten las garantías constitucionales y se castigue a quien infrinja la ley. Esas acciones están al margen de la ley y no se respeta la libre locomoción”, dice el director ejecutivo de la CIG, Javier Zepeda. El líder empresarial de la CIG expresa que en el gobierno anterior y hubo 91 días hábiles de paros, bloqueos, que generaron pérdidas de unos Q 3 mil millones.”²⁵

Recordemos que la principal arma de negociación o coacción (chantaje) del sindicato es la suspensión y abandono de las labores o en su caso la huelga; por ejemplo en el sector privado si un sindicato particular hace huelga, los consumidores pueden recurrir a otro proveedor, pero no así en el sector público donde por ley existe un único proveedor de servicios públicos.

Además que las exportaciones se interrumpen, a consecuencia de los bloqueos de las calles, los almacenes se saturan de productos, porque no se exportaron en las fechas previstas; y que el uso de vías alternas, para transportar la producción, eleva los costos y el tiempo de llegada a los destinos de exportación.

²⁵ Muñoz, Geldi. **Denuncian pasividad ante bloqueos en calles.** <http://siglo21.com.gt> (20 de julio de 2012)

Esto representa pérdidas de empleos directos, además el país dejar de percibir en un día, millones en impuestos, lo cual repercute directamente en los ingresos que ha de recibir el fisco y en consecuencia el retraso en los pagos de los salarios a los empleados públicos (Del sector de salud y de educación).

Por lo que la suspensión y abandono de las labores de trabajadores estatales y sus consiguientes acciones como los bloqueos, provocan pérdidas millonarias a Guatemala y, por tanto, impactan duramente a la población, especialmente a miles de empresarios, que precisan llevar su mercadería al interior del país o tienen compromisos comerciales en los países vecinos. Esto porque se dejan de prestar los servicios en las adunas, en las agencias tributarias, incluso en las portuarias, que son los centros de exportación e importación de mercaderías del país.

Entonces se establece que al darse el abandono y suspensión temporal de trabajo, se generan consecuencias económicas al aparato productivo del país, ya que por medio de las acciones que estos realizan afectan las importaciones y exportaciones, la generación de empleos y en muchos casos las pérdidas de productos perecederos. Se atenta contra la libertad de industria, comercio y trabajo.

Por lo que considero, que es necesario que se garantice el derecho constitucional de libre locomoción que tienen los ciudadanos en nuestro país, pues las manifestaciones de los sindicatos de los empleados públicos con los consiguientes bloqueos de carreteras, calles o avenidas son claramente una violación a la ley. Que

si se es respetuoso del derecho de manifestación y libertad de expresión, pero se debe exigir que se respete el derecho de libertad de locomoción.

Pues considero que hay formas apegadas a la ley, para que cualquier grupo se pueda manifestar oportunamente, pero no bloqueando la actividad económica y comercial del país ya que restringe los derechos de las personas e impacta decisivamente en la actividad económica del país.

4.3. Consecuencias sociales

Antes de describir las consecuencias sociales, citaré unos artículos periodísticos:

“Dos buses atravesados en el ingreso a la colonia el Milagro zona 6 del referido municipio provoca congestionamiento al tránsito y malestar a vecinos que deben caminar esta mañana para llegar a su labores diarias. Según las autoridades de tránsito de Mixco, la manifestación de ayudantes y pilotos es para exigir que las fuerzas de seguridad les brinden seguridad debido a las extorsiones que son víctimas de grupos de pandilleros. Al lugar llegaron agentes de la Policía Nacional Civil (PNC) para despejar el área y evitar los problemas viales que afectan desde las 6 horas la Calzada San Juan, bulevar El Naranjo y sectores aledaños”.²⁶

²⁶ **Manifestación de pilotos en Mixco provoca atascos viales.** <http://www.prensalibre.com> (20 de julio de 2012)

“18 bloqueos del magisterio: Desde las 6:00 y 7:00 horas, hasta pasado el medio día, se realizaron varios bloqueos por integrantes del magisterio. Guatemala: Km. 15 Calzada Roosevelt. Ruta al Atlántico, zona 18, recorrieron la Calle Martí, hasta el parque Morazán. Sur: Entrada a Palín y a Puerto Quetzal, Escuintla. En Campamento de Caminos, Cuilapa, Santa Rosa. Sur occidente y occidente: La Mesilla, San Marcos; km. 189 jurisdicción de Retalhuleu; km. 130 Las Trampas y km. 149, Nahualá, Sololá; aldea Buenos Aires, Chiantla, Huehuetenango; salida de Coatepeque, Quetzaltenango. Norte: Cumbre Santa Elena, ruta a Las Verapaces y en San Julián, jurisdicción de Alta Verapaz; ruta a Mundo Maya e ingreso al aeropuerto de Santa Elena, en Petén. Oriente: Frontera Agua Caliente y El Florido, Chiquimula; San Cristóbal Frontera, Jalpatagua, Jutiapa.”²⁷

De lo anterior se establece que en Guatemala por parte de las organizaciones sindicales de trabajadores del Estado, se da la suspensión, abandono y paralización de sus labores, el bloqueo de carreteras y movilizaciones de sindicalistas, en busca de mejores condiciones económicas y más recursos para salud, y educación.

Pero dichas manifestaciones sociales, ya han cobrado vidas y heridas, a varias personas, incluso afecta a las actividades deportivas, como la postergación de la 49 edición de la vuelta ciclística de Guatemala debido al bloqueo de rutas por donde debía transitar.

²⁷ Palma, Claudia. **Maestros endurecen postura sobre aumento salarial.** <http://www.elperiodico.com.gt> (20 de julio de 2012)



Además que sus acciones provocan el malestar de miles de automovilistas que han quedado varados hasta por unas 10 horas, han paralizado el flujo comercial en el país y de países vecinos. Incluso han tomado edificios públicos, causando daños a sus instalaciones; además que dichas protestas siempre se caracterizan por enfrentamientos entre la policía y manifestantes.

Sin embargo recordemos que las acciones que toman los trabajadores del Estado, son ilegales, si bien la Constitución Política de la República les garantiza el derecho de asociación y de manifestación pública, las mismas preceden de una suspensión y abandono de sus labores, atendiendo únicamente a disposiciones arbitrarias de los sindicatos.

Si esto lo entendemos bien en el caso del Ministerio de Salud Pública, la cual tiene vedado paralizar los servicios públicos esenciales, entonces porque simplemente deja de funcionar y atentan contra la salud y el derecho a la vida de las personas, acaso hay alguna otra institución que pueda prestar los servicios de salud, recordemos que los hospitales y centros de salud brindan un servicio esencial para que la población pueda subsistir.

Recordemos que el derecho constitucional a la huelga y a la manifestación pública, que proceden de la suspensión y abandono temporal del trabajo, no ampara las acciones generalmente coactivas (chantaje), y sus consiguientes manifestaciones y bloqueos, que es la raíz de la mayoría de los incidentes y detenciones, por lo que



respecta a la causa de la suspensión y abandono del trabajo, creo que tienen toda la legitimidad del mundo, que los trabajadores protesten públicamente por una reforma que les hace perder importantes derechos adquiridos durante décadas, o la necesidad de requerir los suministros necesarios para poder cumplir con sus labores.

Sin embargo los medios empleados para manifestar son los que se consideran ilícitos ya que no han agotado los procedimientos legales que les impone la ley de sindicalización y regulación de huelga de trabajadores del Estado, la cual como funcionarios o servidores públicos están obligados a cumplir, además que dejan sin atención la prestación de los servicios públicos, y se basan únicamente atendiendo a disposiciones de los sindicatos.

Y considerando que las manifestaciones acaban generando violencia física y moral, a la mayoría de la población, que este caso quiere hacer uso legítimo de su derecho al trabajo. Hemos visto numerosas imágenes de violencia donde en el supuesto ejercicio de su derecho de manifestación abandonan y suspenden sus labores, para bloquear calles, carreteras o avenida, impidiendo la libertad de locomoción, el derecho a la salud, la libertad de comercio, además que las organizaciones sindicales, agreden a otros ciudadanos, insultándolos, agrediéndolos, u obstaculizando la vía, quemando llantas u otros objetos.

Y lo que es peor, dado que la violencia llama a la violencia, tales actitudes han de ser reprimidas por las fuerzas de seguridad con los consiguientes efectos colaterales, de



personar heridas, así como daños a la propiedad privada derivadas de los enfrentamientos entre la policía y sindicalistas, dando a episodios de violencia callejera.

Se establece que las consecuencias sociales del abandono o suspensión temporal del trabajo por disposiciones de los sindicatos estatales son: que con los bloqueos se afecta la libertad de locomoción, el derecho al trabajo y la libertad de comercio, al abandonar y suspender las labores se dejan sin atención la prestación de los servicios públicos esenciales y se atenta contra el derecho a la salud, y con las agresiones que se ocasionan se atenta y daña la propiedad privada.

Por lo que se considera que para que se pueda realizar la suspensión y huelga de los trabajadores estatales deben existir procedimientos imparciales y rápidos de conciliación y arbitraje, que permitan la participación de las partes en todas las fases del procedimiento, las cuales garanticen el cumplimiento justo y oportuno de las decisiones que se adopten; y que permita que para la prestación de los servicios públicos esenciales, se establezcan los correspondientes turnos y que no se limiten ni restrinjan en ningún momento, y con ello no afectar los derechos de las demás personas que no están involucradas directamente.



CONCLUSIONES

1. La suspensión y abandono temporal del trabajo, es el acto por decisión propia de los trabajadores en nuestro caso atendiendo a disposiciones de los sindicatos estatales, de no realizar las actividades propias de su cargo o función, como medio de coacción y de presión ante la entidad gubernativa con el objeto de que esta ceda ante sus demandas colectivas.
2. El derecho constitucional de huelga y manifestación pública, que proceden de la suspensión y abandono temporal del trabajo, se realiza por lo general por medio de acciones coactivas, empleando como principal arma de negociación: la suspensión de los servicios públicos y el abandono temporal del trabajo, así como el bloqueo de carreteras afectando el derecho de libre locomoción.
3. Los bloqueos de carreteras representan la forma más brutal de expresarse por parte de los sindicatos, se atenta contra la libertad de industria, comercio y trabajo, además se causan descontentos sociales, se afecta la economía nacional, se interrumpen las exportaciones; se daña la propiedad privada. Además repercute directamente en los ingresos que ha de recibir el fisco.



4. El funcionario o empleado público que en el ejercicio de sus funciones en forma ilegal abandona y suspende en forma temporal sus labores incurre en las siguientes consecuencias jurídicas: abuso de autoridad; incumplimiento de deberes; abandono colectivo de funciones, cargos o empleos; atentado contra la seguridad de servicios de utilidad pública.

5. Las consecuencias sociales que se dan con el abandono y suspensión temporal del trabajo son: los bloqueos afectan la libertad de locomoción, el derecho al trabajo y la libertad de comercio, la prestación de los servicios públicos esenciales y se atenta contra el derecho a la salud y con las agresiones que se ocasionan se atenta y daña la propiedad privada.



RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores del sector público únicamente deben de realizar la suspensión y abandono temporal del trabajo, como medio de coacción, conforme a las disposiciones del Código de Trabajo y la Ley de sindicalización y regulación de huelga de trabajadores del Estado y no, únicamente, atendiendo a disposiciones de sus organizaciones profesionales.
2. La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza el derecho de asociación y de manifestación pública, pero las medidas que toman los sindicatos de trabajadores del Estado son ilegales, que si se es respetuoso estos derechos, tiene que exigírseles a dichas organizaciones el respeto a los derechos a la vida, salud, educación, trabajo y libre locomoción.
3. Se recomienda evitar los bloqueos de carreteras, ya que representan la forma más brutal de expresarse por parte de los sindicatos de trabajadores estatales. Por lo que cuando surja el conflicto, los patronos y trabajadores deben de resolver sus diferencias en forma directa por medio de la negociación colectiva, tratando de evitar cualquier medida de hecho.



4. El derecho de suspensión y abandono temporal del trabajo, así como el de manifestación y de huelga, para que se considere legítimo, en su ejecución han de respetar y garantizar los derechos fundamentales que establece la Constitución Política, como la vida, la libertad y la seguridad, caso contrario se deben de presentar las denuncias penales correspondientes.

5. Para evitar las consecuencias sociales, conviene que existan procedimientos imparciales y rápidos de conciliación y arbitraje, que permitan la participación de las partes en todas las fases del procedimiento, las cuales garanticen el cumplimiento justo y oportuno de las decisiones que se adopten; y que permita la continuidad de la prestación de los servicios públicos esenciales.



BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel. **Los sindicatos en la negociación colectiva.** Madrid, España, Ed. Tecnos. 1978.

BAC CUQ'. **Los trabajadores estatales enfrentan al gobierno.** <http://elsoca.org/index.php/america-central/guatemala> (20 de julio de 2012)

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L. 1980. <http://es.scribd.com/doc/27671641/Diccionario-Juridico-de-Guillermo-cabanellas-de-Torres> (15 de julio de 2012)

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L. 1983.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1992.

CALDERA, Rafael. **Derecho colectivo del trabajo.** Caracas, Venezuela, Ed. Nueva Sociedad. 1999.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 4a.ed. Guatemala, Ed. Orión, 2003.

Corte de Constitucionalidad, en calidad de tribunal extraordinario de amparo. **Amparo en única instancia.** Expedientes acumulados 661-2011 y 672-2011. (20 de julio de 2012)

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México, Ed. Porrúa. 1981. http://books.google.es/books/about/El_nuevo_derecho_mexicano_del_trabajo.html (15 de julio de 2012)

DEVEALI, Mario. **El derecho de huelga.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Zavalia. 1999.



ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II.** Guatemala, Ed. Impresos S.A., 2002.

GODÍNEZ BOLAÑOS, Rafael. **Temas de derecho administrativo. "Los servicios sociales y los servicios Sociales"** Colección Juritex No. 8- Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales-Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.f.).

HORION, Paúl. **El derecho de huelga.** Caracas, Venezuela, Ed. Nueva Sociedad. 1998.

<http://www.wikipedia.com>. (7 de julio de 2012)

KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina, Ed. De Palma. 1975. http://books.google.com.gt/books/about/Manual_de_derecho_del_trabajo (16 de julio de 2012)

LARA, Julio. **Bloqueos en carreteras dejan pérdidas millonarias al país.** <http://www.prensalibre.com>. (20 de julio de 2012)

LEFRANC, Jorge. **El sindicalismo en el mundo.** Barcelona, España, (s.e.) 1989.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala, Ed. Universitaria. 1979. http://books.google.es/books/about/Breve_historia_del_derecho_laboral_guate. (10 de julio de 2012)

MUÑOZ, Geldi. **Denuncian pasividad ante bloqueos en calles.** <http://siglo21.com.gt> (20 de julio de 2012)

Océano digital. <http://www.oceanodigital.oceano.com> (15 de julio de 2012)

OIT. **La libertad sindical. Recopilación de ocisiones y principios del comité del libertad sindical del consejo de administración.** Guatemala, Ed. Nacional, S.A., 2001.



ORELLANA, Rosario. **Sindicalistas del hospital roosevelt no descartan bloqueos en carreteras.** El <http://www.elperiodico.com.gt>. (20 de julio de 2012)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L. 1999.

PALMA, Claudia. **Maestros endurecen postura sobre aumento salarial.** <http://www.elperiodico.com.gt>. (20 de julio de 2012)

PÉREZ, A. y C. Palma. **Maestros y alcaldes anuncian bloqueos y protestas en apoyo al paquete fiscal.** <http://elperiodico.com.gt> (20 de julio de 2012)

URRIAS GAMARRO. **Empresarios se quejan por bloqueos.** <http://www.prensalibre.com/economia>. (20 de julio de 2012)

Legislación:

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

Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948.

Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.

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

Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado. Decreto 71-86 del Congreso de la República.