

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

**ANÁLISIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA
ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO
NACIONAL EN GUATEMALA Y SUS REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE
HECHO**

LUIS ALBERTO MAQUIZ

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**ANÁLISIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA
ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO
NACIONAL EN GUATEMALA Y SUS REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE
HECHO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS ALBERTO MAQUIZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 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 I: 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. David Sentes Luna
Vocal: Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Secretario: Lic. Cesar Augusto López López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Leonel Armando López Mayorga
Vocal: Lic. Rafael Otilio Ruiz Castellanos
Secretaria: Licda. Crista Ruiz de Juárez

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

Lic. Edwin L. Bautista M.

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3903



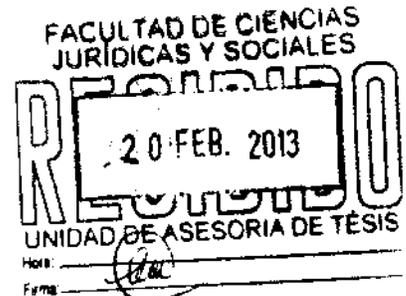
1/2

Guatemala, 20 de febrero de 2013

DOCTOR:

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA.

JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.
SU DESPACHO.



DOCTOR MEJÍA ORELLANA:

Tengo el honor de dirigirme a usted, haciendo referencia a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha veintiocho de septiembre de dos mil doce, por medio de la cual se sirvió trasladarme el trabajo de tesis presentado por el estudiante **LUIS ALBERTO MAQUIZ**, intitulado "LA SITUACIÓN LEGAL EN GUATEMALA CON RELACIÓN A LOS PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL Y REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE HECHO". Al respecto manifiesto lo siguiente:

a) Al estudiar y analizar el contenido del presente trabajo de investigación, se modificó el título de la presente tesis por estar mal nominado y ser contradictorio en su significado y contenido, sugiriéndose el título de la misma, de la forma siguiente: **"ANÁLISIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN GUATEMALA Y SUS REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE HECHO"**, del cual el estudiante estuvo de acuerdo con la referida modificación.

b) El presente trabajo de tesis, contiene un estudio jurídico y doctrinario sobre los procedimientos para establecer la legalidad de una huelga en nuestro ordenamiento jurídico y en forma específica el derecho de manifestación contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual es utilizado por el magisterio nacional, como un medio de exigir derechos y mejoras de carácter económico social, constituyéndose esta práctica en una forma inadecuada e ilegal para la reivindicación ante el Estado de Guatemala, al

Lic. Edwin L. Bautista M.

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 3903



2/2

no cumplirse con los requerimientos legales para hacer valer los mismos; dichas acciones han perjudicado el derecho de libre locomoción y otras garantías constitucionales a la sociedad guatemalteca.

c) El estudio doctrinario y jurídico del presente trabajo de tesis se sustentó en el uso de los métodos y técnicas de investigación, fundamentados en el analítico-sintético e inductivo-deductivo, como le fue recomendado al estudiante.

d) En cuanto a la redacción y estructura de la investigación, la misma es acorde en el desarrollo de la temática a los criterios técnicos-jurídicos y se coincide con la información recopilada de diversos autores nacionales y extranjeros, así como con la adecuada aplicación de la legislación nacional vigente.

e) En relación a las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo, son acordes a la hipótesis planteada, y el desarrollo de la investigación ha demostrado que las mismas son contestes con los planteamientos efectuados.

f) La bibliografía utilizada por el ponente se encuentra actualizada y acorde al trabajo técnico científico de tesis realizado por el sustentante.

Por todo lo anterior, estimo que la presente tesis, cumple con los requisitos ordenados en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que se continúe con el trámite que en derecho corresponde.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi distinguida consideración y estima, atentamente;

LIC. EDWIN LEONEL BAUTISTA MORALES.
ASESOR, COLEGIADO NO. 3903



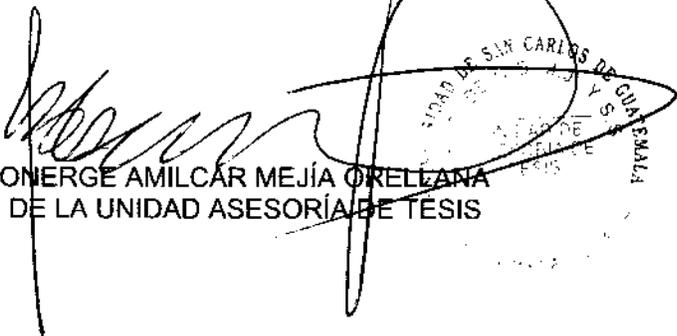
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 13 de marzo de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO CARLOS ALBERTO VELASQUEZ POLANCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante LUIS ALBERTO MAQUIZ, intitulado: "ANÁLISIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN GUATEMALA Y SUS REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE HECHO".

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


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

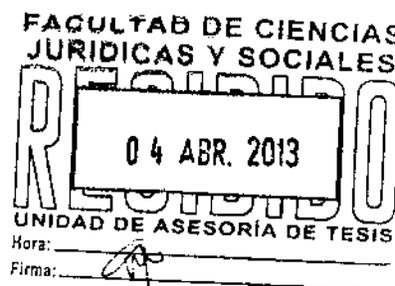
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyf.



Licenciado Carlos Alberto Velásquez Polanco
Abogado y Notario
Colegiado 3207

Guatemala, 4 de abril de 2013

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



Respetable Director:

Conforme al nombramiento de fecha cinco de septiembre de dos mil doce, que fue emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a revisar el trabajo de tesis del estudiante **LUIS ALBERTO MAQUIZ**, con carné número 9721311, intitulado: **“ANÁLISIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN GUATEMALA Y SUS REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE HECHO”**; después de la revisión encomendada, me es grato manifestarle que:

1. La contribución científica del trabajo de tesis en su contenido es de suma importancia para la sociedad guatemalteca; siendo un aporte significativo, valioso e ideal para conocer la materia laboral y en especial sobre la legalidad de la huelga.
2. El trabajo de tesis contiene un análisis jurídico encaminado a un estudio sistemático, científico y técnico, desarrollándose de conformidad con el plan de trabajo, así como los métodos y técnicas de investigación propuestas.
3. La redacción que se utilizó para el desarrollo de la tesis fue la adecuada. El procedimiento para la elaboración de la investigación fueron basados en datos actuales, incluyendo las técnicas de fichas bibliográficas y la documental con las cuales se obtuvo la información doctrinaria relacionada con el tema investigado utilizando el material adecuado.
4. La bibliografía empleada es la correcta, siendo la introducción, conclusiones y recomendaciones relacionadas entre sí y con los capítulos de la tesis. Durante la revisión de la misma, le sugerí al sustentante diversas correcciones al contenido,

26 calle 9-31 zona 5, FEDEBOXEO, primer nivel, Palacio de los Deportes.

Teléfono: 2361-82632334-7807 Celular: 4211-0583

Correo electrónico: ctarzan@yahoo.com.mx



Licenciado Carlos Alberto Velásquez Polanco
Abogado y Notario
Colegiado 3207

bajo el respeto de su criterio y posición ideológica; encontrándose conforme con llevar a cabo las modificaciones indicadas. Los objetivos determinaron como se puede establecer un mejor procedimiento en la legalidad de las manifestaciones del magisterio nacional de Guatemala y las repercusiones de la huelga de hecho.

5. De manera personal me encargué de orientar al estudiante, durante las etapas correspondientes al proceso investigativo, utilizando la metodología adecuada, la cual comprueba la hipótesis formulada que determinó la situación jurídica actual del magisterio nacional de Guatemala y la importancia que se mantenga funcional.
6. Se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, con el cual se estableció la importancia del derecho laboral en Guatemala; el sintético, dio a conocer el procedimiento en la legalidad de las manifestaciones del magisterio nacional de Guatemala; el inductivo, señaló la importancia de las repercusiones de la huelga de hecho, y el deductivo, determinó la forma de realizar cada capítulo.
7. La investigación denota un aporte científico en materia jurídica ya que establece que no existe legalidad de las manifestaciones del magisterio nacional de Guatemala y así ocasiona repercusiones en la educación nacional.

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

Atentamente,

Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Revisor de Tesis

Colegiado 3207, U.C.J.S., Guatemala

26 calle 9-31 zona 5, FEDTEXEO, primer nivel, Palacio de los Deportes.

Teléfono: 2361-82632334-7807 Celular: 4211-0583

Correo electrónico: ctarzan@yahoo.com.mx



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala. 11 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS ALBERTO MAQUIZ, titulado ANÁLISIS Y SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA ESTABLECER LA LEGALIDAD DE LAS MANIFESTACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL EN GUATEMALA Y SUS REPERCUSIONES DE LA HUELGA DE HECHO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Dador de vida, y por estar siempre a mi lado llenándome de sabiduría y dotándome de paciencia.
- A MI MADRE:** Que me inculcó y enseñó a amar, el alcance de los valores, buenas costumbres y por estar todos estos años cuidándome desde el cielo.
- A MI ESPOSA:** Ericka, por ser la persona que Dios mando a la Tierra para complementarme y luchar conmigo todas las batallas que trae la vida, por siempre tener una caricia y palabras de aliento.
- A MIS HIJOS:** Fernanda, Jimena y Samuel, por ser los regalos que Dios me dio, y que constituyen la alegría de mi vida y por ser uno de los motivos para lograr alcanzar este éxito.
- A MIS AMIGOS:** A quienes les tengo mucho aprecio por los buenos y malos momentos que compartimos durante nuestra formación profesional.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por haber compartido todo el conocimiento tanto científico como humano.



ÍNDICE

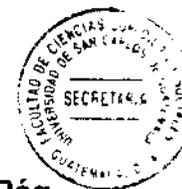
	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral.....	1
1.1. Definiciones del derecho procesal laboral.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	6
1.3. Principios rectores del derecho procesal laboral.....	7
1.4. Principio protector o tutelar de los trabajadores.....	11
1.5. Principio de impulso procesal.....	13
1.6. Principio de economía procesal.....	14
1.7. Principio de celeridad.....	15
1.8. Principio de concentración.....	16
1.9. Principio de sencillez.....	16
1.10. Principio de oralidad.....	18
1.11. Principio de intermediación procesal.....	19
1.12. Principio de publicidad.....	20
1.13. Principio de probidad o lealtad.....	21

CAPÍTULO II

2. Derecho procesal colectivo de trabajo.....	23
2.1. La jurisdicción privativa.....	27
2.2. Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva...	30
2.3. Juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia en materia procesal colectiva.....	32
2.4. Los tribunales de conciliación.....	33
2.5. Los tribunales de arbitraje.....	35



	Pág.
2.6. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.....	36
2.7. Conflictos de jurisdicción.....	38
2.8. Impedimentos, excusas y recusaciones.....	40
2.9. El juicio ordinario laboral.....	44
2.10. Sujetos procesales.....	46
2.11. La asesoría profesional en el juicio ordinario laboral.....	49
2.12. La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral.	50

CAPÍTULO III

3. Antecedentes históricos de la huelga.....	51
3.1. Historia de la huelga.....	51
3.2. Antecedentes históricos de la huelga.....	55
3.2.1. Etapa primera, finales del siglo XVIII hasta finales del siglo XIX...	58
3.2.2. Etapa segunda, primera mitad del siglo XX.....	58
3.2.3. Etapa tercera, el final de la segunda guerra mundial.....	59

CAPÍTULO IV

4. La huelga.....	61
4.1. Concepto legal y doctrinario.....	62
4.2. Finalidades de la huelga.....	67
4.3. Clases de huelga según el Código de Trabajo.....	69
4.3.1. Suspensión de la actividades.....	69
4.3.2. Resolución de fondo de lo pretendido en el proceso de la Declaratoria de una Huelga.....	74
4.4. Requisitos legales para una huelga legal de conformidad con el Código de Trabajo.....	76
4.5. Procedimiento para la declaratoria de huelga legal y para declaratoria de huelga justa, de conformidad con el Código de Trabajo.....	77



Pág.

4.6. Regulación del derecho de huelga.....	80
4.7. Arreglo directo y la vía directa.....	83
4.8. Conciliación.....	85
4.9. El arbitraje.....	88

CAPÍTULO V

5. Análisis y situación actual de los procedimientos para establecer la legalidad de las manifestaciones del Magisterio Nacional en Guatemala y sus repercusiones de la huelga de hecho.....	91
5.1. Los derechos de reunión y manifestación desde el punto de vista legal y doctrinario.....	91
5.2. Antecedentes históricos en Guatemala sobre las manifestaciones en general y del magisterio nacional.....	93
5.3. Limitación al derecho de huelga para el magisterio nacional, como consecuencia de ser trabajadores del Estado.....	96
5.4. Conflicto entre la ejecución del derecho de manifestación y la huelga de hecho del magisterio nacional.....	101
5.5. Repercusiones de la huelga de hecho, realizada bajo el disfraz del derecho constitucional de manifestación por el magisterio nacional.....	108
CONCLUSIONES.....	113
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	117



INTRODUCCIÓN

El derecho huelga que ostenta el magisterio nacional guatemalteco, surge como medio o instrumento de presión para que ellos puedan exigir al Estado de Guatemala, las mejoras económicas sociales comunes al gremio, siempre que sea declarada legal y justa. Si tal declaratoria no es buscada por dicho gremio, y como consecuencia paralizan y abandonan los centros de labores para exigir las mejoras mediante manifestaciones en horarios de trabajo, estarían ante una huelga de hecho, que les ocasionaría consecuencias jurídicas.

La presente tesis tiene como objetivo principal analizar lo relativo a la situación legal vigente en Guatemala con respecto a todos los procedimientos que debe seguir el magisterio nacional para que se les establezca la legalidad de sus manifestaciones.

Los supuestos formulados se determinaron y la hipótesis sobre la necesidad de establecer la situación legal en Guatemala en relación a los procedimientos para establecer la legalidad de las manifestaciones del magisterio nacional y repercusiones de la huelga de hecho se comprobó al establecerse que existe la necesidad de establecer con claridad los mecanismos que se deben utilizar para evitar inobservancia de la ley por el magisterio nacional.

La presente tesis, se encuentra dividida en cinco capítulos, iniciando el primero, con todo lo referente a la definición del recurso del derecho procesal laboral, naturaleza



jurídica y los principios de derecho procesal laboral; el segundo capítulo, precisa lo referente al derecho procesal colectivo de trabajo, la jurisdicción privativa, organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva, los tribunales de conciliación y de arbitraje así como el juicio ordinario laboral.

En el tercero se hace referencia a los antecedentes históricos de la huelga, historia de la huelga, las etapas primera, segunda y tercera de los acontecimientos históricos de la huelga; en el cuarto la huelga, el concepto legal y doctrinario, finalidades, clases de huelga, procedimientos para su declaratoria, la conciliación y el arbitraje; y finalmente dentro del capítulo quinto se desarrolla un estudio sobre los derechos de reunión y manifestación desde el punto de vista legal y doctrinario, los antecedentes históricos en Guatemala sobre las manifestaciones, las limitaciones al derecho de huelga para el magisterio nacional y los conflictos entre la ejecución del derecho de manifestación y la huelga de hecho del magisterio nacional.

Para ello en la realización de este trabajo se tuvo a la vista información recopilada de diversos autores nacionales, extranjeros y de la legislación vigente. Además se utilizaron métodos básicos de la investigación para la elaboración del mismo, entre ellos el método analítico, referente al escrutinio minucioso que se realizó en cada uno de los temas para poder llegar a las conclusiones; los métodos inductivo y deductivo, que se aplicaron con la finalidad de determinar la situación legal en Guatemala en relación a los procedimientos para establecer la legalidad de las manifestaciones del magisterio nacional y repercusiones para la huelga de hecho.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal laboral

El Derecho Procesal del Trabajo se define según Landelino Franco López como “el conjunto de principios, normas e instituciones que regula la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”¹.

De lo anterior puede advertirse que el derecho procesal del trabajo se constituye en el instrumental que permite hacer eficaces los derechos derivados de las relaciones sustantivas del trabajo. Veamos a continuación otras definiciones en cuanto se refiere al derecho procesal laboral.

1.1. Definiciones del derecho procesal laboral

Derecho Procesal es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; su estudio comprende la organización del Poder Judicial, la determinación de la competencia de los funcionarios que lo integran, la actuación del juez y de las partes en la sustanciación del proceso.

El tratadista Luigi de Litala, lo define como la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que regula la

¹ Franco López, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo II, Pág. 12.



actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

En términos amplios es el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de la controversia colectiva, intersindical no colectiva e individual del trabajo, y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo. El autor citado tiene una concepción meramente técnica y establece que “el derecho procesal del trabajo es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo”².

Néstor de Buen, define al Derecho Procesal, diciendo que no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente el proceso.

Como conjunto de reglas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función judicial o jurisdiccional, para no vincular necesariamente la expresión a la presencia de un juez, sirven al derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias. “Sin embargo, en una pretensión científica se vincula al Derecho Procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica. Por último el derecho procesal, como instrumento para

² De Litala, Luigi. **Diritto processuale del lavoro**. Pág. 18.



hacer efectivas la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que vivir vinculado a la realidad”³.

Una exposición del Derecho Procesal Laboral resulta evidente contemplarlo desde cuatro ángulos: legislativo, jurisprudencial, doctrinal y práctico.

El autor mexicano, Mario Salinas Suárez del Real, indica que el Derecho Procesal del Trabajo pertenece al derecho público, señala que estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patronos o sindicatos.

Derecho Procesal del Trabajo se puede decir que es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

Se infiere que la mayoría de autores coinciden en su definición, por lo que se puede indicar; que el Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que estudian las relaciones obrero patronales, y regulan la actividad jurisdiccional de los órganos judiciales, y como es normal en toda rama del derecho, también el Derecho Procesal del Trabajo tiene principios que lo informan.

³ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 38.



El tratadista Manuel Ossorio, lo define como: "Rama del Derecho Procesal que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustanciales del trabajo"⁴.

Mario López Larrave, dice que el Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tiene por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo, ya sean individuales o colectivos, así como cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos"⁵.

Pertenece al campo del Derecho Público, al igual que el Derecho Sustantivo de Trabajo. El Derecho Procesal de Trabajo, para efectos de estudio, se encuentra dividido en individual y colectivo, según sea la naturaleza del litigio a resolverse.

Según el trato legal en esta materia, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala lo establece como un derecho de orden general, dentro del cual se incluye al Derecho Administrativo de Trabajo y al Derecho Procesal del Trabajo. El mismo Código en su inciso y considerando IV preceptúa que el Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 327.

⁵ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 42.



Queda establecido que la naturaleza del derecho que se cita se divide en dos corrientes: la primera, argumenta que se le ubica dentro del derecho público, como se analiza anteriormente, con el principio del derecho adjetivo llamada principio tutelar del Derecho del Trabajo.

La otra corriente sostiene que pertenece a una nueva rama del derecho de carácter social y que no existe división entre derecho público y derecho privado, no obstante nuestra legislación lo ubica dentro del derecho público, como lo indica el contenido del inciso e), del considerando III, del Código de Trabajo que expresa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés colectivo.

No obstante al considerarse como una rama del derecho social crearía confusión entre la doctrina y lo eminentemente jurídico; al citar la legislación guatemalteca respecto al tema.

El Derecho Procesal del Trabajo al ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma, o como objeto del conocimiento científico y disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo, la actividad jurisdiccional de los tribunales y principalmente, el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones trabajador - empleador.

A continuación el presente capítulo describirá los principios que ilustran al juicio



ordinario laboral guatemalteco, con el ánimo de situar las diferencias que existen entre este con su carácter particular y extraordinario, diferente a todos los procesos, de las otras ramas del Derecho Procesal y desde luego buscar que se evidencia que con estos principios son los que obligan a la existencia de instituciones propias que norman la vida del proceso mismo, son pues estos principios los que convierten al Derecho Procesal del Trabajo y específicamente el juicio ordinario laboral en un proceso.

1.2. Naturaleza jurídica

Con respecto al derecho procesal del trabajo, se le debe considerar como una rama del derecho público, en vista a que esta destinado a regular la función pública, la función jurisdiccional o bien la realidad social del trabajo.

No se puede dudar del carácter publicista de esta rama del derecho, si es que se atiende como se hace, al hecho que regula una función estatal y definida de la democracia, que es la función jurisdiccional, a efecto de amortiguar o inclusive, desvanecer la evidente desigualdad motivada por razones económica y sociales que ubican en desventaja a trabajadores respecto a sus patronos.

Como su naturaleza lo indica es un derecho imperativo que lo hace necesario y es un derecho puramente social, como resultado de esa cualidad, las normas siempre serán irrenunciables, sin embargo no alteran el principio dispositivo que lo ilumina pues el ejercicio de la acciones de trabajo depende, exclusivamente, de la decisión del propio



interesado.

“El derecho procesal de trabajo, es un derecho autónomo, puesto que tiene su estructura interna, con sus elementos que le dan sustentación y contenido, además de su estructura externa con sus aspectos de autonomía legislativa, jurisdiccional, administrativa y didáctica.

Su objetivo consiste en el estudio en sí mismo considerado. Exige su ubicación respecto del derecho procesal en general y del derecho del trabajo, de manera particular. Obliga a considerar su naturaleza jurídica, las normas que lo regulan, la interpretación de estas y su necesaria integración; los principios que lo informan; los antecedentes, tanto genéricos como propios de la disciplina y, por último, los conflictos a los que el Derecho Procesal se refiere y cuya atención constituye el objeto mismo de la pretensión laboral”⁶.

1.3. Principios rectores del derecho procesal laboral

Guillermo Cabanellas indica que: “Los principios generales del derecho son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”⁷.

Principio se puede definir también como aquellas líneas directrices que informan

⁶ De Buen Lozano, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 43.

⁷ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Pág. 180.



algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Los principios rectores del proceso laboral son las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

Los principios procesales son la base de sustentación, es la estructura de todo proceso jurídico, son los criterios de justicia, los motivos por los cuales inspiran al Derecho Procesal del Trabajo, referente a los principios nos surge la duda de que si los principios del Derecho Procesal del Trabajo son los mismos a los del Derecho Procesal Civil, Derecho Procesal Penal o inclusive a los principios del Derecho en general, al respecto se puede afirmar que no existe mayor diferencia entre unos y otros, pero si se puede decir que la fuente inspiradora de los principios del Derecho del Trabajo es una Justicia Social, como manda nuestra Constitución Política de la República de Guatemala al señalar en su Artículo 101. "Derecho del Trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

Por otra parte se puede decir que los principios del derecho del trabajo son el génesis de esta rama del derecho, podría pensarse debido a que los principios son el origen de las normas laborales que estos se encuentran inmanentes; pero es todo lo contrario el dinamismo que experimenta el derecho laboral, contemporáneamente debido a



intensos cambios sociales, económicos, tecnológicos, políticos y culturales, proyecta transformaciones de los principios del derecho del trabajo, en cuanto a cuáles son y qué contenido tienen.

Estas transformaciones sociales, políticas y las demás se dan simultáneamente en la doctrina y por tanto influyen en los diversos sistemas jurídico-laborales, según como vayan modificándose, creándose o derogándose las normas jurídico-laborales a lo largo del tiempo.

Estos cambios a los que se ha hecho alusión consisten a veces en la postulación de nuevos principios o en la exclusión gradual de otros, o en una generalización de algunos de ellos dentro del derecho privado, como acontece por ejemplo con el principio de conservación del contrato.

Al tener establecida ya la diferencia entre los principios generales del Derecho y los principios del Derecho Procesal del Trabajo, se puede analizar aquellos principios que no son mencionados como tales dentro del Derecho Procesal del Trabajo; pero que a criterio propio sí son principios; asimismo se infiere que si la tutelaridad, no es tomada como principio, si es un principio el que el derecho del trabajador es tutelar de los trabajadores; y ¿Que es la tutelaridad? Ante esta interrogante, se establece que es la que trata de compensar la desigualdad económica entre patronos y trabajadores otorgándoles una protección jurídica preferente y con base a este principio se infiere que es la razón de ser del Derecho Laboral.



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

Al igual se analiza que la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, tampoco es tomado como principio pero que a criterio propio si es un principio importante dentro del Derecho Procesal del Trabajo; esto quiere decir que los derechos consignados en el Código del Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala, son irrenunciables para los trabajadores, solamente susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, en la forma que fija la ley.

Los principios que informan al Derecho Procesal del Trabajo se clasifican en:

- a. Principio protector o tutelar de los trabajadores.
- b. Principio de impulso procesal.
- c. Principio de economía procesal.
- d. Principio de celeridad.



- e. Principio de concentración.
- f. Principio de sencillez.
- g. Principio de oralidad.
- h. Principio de inmediación procesal.
- i. Principio de publicidad.
- j. Principio de probidad o lealtad.
- k. Principio de adquisición procesal.

1.4. Principio protector o tutelar de los trabajadores

Por este principio el juzgador puede equiparar la situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, de la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, protector o tutelar de los trabajadores ya que lo que se trata es de equiparar la desigualdad económica de patrono a trabajador, el patrono puede esperar mucho tiempo e interponer recursos para dilatar un proceso y de esa forma el trabajador que es la parte mas débil de la relación laboral, teniendo posibilidad



económica el patrono de pagar abogados con mucha experiencia, mientras que por el otro lado muchas veces ni siquiera tienen para pagar un abogado.

El derecho de trabajo es un Derecho Tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles un protección jurídica preferente.

Las practicas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica entre la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por este motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajonas y Latinoamericanas.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencia de trabajadores, entre obreros y empleados, por ejemplo, se estima que este principio de Tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien



tutela, porque el Código de Trabajo toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

1.5. Principio de impulso procesal

Este principio indica la obligación del Juez de velar porque todas las etapas del proceso ordinario laboral no se paralice en nuestras legislaciones; está estipulado que todas las actuaciones en el proceso serán orales, no siendo necesaria la presentación de memoriales por parte interesada, se puede decir que este principio es la contraposición del principio dispositivo por medio del cual la tramitación de todo el juicio va excluyendo las antes relacionadas; esta a cargo del tribunal, sin necesidad de que las partes tengan que solicitar absolutamente nada.

Este principio se encuentra normado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, y establece que salvo los actos de iniciación procesal por los cuales las partes se introducen al trámite del juicio (demanda y contestación de demanda) todos y cada uno de los demás actos procesales que conforman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite.

Es decir, que una vez instaurada la demanda, el juez de trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de las fases del proceso, a tal cuenta que por virtud de este principio no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, pues no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso,



sino lo es del juez de trabajo, a cuenta de quien corre la responsabilidad de ir agotando todas y cada una de las etapas procesales.

1.6. Principio de economía procesal

Ya que la mayoría de juicios ordinarios laborales los interpone un trabajador por no haber recibido sus prestaciones al momento de dejar la empresa para la cual laboraba. Mediante este principio el juez debe evitar lo más posible la dilación procesal, concentrando lo más posible la actividad procesal en el menor número de audiencias a efecto de que el mismo sea más breve, ya que el trabajador no podrá soportar la prolongación de un juicio, este principio va de la mano con el principio de celeridad.

Se infiere entonces de este principio, que este tiene por objeto, buscar que el proceso sea lo más económico posible, es decir que por este principio se busca que el trámite del juicio no resulte oneroso. Es importante señalar que la eficacia de este principio depende de la poca formalidad y de sencillez, pues cuando más poco formal y sencillo es el proceso, mas económico puede ser. La economía se puede apreciar en aspectos tales como la no exigencia de comparecer asesorado por abogado en el juicio ordinario y en el conflicto colectivo de carácter económico social, la posibilidad de litigar en cualquier tipo de papel si se hace por escrito, entre otros ejemplos.



1.7. Principio de celeridad

Con este principio lo que se trata es de que la administración de justicia actué con prontitud, resuelva de una manera rápida, ya que el proceso laboral es sencillo, en nuestros tiempos los tribunales de trabajo los han criticado de una manera muy drástica y severa, esto se debe a la lentitud en la que la administración de justicia resuelve las resoluciones, los incidentes, las sentencias y principalmente el abuso de los medios de impugnación mal utilizados por las partes.

Entonces puede decirse que este principio es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, poco formalista e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones. De lo anterior puede afirmarse con toda certeza que si los principios antes citados no funcionan graníticamente, entonces el proceso no podrá ser rápido en su tramitación.

Puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso, lo cual permite advertir que el proceso debe sufrir un trámite rápido y sencillo.



1.8. Principio de concentración

Para el autor J.J. Castorena, la concentración significa “que todas las acciones, excepciones e incidentes que se susciten con motivo de la aplicación de la norma, se planteen en un solo acto y se resuelvan en el laudo juntamente con lo principal, en resumen la concentración trata de que se diligencien el mayor número de actos procesales en el menor número de audiencias”⁸.

Este principio puede apreciarse en el contenido de los Artículos 335, 337 y 338 del Código de Trabajo y su finalidad es buscar que se diligencie la mayoría o totalidad de actos procesales de que se compone el juicio, en una sola audiencia, o en el menor número de audiencias posible. Es decir, que este principio determina que el juicio deba diligenciarse en audiencias sucesivas, con el objeto de que el juicio concluya rápidamente. Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente de dictarse el acto procesal de la sentencia.

1.9. Principio de sencillez

Desde luego, el Derecho Laboral va dirigido a un sector más abundante de la población, que en términos generales no accede a altos niveles de preparación y educación en general; este derecho debe formularse en términos sencillos de fácil

⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 29.



aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica ni de los requisitos formales básicos.

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se invoca constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría laboral.

Sin embargo, deben establecer claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático porque debe entenderse que ciertos formalismos son necesarios para el desarrollo de un proceso, por lo que debe interpretarse y aplicarse al respecto lo indicado en el quinto considerando del Código de Trabajo que dice que deben establecerse un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos. No se trata de una disciplina antiformalista como algunos dicen, en todo caso es no formalista ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto, toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico.

Se puede concluir que este principio es uno de los que más afinidad guarda con la poca formalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es poco formal, obligadamente será también sencillo.



1.10. Principio de oralidad

Este principio se refiere a que durante toda la sustanciación del proceso, es decir desde su iniciación y sustentación predomina la Oralidad.

Este principio trata de que todas las actuaciones dentro de los tribunales sean orales, con esto se estaría cumpliendo con los principios, de economía procesal y sencillez, en nuestro medio no se ha podido adaptar este principio, ya que no se puede establecer en las audiencias ni documentarse mediante actas ya que aun se pueden evacuar por medio de escritos.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, en el cual se establece que: "El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social, es oral". De la simple lectura de esta disposición se establece que la Oralidad prevalecerá siempre ante el principio de escritura.

Este principio se explica señalando que todos los actos del proceso, parten desde la misma demanda y deben diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque esta es la Naturaleza Jurídica el cual rige en sus actuaciones procesales.

Sin embargo la eficacia de la oralidad se ve vulnerada, porque dentro de las legislación



laboral no se excluye la posibilidad de que las partes puedan actuar por escrito, lo que en la práctica ha inclinado a que éstas, en varios casos, prefieran la actuación escrita sobre la actuación oral, lo cual genera que se desnaturalice la oralidad y que la preparación de los mismos asesores para actuar en forma oral sea deficiente. Puede afirmarse que la referencia por la actuación escrita deviene del temor que observan algunos profesionales del derecho a la actuación oral, porque esta última conlleva una preparación en oratoria forense, que se traduce en manejar técnica y ampliamente en todas las áreas de conocimiento Jurídico.

1.11. Principio de inmediación procesal

Este principio consiste en que el juez esté en constante contacto directo y personal con las partes durante la substanciación del procedimiento.

Según el autor Álvaro Gutiérrez Zaldivar, este principio se refiere a que el juez de trabajo debe guardar un contacto necesario con las partes en todas y cada una de las fases del juicio y no solo en el momento de la recepción de los medios de prueba.

Este principio es parcialmente observado pues en la práctica, son pocos los juzgados donde el juez de trabajo esta presente en todos los actos procesales del juicio.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo, y consiste en la obligación que la ley de trabajo impone al juez de trabajo y previsión



social, para permanecer en todas y cada una de las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio. Lo anterior significa que la inmediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo esté en contacto con las partes al momento de la recepción de las pruebas, sino que ese contacto se extiende a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes, como verdadero instructor del trámite del juicio, pues es dentro de las audiencias por el carácter concentrado de este, en donde las partes formulan sus respectivas alegaciones y donde le juez debe ir conociéndolas y resolviéndolas, además de notificar dentro de las mismas audiencias, lo resuelto a las partes.

Esto exige que el juez tenga, imperativamente, que estar presente dentro de la audiencia, ya que de lo contrario el juicio se desarrollaría sin la presencia de este principio por la no presencia del juez, lo que llevaría a un defectuoso desarrollo del proceso.

1.12. Principio de publicidad

Con respecto a este principio la Constitución Política de la República de Guatemala, segundo párrafo es clara al indicar en su Artículo 14, que los abogados que hayan sido designados por los interesados, en forma verbal o escrita, tienen derecho de conocer, personalmente, todas las actuaciones; esto pues consiste en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los autos



y escritos de las partes, excepto de aquellas actuaciones que merezcan reserva razonable de índole moral.

1.13. Principio de probidad o lealtad

Consiste en la obligación que tienen las partes y sus abogados asesores de litigar de buena fe en el juicio, con el complemento de sancionar a los que afecten la ética profesional, por lo que debe dejarse al juzgador el mas amplio poder disciplinario para sancionar a los litigantes y Abogados que traten de valerse de maniobras sorpresivas y que retarden maliciosamente el proceso laboral.





CAPÍTULO II

2. Derecho procesal colectivo de trabajo

Es el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, originados en las controversias surgidas con ocasión del trabajo entre las formas de organización de los trabajadores y el patrono o los patronos.

Su función es la de regular y verificar los procesos colectivos laborales de carácter económico social. El proceso colectivo del trabajo se ha constituido en el mecanismo judicial que busca la solución de los conflictos de naturaleza colectiva surgidos con ocasión del trabajo. En algunas naciones se ha considerado como última posibilidad la de llevar ante las instancias judiciales el conocimiento y solución de estos conflictos, pues se considera que su solución se hace mas viable a través de medios extrajudiciales como la conciliación y el arbitraje que en esos lugares tienen tal carácter. De esto deriva que se haya privilegiado allí la utilización de mecanismos como los relacionados sobre el planteamiento de los conflictos ante la instancia judicial.

En países como el nuestro esta situación se aprecia en forma invertida a la relacionada derivado de que los mecanismos extrajudiciales han tenido poca o ninguna eficacia y su fracaso ha sido estruendoso, por ello ha privilegiado el traslado del conocimiento y resolución de los conflictos colectivos ante las instancias jurisdiccionales que aunque a



veces lentas, especialmente por la retardación que el empleador intenta hacer contra el impulso del proceso, se han presentado como la forma que ha hecho mas viable la solución de la controversia en que se ha originado el conflicto.

“En cambio nuestra legislación adopta un modelo de proceso colectivo en donde se dota al juez de facultades para extender el conocimiento y resolución de los asuntos derivados del conflicto colectivo a terceros distintos de las partes que intervienen dentro del mismo a quienes podrá afectar con la decisión tomada en el juicio; asimismo se dota al juez de facultades relativas no únicamente a conferir derechos en la sentencia que se encuentran previamente establecidos en las leyes e incluso distintos y por encima de los pedidos como pretensiones por las partes dentro del proceso”⁹.

Esta característica de nuestro proceso colectivo puede decirse que obedece a que el legislador dispuso conferir tales facultades a los juzgadores tomando en cuenta que había que privilegiar, no solo la solución a la controversia que había motivado el conflicto, sino garantizar la paz y la concordancia en la empresa por largo tiempo, por ello, le dotó de facultades que le permitieran asegurar por todos los medios este objeto.

Por otro lado, se puede abstraer a que la misma naturaleza y dinámica del derecho colectivo permite a las partes mediante la negociación colectiva crear el ordenamiento legal que con carácter de ley profesional regirá relaciones de trabajo en la empresa y que vendrá a desplazar por tener que ser más beneficioso para los trabajadores al ordenamiento legal que fue producto del debido proceso legislativo. Por ello, no puede

⁹ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 2.

en ningún caso resultar motivo de alarma o suspicacias, el que en el proceso colectivo se dote a los juzgadores de facultades para crear regulaciones colectivas que permitan terminar con la controversia que motivó el conflicto, y a la vez, asegurar la paz en la empresa.

Dentro de los antecedentes del proceso colectivo merece especial atención el carácter permanente que los órganos jurisdiccionales encargados de conocer y resolver su trámite deben observar lo que se traduciría no solo en su imparcialidad para con los asuntos que deba conocer, sino en que se instituya una pronta y cumplida justicia en ese ámbito.

En el caso del derecho procesal colectivo del trabajo de Guatemala, el tribunal de trabajo con competencia en materia colectiva se ha constituido con carácter permanente desde el año de mil novecientos noventa y dos, cuando se reformó entre otros el Artículo 294 del Código de Trabajo y se dispuso que estos debían de integrarse permanentemente en cada juzgado de trabajo y previsión social que existiera en el país. El objeto de la reforma era evidentemente corregir la problemática que su carácter accidental para su integración había presentado en años pasados, porque precisamente de él se habían valido muchos empleadores para boicotear su integración.

Algunos autores han emitido críticas sobre el Derecho Procesal Colectivo del Trabajo, que se transcriben a continuación, porque tienen características con el nuestro, entre

ellos Guillermo Cabanellas, citado por el Doctor Landelino Franco, indica que “se le achaca principalmente que propugna la solución judicial de los conflictos colectivos de trabajo en la posibilidad de que la magistratura que entienda en esos conflictos termine por politizarse, como consecuencia de su intervención reiterada en conflictos que pueden presentar ese carácter. Se estima además que un conflicto de esta índole no puede resolverlo un juez de derecho, no solo por falta de conocimiento de todos los ramos de la industria del comercio, sino porque su actuación constante en la resolución de conflictos colectivos de trabajo donde tantos intereses se promueven, terminaría por agotar su prestigio por mucho que este fuera, todo juez deberá considerar en su actuación informes de terceros que prevalecerán definitivamente en su sentencia; y tales terceros, en forma indirecta, principalmente en los conflictos de intereses representaran papel de árbitro, pues su dictamen tendrá fuerza de obligar por el hecho de la sentencia”¹⁰.

Por su lado, Carlos Alarcón citado por el Doctor Landelino Franco señala: “Admitir que los tribunales de justicia resuelvan conflictos de intereses, es decir, conflictos en los que por no existir una norma legal, se obligaría al juzgador a crearla, constituye un paso gravísimo, no solo por la invasión de facultades correspondientes a otros poderes del Estado, sino porque indefectiblemente, llevaría a los estrados de la justicia problemas políticos que solo pueden resolverse con criterio político. Conduciría, sencillamente, al desprestigio de los jueces tanto porque, al no existir una norma previa para la interpretación, cada juez buscaría la solución de acuerdo con sus preferencias, lo que generaría de ser la parte obrera la perjudicada por la declaración de huelga

¹⁰ *Ibid.* Pág. 7.



como medio de lucha de manera inevitable. Asimismo quedaría desconocida la resolución judicial; y los jueces que la hubiesen adoptado se verían en una situación bastante desairada, no solo porque esto representaría la inobservancia de sus fallos, sino porque también al final podría hacerseles responsables del agravamiento del conflicto”¹¹.

Por otra parte y dentro de los antecedentes del proceso colectivo del trabajo, merece especial atención lo relativo a la especialidad que deben tener los juzgadores a quienes se haya dotado de jurisdicción para juzgar en ese ámbito, sobre todo si se toma en cuenta que en cualquier parte del mundo, pero especialmente en Guatemala, esta es un área del Derecho Procesal muy extraordinaria y muy poco parecida a todas las demás áreas del Derecho Procesal, lo que hace indispensable que los juzgadores deban de tener conocimientos especializados en la materia, sino también en relación a cuestiones de naturaleza económico social.

En conclusión se puede establecer que es por virtud de esta disciplina procesal, que las divergencias o controversias en materia económica y social surgidas entre trabajadores y empleadores se someten a conocimiento de los tribunales de trabajo.

2.1. La jurisdicción privativa

En este aspecto es necesario citar una definición sobre la Jurisdicción, con el objeto de ilustrar aún más este estudio; consistiendo esta “en la función pública, realizada por

¹¹ **Ibid.** Pág. 8.



órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución. La jurisdicción es autónoma, puesto que cada Estado la ejerce soberanamente, y es exclusiva, tanto en el sentido de que los particulares no pueden ejercerla, como porque cada Estado la aplica con perscendencia y exclusión de los otros. Y debe ser independiente frente a los otros órganos del Estado y a los Particulares”¹².

La existencia de tribunales especializados de trabajo constituye uno de los avances significativos en el desarrollo del derecho procesal del trabajo, sobre todo si esa jurisdicción especial se acompaña de un procedimiento también especial.

La idea de la jurisdicción privativa de trabajo o especial, como también se le suele denominar, esta largamente establecida en Iberoamérica, como expresión de lo que en su momento representó una nueva concepción del derecho procesal, que todavía hoy proyecta una viva discusión sobre la autonomía o no del derecho procesal del trabajo.

En este sentido, la necesidad de esta jurisdicción especial surge del reconocimiento de la autonomía del derecho del trabajo (en sentido material); de la existencia de normas procesales propias, y, comparativamente, de la tradicional lentitud y onerosidad de los procesos ante la jurisdicción común, que contrastan con las exigencias de una justicia rápida y simplificada para las causas laborales.

¹² Salazar Muñoz, Cynthia. **Función jurisdiccional y administrativa del organismo judicial**. Pág. 6.

Debe precisarse que corresponde a la jurisdicción privativa de trabajo el conocimiento y decisión, por vía jurisdiccional, de determinados conflictos de trabajo. Esa es su función típica y propia, y la regla general es que se le ha atribuido la función jurisdiccional a los tribunales de trabajo, circunscrita a los conflictos jurídicos o sociales según sean individuales o colectivos.

La jurisdicción de la justicia de trabajo abarca no solo a los conflictos entre trabajadores y empleadores, sino también a determinados conflictos de trabajo entre sindicatos de trabajadores; entre un sindicato y uno o más de sus miembros; entre un sindicato y uno o más trabajadores que no son miembros de dicho sindicato, y entre empleadores o entre un empleador y un tercero (en la parte de tales conflictos que se atribuya a los tribunales de trabajo, incluso como parte de con uno o mas trabajadores). En todos estos casos deberá tratarse de conflictos relacionados con la aplicación de normas laborales o por razón de relaciones de trabajo, así mismo sobre los conflictos derivados de la seguridad social.

Una función accesoria de la justicia laboral es la de ejercer funciones de conciliación, en las cuales el tribunal o la autoridad jurisdiccional no decide el conflicto, pero interviene como tercero que auxilia a las partes en la búsqueda de un acuerdo; esta función en los conflictos de carácter individual o colectivo, es una característica del proceso laboral, “vista desde la naturaleza jurídica contractual”¹³. La conciliación es una etapa procesal obligatoria, como una etapa separada de la audiencia relativa a la presentación y práctica de pruebas.

¹³ Bonilla, Gustavo. **Derecho procesal del trabajo I (derecho procesal individual)**. Pág. 2.

Por consiguiente la jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en aquellos conflictos.

Con base a lo anterior, puede afirmarse que el termino privativo se refiere a que el ejercicio de la jurisdicción en este ámbito debe corresponder exclusivamente a los jueces de trabajo y previsión social a quienes debe facultarse para impartir la justicia exclusivamente en este ámbito; así se desprende de lo normado en el Artículo 283 del Código de Trabajo.

2.2. Organización de los tribunales de trabajo en materia procesal colectiva

El origen del término juzgado es netamente español. Para señalar la posible aparición y evolución de la voz se debe recurrir obligadamente a su formación histórica, al proceso que le precedió así como también al que coexistió, que sin duda habrá contribuido a su transformación.

En Guatemala la función jurisdiccional de los Juzgados de Trabajo ha tenido varias etapas en el derecho guatemalteco, el antecedente más directo y sobresaliente de la creación de dichos órganos jurisdiccionales se inician con el Código de Trabajo emitido en el año de mil novecientos cuarenta y siete, Decreto 330 del Congreso de la República, fue en ese período en el que el derecho laboral en Guatemala cobra auge,

porque no solamente se dictan leyes en materia de Trabajo y Previsión Social, cualitativa y cuantitativamente, se legisla con sinceridad y se crean por primera vez los órganos e instrumentos indispensables para que buena parte de la legislación no sea letra muerta, es por ello que el período de la revolución de octubre estableció los cimientos para crear un Estado de derecho.

Aunque la función jurisdiccional en materia laboral con anterioridad, era ejercida por órganos de materia civil, fue importante crear organismos con función especializada en el derecho laboral; fue así cuando el Decreto 330 del Congreso de la República promulgado el uno de mayo de mil novecientos cuarenta y siete, en su parte considerativa señala que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es necesario crear un sistema flexible y moderno de Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Los tribunales de trabajo y previsión social observan una forma de organización en materia procesal individual del trabajo y otra distinta en materia procesal colectiva del trabajo.

En esta rama del derecho procesal del trabajo, los tribunales de trabajo y previsión social observan una organización distinta derivado de que dentro del conocimiento de los juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia va poder darse también el conocimiento de los tribunales de conciliación y de los tribunales de arbitraje; y el examen y revisión de lo resuelto por estos va ser objeto de un trámite de segunda instancia a cargo de las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social.

Por consiguiente la organización en materia procesal colectiva que observan los juzgados de trabajo y previsión social, se encuentra estructurado de la forma siguiente:

2.3. Juzgados de trabajo y previsión social de primera instancia en materia procesal colectiva

Estos juzgados de acuerdo a lo que establece el Artículo 292 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, son los que tienen bajo su responsabilidad el conocer:

- a) De todos aquellos conflictos colectivos de carácter económico social, cuyo propósito sea obligar al empleador a la constitución de nuevos y mejores derechos a favor de los trabajadores y a la consiguiente adecuación de todos los contratos individuales de trabajo vigentes en el centro de trabajo;
- b) De todos aquellos conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, surgidos con motivo del incumplimiento e inobservancia de los instrumentos de normación colectiva celebrados entre los trabajadores coaligados o sindicalizados y el patrono; y cuyo objeto sea obligar al cumplimiento y observancia de los derechos previamente establecidos.
- c) De todos los conflictos de carácter económico, una vez se hayan constituido en tribunales de arbitraje.

- d) De todos los conflictos de carácter económico, una vez se hayan constituido en tribunales de conciliación y hayan podido resolver la controversia surgida en esa etapa procesal del conflicto.

- e) De todas las incidencias que deriven del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social dentro de las que se incluyen las diligencias de reinstalación, los incidentes de autorización de terminación de contrato de trabajo, los incidentes de represalias y los incidentes para declarar la ilegalidad o la ilegitimidad de la huelga.

2.4. Los tribunales de conciliación

Estos tribunales se integran de manera pluripersonal y su regulación se encuentra normada en los Artículos del 293 al 299 del Código de Trabajo. Su intervención se da en la etapa procesal denominada fase de conciliación dentro del trámite de conflicto de carácter económico social y tiene por objeto buscar avenir a las partes en conflicto sugiriendo formas equánimes de arreglo que permitan concluir el conflicto con un convenio colectivo suscrito por las partes. La resolución que emana de este tribunal no tiene carácter obligatorio y vinculante sobre las partes que intervienen dentro del conflicto colectivo, a tal cuenta que su función termina, de no haber acuerdo entre las partes, con un pliego de recomendaciones que se dicta a manera de sugerir a las partes su adopción para terminar el conflicto.

Para ser integrante del Tribunal de conciliación, ya sea como representante del sector



de los patronos o de los trabajadores, se debe cumplir con los requisitos establecidos en los Artículos 295 y 296 del Código de Trabajo: deben ser guatemaltecos de los comprendidos en el Artículo 144 de la Constitución Política de la República de Guatemala, mayor de 21 años, saber leer y escribir, ser de buena conducta, ciudadano en ejercicio de sus derechos y del estado seglar, estar domiciliado en la zona jurisdiccional del juzgado respectivo. Fungen el cargo durante un año. El desempeño del cargo es público y obligatorio, son remunerados por dietas equivalentes a los emolumentos devengados por el Juez de Trabajo y Previsión Social y proporcionados a los días de trabajo.

No pueden ser conciliadores los Abogados ni los miembros del Organismo Judicial, salvo el Presidente del Tribunal; sino únicamente aquellos que no sean versados en derecho, o sea jueces legos.

En los Tribunales de Conciliación las deliberaciones son secretas, las decisiones serán tomadas por mayoría de votos de los miembros, la votación debe efectuarse el mismo día señalado para el fallo, las resoluciones deben ser firmadas por todos los miembros del Tribunal aunque alguno votare en contra, a excepción de las resoluciones de trámite que únicamente serán firmadas por el Presidente del Tribunal y su Secretario.

Finalmente, la función transitoria de estos tribunales concluye cuando termina la etapa procesal del conflicto dentro de la que intervienen.

2.5. Los tribunales de arbitraje

Estos tribunales contrariamente a los de conciliación se integran de manera eventual dentro del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, es decir, que su integración depende de que concurran las circunstancias determinadas en la ley para que pueda presentarse un caso de arbitraje potestativo o bien, un caso de arbitraje obligatorio. De todas maneras, en el caso que sea necesaria su integración, deberán constituirse dentro del conflicto colectivo y su objeto será el conocimiento y resolución de la controversia surgida mediante la correspondiente sentencia o laudo arbitral que al término del procedimiento deberán dictar.

“La legislación laboral guatemalteca confiere a los tribunales de arbitraje, amplias facultades para conocer y en su oportunidad proferir su sentencia o laudo arbitral, sin necesidad de que se perfeccione mediante “EXEQUATUR” u otro acto de homologación, por lo que se sostiene que los tribunales de arbitraje pueden dictar sentencia por sí mismos con la eficacia procesal de una declaración de certeza jurídica”¹⁴.

La integración de estos tribunales es similar a la de los tribunales de conciliación, por cuanto serán presididos por el mismo juez de trabajo y previsión social titular del juzgado de trabajo y previsión social en donde se tramita el conflicto, y se complementará su integración con dos jueces legos vocales designados por la Corte Suprema de Justicia, de entre los representantes patronales y sindicales propuestos por

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del trabajo**. Pág. 238.

las respectivas organizaciones de patronos y trabajadores.

Las diferencias más importantes de estos tribunales con los de conciliación, son las relativas a que sus decisiones sí vinculan a las partes que intervienen dentro del conflicto colectivo, pues tienen carácter coactivo y lo que es más importante aún, las decisiones de estos tribunales expresadas en la sentencia arbitral asumen la función de un instrumento de normación colectiva que va a regir las relaciones de trabajo en la empresa mediante la constitución de nuevas y mejores condiciones del trabajo.

2.6. Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social

El objeto del conocimiento de estos tribunales integrados pluripersonalmente, es examinar y revisar todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social. Las salas de trabajo y previsión social en materia procesal colectiva también constituyen los tribunales de apelación cuyo objeto va ser el revisar y examinar lo resuelto en primera instancia por los tribunales de arbitraje en las sentencias arbitrales.

Las salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, es un Tribunal Colegiado, ya que dichos órganos están formados por tres magistrados titulares o propietarios y tres magistrados suplentes.

Sin embargo debe de tenerse presente que estos tribunales en casos de excepción

Quiche y Jutiapa.

4. Sala cuarta: conoce en grado de las resoluciones dictadas por los juzgados de Escuintla, Suchitepéquez, Huehuetenango, Retalhuleu, San Marcos y Quetzaltenango.

Raúl Antonio Chicas Hernández critica a los legisladores "por no seguir contemplando la integración de las Salas de Apelaciones, que conocen de los conflictos colectivos en segunda instancia, en la misma forma tripartita que los de primera instancia, ya que en nuestro país las Salas de Apelaciones están integradas por Jueces de Derecho, lo cual desvirtúa el criterio que se sigue en primera instancia"¹⁵.

2.7. Conflictos de jurisdicción

El autor Jaime Guasp, en cuanto a este tema relaciona que : "La existencia de distintas actividades estatales, cada una con una función específica y la imposibilidad de trazar con toda precisión la línea divisoria que entre ellas debe existir, explica el nacimiento de conflictos jurisdiccionales cuando dos o más órganos del Estado pretenden intervenir en un mismo asunto, cuando dos o mas órganos del Estado pretenden apartarse de un mismo asunto y cuando dos o mas órganos del Estado pretenden apartarse respecto de un mismo asunto de su intervención en él"¹⁶.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 125.

¹⁶ Guasp, Jaime. **Derecho procesal civil.** Pág. 114.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, al conflicto de jurisdicción lo denomina como conflicto de atribuciones y lo hace de la siguiente manera: "Situación que surge entre autoridades judiciales o administrativas cuando cada una de ellas se considera al mismo tiempo con facultades para conocer, deliberar o resolver sobre determinado asunto"¹⁷.

El decreto número 64-76 del Congreso de la República, Ley del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, establece por conflicto de jurisdicción la contienda surgida entre la administración pública y la jurisdicción ordinaria o privativa de los tribunales de la República, o bien, los que surjan entre el tribunal de lo contencioso administrativo y los de la jurisdicción ordinaria o privativa. Es decir que para que exista conflicto debe haber intromisión de la administración pública en la jurisdicción de los tribunales, o viceversa; y también intromisión del tribunal de lo contencioso administrativo en la jurisdicción o viceversa.

El Código de Trabajo, como ley especial, regula que para los casos de conflictos de jurisdicción que surjan entre un tribunal de trabajo y una autoridad que no pertenezca al Organismo Judicial, rigen las reglas contenidas en la Ley del Organismo Judicial. Por su parte, el Artículo 311, del mismo cuerpo citado, indica que resueltos los conflictos de jurisdicción por el tribunal respectivo, las actuaciones deben de remitirse a la mayor brevedad posible, al juez que se estime competente para conocer del proceso.

Una vez planteado un conflicto de jurisdicción, el Juez de Trabajo y Previsión Social

¹⁷ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 85.

carece de la facultad legal de rechazarlo, aunque a todas luces su interposición ha sido con el objeto de obstaculizar el proceso; ya que una vez presentado el conflicto ante el tribunal respectivo, este debe dejar de conocer y remitir las actuaciones dentro de cinco días siguientes al Tribunal de Conflictos de Jurisdicción para que resuelva en lo que haya lugar.

Cabe mencionar que no compete al Tribunal de conflictos de jurisdicción conocer de los asuntos de competencia que se originen con motivo del planteamiento del juicio ordinario laboral, pues para este efecto existe como dilatoria la excepción de incompetencia que debe ser promovida de acuerdo con lo que establece el Artículo 309 del Código de Trabajo y 117 de la Ley del Organismo Judicial.

El objetivo de promover un conflicto de jurisdicción, mayormente en la práctica por la parte patronal; en el proceso ordinario laboral es para crear un obstáculo y retardo al trámite del juicio mismo, así como para entorpecer su desarrollo normal.

2.8. Impedimentos, excusas y recusaciones

Los impedimentos, excusas y recusaciones son medios que tiene previstos la ley con el objeto de garantizar la imparcialidad del juez en el ejercicio de su función jurisdiccional, imparcialidad que tiene como presupuesto necesario la independencia judicial y son motivadas por la función que realizan los jueces, tomando en consideración que constituyen mecanismos viables para el juez o para las partes procesales, en su

conocimiento de determinados procesos que por circunstancias externas podrían viciar el mismo y su apareamiento y regulación que permite a la administración de justicia, y en especial a los fines del proceso, que este sea lo más transparente, justo y legalmente posible.

Hernando Londoño Jiménez explica: Si como es cierto la función jurisdiccional debe ejercerse sin sombras de sospecha y de duda acerca de la imparcialidad e independencia de los jueces y magistrados, ya que la ley ha previsto mecanismos procesales para garantizar y proteger esas garantías hacia una recta y debida administración de justicia.

De ahí la preocupación que se ha observado durante el desarrollo del derecho procesal en general, lo cual ha obligado la creación de instituciones que permitan mantener la imparcialidad de los juzgadores como representantes del órgano jurisdiccional al que pertenecen, ya que al estar sus decisiones basadas en apreciaciones personales respecto de las partes de un proceso cualquiera, dicha resolución puede generar incidencias procesales. A continuación se desarrollaran estas instituciones:

a) Impedimentos: los impedimentos se derivan de ciertas circunstancias que determinan la exclusión del juez de manera absoluta. Desde el punto de vista procesal, los impedimentos, son causas, exigencias o prohibiciones que se oponen a la ejecución de determinado acto jurídico, con los efectos de nulidad, penal o de otra índole en cada caso establecido.

Guillermo Cabanellas indica al respecto que “los impedimentos pueden definirse como aquellos obstáculos legales que no permiten a un juez conocer en un caso determinado”¹⁸.

De lo anterior se desprende que los impedimentos constituyen también otro medio por el cual el juez de trabajo y previsión social se inhibe de seguir conociendo el trámite del asunto que ha sido sometido a su conocimiento, por considerar que su actuación podría enmarcarse dentro de las causales de impedimento contenidas en el Artículo 122 de la Ley del Organismo Judicial. La particularidad de los impedimentos radica en que estos solo pueden ser resueltos por el propio juez de trabajo y previsión social, quien es el que en todo caso, hace del conocimiento de las partes la causal de impedimento que tiene para seguir conociendo y con base en ella se inhibe de continuar dentro del proceso.

b) Excusas: sucede cuando el Juez se abstiene de conocer porque concurre algún motivo que le priva la libertad de actuar con independencia o imparcialidad en el asunto sometido a su conocimiento.

Se denominan así, porque son invocadas por las partes como impedimentos y estas pretenden hacerlos valer para que el Juez de trabajo y previsión social deje de conocer del asunto y de esa manera evitar que actúe con parcialidad, con fundamento en considerar que la actuación de este se encuadra en alguna de las causales de excusa normadas en el Artículo 123 de la Ley del Organismo Judicial.

¹⁸ *Ibid.*



De acuerdo con Guillermo Cabanellas: “excusa constituye la razón o causa para eximirse o librarse del conocimiento del proceso o bien el motivo fundado con base en el cual las partes pueden pedir al juez que deje de conocer de un determinado asunto”¹⁹.

Debe entenderse entonces que la excusa constituye un medio para separar del conocimiento del proceso al juzgador, debiéndose tomar en cuenta que en todo caso, la excusa es una facultad del juzgador que se encuentra en su derecho de aceptarla o no.

c) Recusaciones: la recusación es la facultad que la ley concede a las partes en juicio para reclamar que un juez, o uno o varios miembros de un tribunal colegiado, se aparten del conocimiento de un determinado asunto, por considerar que tienen interés en el mismo o que lo han prejuzgado. En ciertos casos, la recusación puede hacerse sin expresar la causa, pero lo corriente es que se haga alegando que el recusado se encuentra comprendido en alguna de las causales que taxativamente enumera el artículo 125 de la Ley del Organismo Judicial.

Guillermo Cabenellas indica que recusar es “una acción o efecto de recusar, esto es, el acto por el cual se excepciona o rechaza a un juez para que entienda o conozca de la causa, cuando se juzgue que su imparcialidad ofrece motivadas dudas”²⁰.

¹⁹ **Ibid.**

²⁰ **Ibid.**

En términos generales, recusar significa poner tachas al juez u otro funcionario público, que tenga como resultado que se le aparte de conocer de determinado proceso.

2.9. El juicio ordinario laboral

El proceso ordinario oral laboral, se define como el proceso de conocimiento que tiene por objeto declarar un derecho o definir una relación jurídica, previa fase cognoscitiva, en donde los sujetos (patrono y trabajador) participan en un debate en igualdad de condiciones (tratando de compensar la desigualdad económica de éstos), para lograr convencer al juez acerca de sus pretensiones.

El juicio ordinario laboral: Constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente puede considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes después de la discusión y el examen de ellos. Estas solemnidades aunque existen, debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de poca formalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral.

Asimismo puede considerarse que “es ordinario porque se encuentra regulado como la vía normal y general dentro del ordenamiento jurídico laboral”²¹.

²¹ Franco López, César Landelino. Tomo I. **Ob. Cit.** Pág. 58.

Su naturaleza jurídica es pública, por ser esta una función y actividad estatal, por medio de la cual se enviste a ciertos órganos jurisdiccionales, de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.

Según las definiciones que antes se han expuesto, podemos extraer elementos o características del juicio ordinario laboral siendo las siguientes:

- a) Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.
- b) Las actuaciones de las partes se asientan en actas.
- c) No existe periodo de prueba dentro del trámite del proceso, en virtud de que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba.
- d) La actuación de las partes debe ser por regla general oral.
- e) El juez se encuentra facultado para señalar a su discrecionalidad los plazos en los que deben celebrarse ciertas actuaciones.
- f) Se limita legalmente la clase y número de recursos que pueden utilizarse para impugnarse las decisiones del juzgador.
- g) Se protege jurídicamente de manera preferente a la parte económicamente más



débil de la relación procesal.

h) No existe la posibilidad para el demandado de alegar la caducidad de la instancia.

2.10. Sujetos procesales

Dentro del trámite del proceso colectivo puede afirmarse que son sujetos procesales: el juez de trabajo y previsión social, los jueces miembros de los tribunales de conciliación y tribunales de arbitraje, así como los grupos coaligados de trabajadores y los sindicatos tanto de patronos como de trabajadores por su intervención dentro del trámite del mismo.

“Así a las partes compete interponer los oportunos recursos, absolver posiciones, reconocer documentos, etc. Las partes que intervienen en el proceso son dos, y tradicionalmente se las ha denominado parte actora y parte demandada. Tres teorías son las que han pretendido esclarecer el concepto de parte. Para la primera, la parte se identifica con el titular de la relación jurídica substancial, lo que no es completamente exacto, porque aunque esa relación jurídica se invoque como fundamento de la acción, puede o no existir, y no por eso se pierde la calidad de parte en el proceso. La segunda teoría, si hace la distinción entre sujeto de la acción y sujeto de la litis, porque el proceso se hace respecto de éste, pero con la intervención de aquel. Una tercera doctrina, en la cual toma postura Alsina, es aquella que sostiene que parte es quien en nombre propio o en cuyo nombre se pretende la actuación de una norma legal y aquel



respecto del cual se formula esa pretensión. Por consiguiente, tiene calidad de tal quien como actor o demandado pida la protección de una pretensión jurídica por los órganos jurisdiccionales²².

Los elementos que deben contener las partes son:

- a) Capacidad: se refiere a la capacidad de quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, siendo el derecho material el que indica cuando se esta en esa condición.
- b) Legitimación: es la determinación que nos establece si el demandante es el sujeto que tiene derecho a serlo en el proceso que se trate, y el demandado la persona que hay de sufrir la carga de asumir tal postura.
- c) Postulación procesal: es la aptitud que se requiere para realizar actos procesales, o para ser receptor de los actos del tribunal.
- d) Representación: las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por medio de mandatario judicial de los establecidos en la ley.
- e) Auxiliares de las partes: si bien por el principio de poca formalidad no constituye un requisito para las partes, en la mayoría de procesos el auxiliar de esta es un abogado, siendo esta la persona con habilitación legal, dedicándose a la defensa

²² Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Págs. 367 y 368.

jurídica de otros sujetos.

Con base a lo anterior, son partes procesales dentro del juicio ordinario laboral colectivo, las siguientes:

- a) La coalición: “es la agrupación o unión de personas con el propósito de realizar fines específicos y defender sus intereses de clase”²³. En el Código de Trabajo no se contiene definición alguna de las coaliciones o grupos coaligados de trabajadores, sin embargo puede definirse como la unión de un mínimo de tres trabajadores con carácter temporal o transitorio cuyo propósito será el de unirse para obligar al patrono a atender y resolver controversias del presente, surgidas con ocasión al trabajo que pueden ser susceptibles de afectar la continuidad de las labores y de generar una posible huelga; esto se infiere de lo establecido en los Artículos 239 y del 377 al 396 del Código de Trabajo.
- b) Sindicato: según el Artículo 206 del Código de Trabajo es “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.
- c) Los patronos: derivado de que los empleadores no se organizan en sindicatos no

²³ Cabanellas De Torres, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 420.

se aprecia en la práctica procesal del trabajo que estos comparezcan como parte actora dentro del proceso colectivo por medio de sindicatos. En los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos en contra de ellos, los empleadores aparecen dentro del proceso de manera individual.

2.11. La asesoría profesional en el juicio ordinario laboral

Dentro del juicio ordinario laboral no constituye un requisito para las partes, el comparecer auxiliadas por abogado, sin embargo el Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio.
- b) Los dirigentes sindicales, cuando se trate de asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, siempre y cuando la cuantía del asunto no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.
- c) Los estudiantes de Derecho de las Universidades que funcionan legalmente en el país, siempre y cuando hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo y que los asuntos no excedan de la cuantía del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.



2.12. La aplicación supletoria del derecho común en el juicio ordinario laboral

Por supletoriedad de la ley se entiende la aplicación de otras leyes en materia distinta a la que la regula, por motivo de que no se contempla en estas últimas los institutos o disposiciones que permitan completamente el objeto de la ley.

En el Derecho Procesal del Trabajo, específicamente dentro juicio ordinario laboral la supletoriedad se da cuando exista ausencia de disposición que regule la situación concreta a resolver. El Artículo 326 del Código de Trabajo constituye el conducto para esta aplicación supletoria, especialmente la relacionada al Código Procesal Civil y Mercantil y a la Ley del Organismo Judicial. Sin embargo, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil es relativa ya que solo va a poder aplicarse en el caso de que la misma no contraríe el texto y los principios procesales propios y exclusivos del Derecho Procesal del Trabajo, regulados en el Código de Trabajo.



CAPÍTULO III

3. Antecedentes históricos de la huelga

3.1. Historia de la huelga

Al respecto del origen de la huelga Manuel Alonso Olea señala: “la palabra huelga utiliza un juego de palabras del idioma francés, para darnos la evidencia de su antigüedad y de las causas más próximas de este fenómeno”²⁴.

En castellano la palabra huelga procede de huelgo, que significa, espacio de tiempo en que una persona esta sin trabajar. A su vez, el sustantivo huelgo, se deriva de la palabra holgar, que significa respirar, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga, o la suma de ambos, derivada del trabajo.

Se puede establecer que en los albores de los problemas sociales, cuando los trabajadores aún no tenían conciencia de clases, pero sí la tenía la burguesía triunfante en la Revolución de Francia, que resolvió el pequeño problema de la Conspiración de los iguales que encabezaba François Noel Babeuf (1760-1797) cortándole, precisamente, la cabeza (para lo que madame La Guillotina se prestaba de manera particular), la preocupación de la Asamblea Nacional fue resolver por la vía legal los problemas que aún no se presentaban. El resultado fue la memorable Ley Le

²⁴ Palacio, Lino. **Derecho procesal civil**. Pág.203.



Chapelier, aprobada entre los días 14 y 17 de junio de 1971, cuyo objetivo principal era impedir que los trabajadores se organizaran sindicalmente.

Si bien se suponía que al mismo tiempo se prohibían las corporaciones de oficios, ello no tenía valor alguno, ya que la Revolución Industrial había acabado con el régimen económico de esas corporaciones, que ya no podían competir con las industrias nacidas de la aplicación de la energía del vapor en sustitución de la artesanal energía humana o animal, o del agua o del aire. La economía había dejado sin valor desde antes lo que el legislador, simplemente, remachaba.

Paul Pic cuenta que “inclusive en esos mismos tiempos se crearon consultivas de artes y manufacturas (Acuerdo del 10 de thermidor, año XI) y consejos de hombres sabios (Ley del 18 de marzo de 1806) de evidente orientación favorable a los empresarios”²⁵.

El Código de Napoleón de 1804 vino a ratificar el sentido patronal de las nuevas disposiciones. En sus Artículos 1780 y 1781 sólo permitió contrataciones temporales de los trabajadores y ordenó tener por ciertas las afirmaciones de los patronos respecto del pago de los salarios en el año vencido y de los anticipos cubiertos por el año en curso.

La nota más rotunda la establecía el Código Penal de 1812, cuyos Artículos 414, 415 y 416 consagraban los delitos de coalición y huelga, fórmula que había inaugurado Gran

²⁵ De Freitas, Jair y Torres, Flavio Arturo. **La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano.** Pág. 212.

Bretaña en 1799-1800 en su Combination Acts. Y por lo tanto se les imponían multas y arrestos a todos aquellos trabajadores que formaran tumulto o motín, o emplearan de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo, con evidentes referencias indirectas al ejercicio del derecho de huelga.

En esos prolongados tiempos, la huelga no podía concebirse como un derecho, sino, simplemente, como un acto ilícito. Pero las inquietudes sociales empezaban a manifestarse. No fue ajena a ello la labor de Robert Owen. Gran Bretaña derogó las Combinations Acts en 1824, y en 1871 dictó una primera ley sobre los sindicatos profesionales. Francia vivió la revolución de 1848, cuya Constitución consagró el derecho al trabajo, y en el mismo año fue notable la publicación del Manifiesto del Partido Comunista, en el que Marx y Engels plantearon, con pretensiones científicas, la tesis del materialismo histórico. El 25 de mayo de 1864 Francia suprime el delito de coalición y lo sustituye, aun con evidentes referencias a la huelga, por el de atentado a la libertad de trabajo.

En Bélgica (1866), Alemania (1869), Austria-Hungría (1870), Países Bajos (1872) e Italia (1890) se siguieron caminos parecidos, con el propósito fundamental de impedir la intervención de los sindicatos en las discusiones de las condiciones de trabajo, sin olvidar de reprimir las medidas de presión sindical.



La tendencia era suprimir la violencia de la tipificación de las conductas en el marco de los códigos penales, pero sin que ello implicara la aceptación de las acciones colectivas de los sindicatos.

Se suele denominar época de la tolerancia a esos tiempos. Sin embargo, también se prohibía el funcionamiento de la Asociación Internacional de los Trabajadores al menos en Francia (1872) como una evidente venganza por la simpatía demostrada por la Asociación con el Movimiento de la Comuna de París (1871).

La denominada etapa de la reglamentación presencia el reconocimiento a las asociaciones sindicales. Sin embargo, con buen juicio, las organizaciones que se forman entonces se oponen a ser objeto de regulación por parte del Estado. Es bien recibida, en cambio, la Ley Wäldeck-Rousseau, del 21 de marzo de 1884, que reconoce la legalidad de los grupos sindicales. No obstante, la disposición más importante que consagra en forma definitiva el derecho de asociación profesional será la Ley del 1º de julio de 1901, que atribuye personalidad jurídica a los sindicatos.

Es interesante advertir que el reconocimiento del derecho de huelga no aparece en los documentos importantes del siglo XIX. De manera particular, no está incluido en la Declaración de Principios de la II Internacional (París, 14 al 21 de julio de 1889).

En conclusión se puede decir que la huelga como institución del derecho colectivo, tiene su origen en el Derecho Francés, en el período inmediato a la Revolución



Francesa, que es también la etapa en la que surge el derecho de coalición.

3.2. Antecedentes históricos de la huelga

El derecho de trabajo “es el resultado histórico del dialogo-conflicto permanente entre las diversas fuerzas sociales en pugna, y ha ido conformándose en estrecha vinculación con las luchas de los trabajadores y de sus organizaciones. Nacido del régimen capitalista que tenía necesidad de una mano de obra libre y móvil, crecido a través y por medio de las luchas obreras, expresa al mismo tiempo las reivindicaciones de los trabajadores asalariados y las exigencias de una economía fundada sobre la empresa privada y el beneficio, reflejando en su seno todas las sinuosidades de la coyuntura económica y el estado de las luchas laborales”²⁶.

Esto pone de manifiesto que, visto desde una perspectiva histórica, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, muy especialmente los de libertad sindical y de huelga, se ha ido produciendo en paralelo con la intensidad de las luchas y conflictos, y que su amplitud y extensión guarda estrecho parentesco con la relación de fuerzas políticas y sociales más o menos favorables a los intereses de los trabajadores que les ha permitido avanzar mucho o poco en su reconocimiento y consolidación.

La huelga, por tanto, esta en el centro de la acción de la clase trabajadora desde su nacimiento, de forma que podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la historia del

²⁶ Mariucci, Luigi. **La ley sobre la huelga en los servicios esenciales: problemas cerrados y abiertos, en debate laboral No. 8-9.** Pág. 34.



movimiento colectivo de los trabajadores es en gran parte la historia de sus huelgas, y que esta se puede establecer como la "manifestación tanto de una vivencia colectiva
/

de los trabajadores, como instrumento de modificación de las relaciones de fuerza"²⁷.

En esta realidad histórica aproximada a la realidad jurídica de varios países desarrollados, se puede observar la distinta percepción y regulación por el derecho.

En aquellos países en los que se entiende que el conflicto es intrínsecamente un elemento negativo y perturbador en las relaciones de trabajo, el ordenamiento jurídico ha servido para tratar de eliminarlo o cuando menos dejarlo reducido a la mínima expresión.

Por el contrario, en los que se entiende que el conflicto puede ser en numerosas ocasiones un elemento innovador y de avance en las relaciones laborales, el derecho lo ha ido regulando como una pieza básica de promoción de la clase trabajadora y de sus organizaciones.

Es decir, puede observarse que han existido, y siguen existiendo en la actualidad, dos lógicas bien diferenciadas, las que son: la consideración del conflicto como instrumento negativo o bien como positivo para avanzar en un camino lento pero persistente de transformación de las relaciones socio-económicas. Si el Estado tiene una visión positiva del conflicto debe dotar a las organizaciones sindicales de los

²⁷ Figueroa Ortiz, Edgar. **La huelga y los servicios esenciales. Estudios del derecho del trabajo.** Vol. I, Pág. 22.



medios e instrumentos necesarios para su reforzamiento frente a la contraparte empresarial, y ello pasa por el pleno reconocimiento y protección del derecho de huelga y la tutela de la libertad sindical.

Por el contrario, el planteamiento negativo estatal hacia el conflicto significa una regulación represiva del mismo, cosa que exacerba las tensiones e implica la politización de todo conflicto que acaba dirigiéndose contra los poderes públicos, como muestra la repetida experiencia histórica.

En la evolución histórica de la legislación laboral reguladora de la huelga se puede distinguir tres grandes etapas significativas. En cada una de ellas, suscitadas en países con un grado alto de industrialización y con una estrecha relación con el devenir de los acontecimientos económico-sociales y de los cambios políticos.

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del siglo XVIII e inicios del siglo XIX, en ese momento histórico se produce la aparición a gran escala de las relaciones capitalistas de producción. Surgen igualmente las primeras organizaciones colectivas de trabajadores, y se genera la necesidad de edificar una nueva legislación laboral que tenga presente la incipiente realidad tecnológica y social, para la que en modo alguno era válida la precedente normativa de origen feudal. Por lo que respecta a la consideración de la huelga por el derecho hay que subrayar que las tres fases históricas antes apuntadas están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La huelga como institución, ha pasado por diversas etapas desde el momento de su gestación hasta nuestros tiempos, siendo las mas importantes las que se describen a continuación:

3.2.1. Etapa primera, finales del siglo XVIII hasta finales del siglo XIX

Esta etapa se ha caracterizado en sus orígenes por la marcante aparición de una legislación represora de la huelga y de las asociaciones obreras. Fue en la época de los gobernantes liberales en la que se consideraba que tanto estas como aquella atentaban al dogma liberal de la libertad individual de trabajo y de la innecesariedad de cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado que actuara para alterar o modificar las condiciones de trabajo.

Dicha legislación, posteriormente fue evolucionando hasta difundirse (de forma más o menos generalizada) una normativa que toleraba el fenómeno conflictual, si bien rodeada de numerosas limitaciones, tanto de derecho, como de hecho. Se pasa de la consideración de la huelga como delito a su conceptualización como libertad individual del trabajador. En consecuencia, en el terreno de la relación de trabajo, la huelga significaba la ruptura unilateral del acuerdo y la extinción de la relación laboral.

3.2.2. Etapa segunda, primera mitad del siglo XX

Esta segunda etapa abarcó la primera mitad del siglo XX, y además en esta etapa



pueden distinguirse dos períodos, coincidente el primero con la etapa anterior al advenimiento de los regímenes políticos dictatoriales y totalitarios, y el segundo con la etapa de vivencia de los mismos.

Durante este primer período se mantiene la consideración de la huelga como una libertad contractual, a la vez que se apuntan ya algunos rasgos significativos que adquirirán todo su valor después de la Segunda Guerra Mundial. Como ejemplo se puede mencionar la Constitución alemana de Weimar del 14 de marzo de 1919, en la que se reconoció el derecho de asociación y se da un implícito reconocimiento del derecho de huelga.

Cuando al poder llegaron las fuerzas totalitarias, implicó un duro revés para las libertades democráticas durante bastantes años. Fueron Alemania, Francia, Italia y España los que vieron como se prohibía por sus respectivos gobiernos el ejercicio de las libertades de asociación y de huelga, pudiendo incurrir los infractores de tal prohibición en graves penas. Se entendía que cualquier acto de presión realizado por los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo no iba dirigido contra el empresario, sino contra el Estado, lo que suponía un acto de rebelión contra el mismo, susceptible de represión penal.

3.2.3. Etapa tercera, el final de la segunda guerra mundial

Fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático, de la existencia de



gobiernos de unidad nacional y de la participación de las fuerzas políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra, fue el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Francia e Italia. Reconocimiento que mas tarde se ampliaría a países como la República Federal Alemana y Bélgica, sin constar expresamente en el texto constitucional. La huelga, adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades. Las limitaciones que a la misma se establezcan serán el resultado de opciones legislativas y/o jurisprudenciales, tratando de determinar, en caso de colisión entre derechos constitucionales, que restricciones debe establecerse a cada uno de los mismos.



CAPÍTULO IV

4. La huelga

La huelga ha sido analizada desde diferentes puntos de vista y por tal motivo se encuentran definiciones que la refieren como un medio de lucha, como un medio de presión para la modificación de las condiciones laborales, como medio para el reconocimiento del interés profesional, como base de factores de orden político y como medio de presión para obtener fines determinados.

Y es a través de la huelga que los trabajadores defienden sus intereses y tratan de restablecer el equilibrio de las condiciones económicas con los empleadores.

Pero no solo esto, sino que también pueden condicionar la acción del Estado en su actividad político-social.

Siendo la clase trabajadora que autotutela sus intereses en todos los ámbitos de la vida social. yendo más lejos de la esfera limitada de las relaciones de trabajo; aún cuando sea en esta en la que el ejercicio de la huelga alcanza mayor importancia en la mayoría de los países que la tienen reconocida como derecho.

Con independencia de su consideración constitucional y/o legal (como delito, libertad contractual o derecho), el ejercicio de la huelga implica la paralización total o parcial de

la actividad laboral, es decir la suspensión del trabajo por una colectividad más o menos numerosa, a salvo que un ordenamiento jurídico que permita incluir dentro del concepto de huelga otras formas de exteriorización del conflicto laboral que no impliquen necesariamente la inactividad en la prestación de servicios.

Es importante mencionar que la huelga puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, o bien solo a parte de los mismos, si bien parece que no cabe desconocer que la eficacia de esta paralización del trabajo será tanto mayor cuanto más elevado sea el número de trabajadores que participen de forma consciente y voluntaria en la misma.

4.1. Concepto legal y doctrinario

Es necesario después de haber analizado los antecedentes históricos de la huelga se citen algunas definiciones de la misma, para comprender de mejor manera esta institución del derecho colectivo del trabajo:

Para el autor Jesús Ballesteros “la huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labores o injustificada negativa de reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos”²⁸.

²⁸ Echandía, Devis. **Teoría general del proceso**. Pág. 415.



Martínez Fernández señala que “la huelga es un medio de lucha porque una parte de la doctrina ve en la huelga, además de la suspensión conjunta y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores, dentro de una profesión, un medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores tras la obtención del fin perseguido”²⁹.

Juan Carlos Cabañas García afirma “que otro sector define la huelga tomando como objeto de esta la defensa de los fines profesionales, pues el objeto de esta es modificar y superar las condiciones de prestación de los servicios para mejorar el nivel de vida de los trabajadores”³⁰.

Ortiz Alcaráz, define a la huelga en base al interés derivado del trabajo, por lo que al respecto establece que “configura una negativa a trabajar en determinadas condiciones y una aspiración defensiva de los intereses derivados de la actividad profesional, con exclusión de móviles ajenos a lo estrictamente laboral”³¹.

Ahora en base al factor de orden político Ortiz Alcaráz dice que “debe entenderse por huelga a la suspensión colectiva concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien protestar contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras. Podrán parecer a primera vista, de excesiva extensión en cuanto se refiere a los fines de la misma y aún juzgar ilegítimos algunos

²⁹ Lessona, Carlos. **Teoría de la prueba**. Pág. 320.

³⁰ Couture, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Pág. 280.

³¹ Echandía, Devis. **Ob. Cit.** Pág. 419.



de los consignados en ella; pero esa complejidad en la formulación corresponde al deseo de recoger íntegra y objetivamente los variados matices, no todos legales, con que este fenómeno social se presenta”³².

En otra definición escrita por Martínez Fernández señala a la huelga como “una interrupción concertada del trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decididos a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud”³³.

Así mismo el profesor Ernesto Krotoschin, manifiesta que de un modo amplio se define a la huelga 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”³⁴.

El tratadista Guillermo Cabanellas, expone que la huelga es la abstención colectiva 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 unas nuevas condiciones laborales.

³² Couture, Eduardo. **Ob. Cit.** Pág. 328.

³³ **Ibid.** Pág. 344.

³⁴ Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo.** Pág. 243.



Finalmente el recordado maestro Mario López Larrave, sostuvo que la huelga 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.

Ahora bien la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa en sus Artículos 104 lo siguiente: “Derecho de Huelga y Paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”; y 116 que literalmente preceptúa en su parte conducente: “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios esenciales”.

La ley de la materia a la que se refiere la Constitución actual es la Ley de Servicio Civil vigente en Guatemala, la que siguiendo los lineamientos de la Constitución Política de 1965, en el último párrafo del Artículo 63 establece que: “Queda prohibida la huelga de los servidores públicos”; dicho párrafo fue derogado de conformidad con lo



establecido en el segundo párrafo del Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985.

En la legislación ordinaria laboral guatemalteca, contenida en el Código de Trabajo, en su Artículo 239 estipula: “Huelga legal es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

Del análisis de las definiciones anteriores, resulta que la huelga necesariamente:

- a) No es una acción contra el empleador, puede ser dirigida con el público o los poderes del Estado;
- b) No es el abandono de los lugares del trabajo, como se entendió durante mucho tiempo, ya que con más propiedad consiste en una simple interrupción de la labor, dispuesta por los trabajadores;
- c) No es el rechazo combinado y colectivo del trabajo como se entendió en otras épocas, puede afectar una forma de cumplimiento del contrato de un género distinto de la corriente;

- d) Presupone la existencia de relaciones laborales y no específicamente, de un contrato de trabajo, puede producirse la huelga cuando las relaciones entre las partes son puramente estatutarias, como el caso de los funcionarios públicos, estudiantes, etc.;
- e) Debe perseguir un fin definitivamente profesional o de apoyo a un diferendo de carácter profesional;
- f) La interrupción no requiere el consentimiento del empleador y supone el ánimo de volver al trabajo después de cumplidas determinadas condiciones.

Como puede advertirse, la huelga definida por nuestra legislación lo que hace es permitir a los trabajadores buscar el mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales frente al empleador.

4.2. Finalidades de la huelga

La huelga no constituye en sí una finalidad, sino un medio para alcanzar ciertos objetivos. La modalidad habitual consiste en ejercer presión sobre los patronos para que accedan a las exigencias de los trabajadores. La meta auténtica de este conflicto laboral consiste en obtener reivindicaciones profesionales. La fijación de las causas que promueven las huelgas tiene una importancia vital para definir los caracteres de este fenómeno social que trasciende al Derecho.



La abstención de trabajar contra el deber de realizarlo, que constituye la huelga, debe tener un objeto; este no puede ser otro que el de ponerle fin, por medio de la presión colectiva, a una controversia entre los trabajadores y un patrono o empresario.

Todo conflicto colectivo de trabajo se origina en la aspiración de una de las partes, normalmente los trabajadores, de modificar las condiciones contractuales. Si tal pretensión o aspiración se concreta en un problema estrictamente laboral donde la exigencia aparezca justificada, es obvio que debe declararse la legitimidad de la actitud adoptada. Pero cuando la decisión huelguística trata de obtener un beneficio que no corresponde, bien por su naturaleza o por su alcance, aparece la necesidad de declarar su ilicitud. De ahí que, sin perjuicio de los elementos que configuran la envoltura del conflicto colectivo, debe prevalecer normalmente el fin o finalidad perseguida por las partes en conflicto.

El conflicto debe tener un interés profesional, sea económico o no; al mismo tiempo debe revestir ese interés un carácter colectivo. El interés profesional se revela no solamente en un interés económico, sino también con alcance más amplio, el cual es la defensa de un derecho o su obtención por vía de la huelga.

Por lo anterior expuesto puede inferirse que el ejercicio del derecho de huelga se dirige por un lado al logro de un interés común para los trabajadores que forman parte de un conflicto y para los que no los son; y por otro lado, el derecho de huelga también se dirige a afectar las condiciones establecidas en el contrato individual de trabajo

mediante su modificación, superándolas o estableciendo en lugar de ellas otras mejores.

4.3. Clases de huelga según el Código de Trabajo

Existen, varias clases de huelga. La lucha contra la opresión económica tuvo siempre distintas formas de expresarse. Además, la compleja fenomenología a la cual esta vinculado este hecho, ha llevado a los autores a clasificarlas. De esta manera para la doctrina, la jurisprudencia y el derecho positivo hay huelgas lícitas, ilícitas y de hecho, legales e ilegales, justas e injustas, etc. El examen de este problema hecho en otro lugar, no exime, sin embargo, de la obligación de señalar su importancia, pues las clasificaciones suelen ser, en general, restrictivas de la libertad de huelga. Además esas clasificaciones no siempre corresponden al carácter de los hechos y a la historia del instituto. Al respecto el Código de Trabajo guatemalteco regula la institución del Derecho Colectivo del Trabajo, la huelga, encontrándose contenida en dicha regulación legal la clasificación siguiente:

4.3.1. Suspensión de las actividades

a) Huelga Legal:

El Artículo 239 del Código de Trabajo nos da una definición de esta clase de huelga, la que establece: "es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una



empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

Los presupuestos para que la huelga sea legal se integran básicamente con los enumerados a continuación:

- 1) Es la suspensión legal, quiere decir que aquí se han cumplido todos los requisitos que se prevén en la ley y como consecuencia de ello, el juez de trabajo ha dictado una resolución en donde declara la legalidad de la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar sin que por ello incurran en responsabilidad alguna. Este auto es consultable de oficio a la sala jurisdiccional de trabajo y previsión social, la que dispone de cuarenta y ocho horas posteriores al recibo de las actuaciones para pronunciarse sobre si confirma o revoca el auto elevado en grado, en el caso de que lo confirme se hará del conocimiento de los delegados de las partes provisionalmente, para los efectos del inicio de la suspensión de las actividades por parte de los trabajadores.
- 2) Temporal (indefinido), ya que mientras mas tiempo permanezcan paralizadas las labores por parte de los trabajadores, más presión será ejercida hacia el patrono para que responda a los intereses de aquellos.

- 3) Acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente.
- 4) Tres o más trabajadores, son los que exige la ley para que pueda declararse la huelga.
- 5) Que el propósito exclusivo de huelga sea mejorar o defender frente al patrono los intereses económicos comunes a los trabajadores.
- 6) Que se haya agotado el procedimiento de conciliación.

El efecto fundamental que genera la declaratoria de legalidad de la huelga, que ampara la huelga de los trabajadores, radica en la disposición ordenada por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en relación a mantener cerrados los centros de trabajo, que haya afectado la paralización de actividades lo que infiere que las labores se ven suspendidas en consonancia con el espíritu del instituto, que es precisamente constituir el mecanismo de presión que obligue al empleador a sentarse a la mesa de negociaciones con sus trabajadores.

Así mismo tiene como efecto suspender los contratos de trabajo vigentes en las empresas que se declare, por todo el tiempo que ella dure.



b) Huelga ilegal:

Está se da cuando no se cumplen los presupuestos establecidos en las normas laborales, tal como lo establece el Artículo 239 del Código de Trabajo; en dicho caso no se declara su legalidad.

Ahora bien, la declaración de ilegalidad de la huelga es precedida por una declaración de los tribunales de trabajo que han conocido de la fase de conciliación del conflicto colectivo previo a resolver sobre la legalidad de la huelga y que se ha dado como producto de no haberse cumplido con los requisitos establecidos en la ley, además de observar otra característica fundamental, como lo es que la declaratoria de ilegalidad se produce cuando ni siquiera a dado inicio la suspensión de labores, pues la declaración judicial a que antes se ha hecho referencia lo evita.

Esto implica que cuando se pronuncia la declaratoria de la ilegalidad de la huelga por parte del Tribunal de Trabajo y Previsión Social, aun no se ha estallado la misma, pues esto requiere como presupuesto que se haya declarado la legalidad de la huelga que en la realidad se constituye en la autorización para dejar de trabajar sin incurrir en responsabilidad.

En conclusión, el hecho que el juez que conoce declare la ilegalidad de la huelga evita que esta se realice.

c) Huelga ilegítima o de hecho:

El Código de Trabajo no da una definición al respecto sobre esta clase de huelga, lo único que hace es hacer mención de ella en el segundo párrafo del Artículo 244, por lo que es necesario acudir a la doctrina para definirla; y al respecto esta indica que este tipo de huelga se da cuando los trabajadores no han agotado los procedimientos de conciliación establecidos, previo al pronunciamiento de la legalidad de la huelga disponiendo la suspensión de las actividades, sin haber satisfecho los requisitos y sin que medie la autorización judicial respectiva para estallar la huelga.

De conformidad con la ley las mismas reglas de la huelga ilegal serán aplicables en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Para la declaratoria de esta, el Artículo 394 último párrafo del Código de Trabajo establece: "para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el periodo de prueba será únicamente de cinco días".

En resumen la huelga ilegítima o de hecho se produce sin siquiera haberse instaurado el trámite del conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo y previsión social, lo cual coloca al margen de la ley a los trabajadores, pues la paralización de las actividades laborales sin que concurren los requisitos establecidos en la ley y por consiguiente sin la autorización del juez de trabajo, genera responsabilidad que se puede traducir en el



derecho del empleador para dar por terminado los contratos de trabajo de todos los trabajadores que hayan holgado, sin responsabilidad de su parte.

4.3.2. Resolución de fondo de lo pretendido en el proceso de la Declaratoria de una Huelga

a) Huelga justa

Según lo establecido en el Artículo 242 del Código de Trabajo, es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, es decir que la huelga se haya promovido por culpa del patrono, al no responder a los intereses económicos propios y comunes de los trabajadores, pudiéndolo hacer.

Los aspectos que toma en cuenta el Juez de Trabajo y Previsión Social para declarar la justicia de la huelga son:

- 1) Que haya existido incumplimiento por parte del patrono de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- 2) Que exista negativa injustificada por parte del patrono a celebrar u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan, siempre y cuando el empleador tenga la posibilidad económica y financiera para otorgarlas.

Las consecuencias de la declaración de justicia de la huelga por parte del Juez de Trabajo, es imponer al patrono la obligación de hacer efectivo a los trabajadores los salarios correspondientes a todo el tiempo que haya durado la holganza, así mismo obligar al empleador a suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo o en su caso si la parte actora dentro del conflicto fuera un grupo coaligado de trabajadores le impondrá la obligación de suscribir el correspondiente convenio colectivo de condiciones de trabajo.

b) Huelga injusta:

El Código de Trabajo en su Artículo 242 únicamente establece que “es injusta la huelga cuando no concurren ninguno de estos motivos”.

Entonces “se dice que la huelga es injusta cuando derivado del análisis que el Juez de Trabajo y Previsión Social debe practicar previo a resolver sobre la justicia o injusticia de la misma, se establece que los motivos que originaron la huelga son imputables a los trabajadores. Esta inferencia puede desprenderse de que el juez de trabajo haya comprobado que no obstante ya que el patrono no se encontraba en posibilidad de acceder a las reivindicaciones solicitadas por sus trabajadores, estos promovieron el conflicto colectivo y originaron la paralización de las actividades. En este caso entonces, lo que se advierte es que lo que el juzgador debe establecer es: si efectivamente el empleador podría o no otorgar a sus trabajadores las reivindicaciones



económico-sociales que estos le demandaron³⁵.

En cuanto a las consecuencias que se originan de la declaratoria de injusticia de la huelga por parte del Juez de Trabajo, es absolver al empleador de la obligación de pagar salarios a los trabajadores por todo el tiempo que hayan holgado y adicionalmente no impondrá al empleador la obligación de suscribir acuerdo alguno con sus trabajadores. Finalmente en ese mismo auto que declara injusta la huelga, deja apercibidos a los trabajadores para reincorporarse inmediatamente a sus labores autorizando expresamente al empleador para dar por terminados los contratos de trabajo de aquellos que no cumplan con regresar a sus labores en el plazo señalado por él.

Según lo preceptuado por los Artículos 395 y 396 del Código de Trabajo, la declaratoria de justicia o injusticia de la huelga puede solicitarse en cualquier momento posterior a la declaración de huelga calificada de legal.

4.4. Requisitos legales para declarar una huelga legal de conformidad con el Código de Trabajo

Los requisitos que deben cumplirse para obtener la declaratoria de legalidad de la huelga, de acuerdo al Artículo 241 del Código de Trabajo, son los siguientes:

³⁵ Franco López, César Landelino. Tomo II. **Ob. Cit.** Pág. 117.



- a) Suspender y abandonar temporalmente el trabajo en una empresa, acordados y mantenidos en forma pacífica por un grupo no menor de tres trabajadores y además esa suspensión y abandono del trabajo por parte de los trabajadores debe ser con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses económicos.

- b) Agotar los procedimientos de conciliación, lo cual significa que no se puede declarar legal una huelga si antes no se acudió ante un órgano jurisdiccional a plantear el conflicto, para que luego de llenados los requisitos por la ley el Juez de Trabajo llame a integrar el Tribunal de Conciliación, el cual debe de dar su recomendación al respecto.

- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

4.5. Procedimiento para la declaratoria de huelga legal y para declaratoria de huelga justa, de conformidad con el Código de Trabajo

El trámite para la obtención de la legalidad de la huelga surge una vez cumplido con lo que el Código de Trabajo estipula para que sea declarada, comenzando cuando el Tribunal de Conciliación, una vez realizada todas las etapas procesales para su



sustanciación; hace sus recomendaciones, y si estas no fueren aceptadas por una de las partes, los trabajadores pueden someter el conflicto al Tribunal de Arbitraje, pero también puede darse el caso de que los delegados de los trabajadores le pidan al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, pronunciamiento que debe de esperarse antes de ir a la huelga.

Es importante enfatizar en que una vez que se agotó el procedimiento de conciliación sin que las partes hubieran aceptado las recomendaciones del Tribunal de Conciliación y que además no hubiera aceptado ir a arbitraje, éste tribunal levantará un informe, y se le enviará una copia a la Inspección General de Trabajo, el cual contendrá: la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuando.

Dentro del plazo de veinticuatro horas luego de fracasada la conciliación los trabajadores pueden pedirle al Juez de Trabajo y Previsión Social respectivo, que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. El juez emitirá un auto calificando el movimiento y estableciendo si se han llenado los requisitos establecidos en la ley para ser declarada legal la huelga. Este auto se emite bajo reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga.

La resolución que tome el Juez respectivo será consultada inmediatamente a la Sala



Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual dará el pronunciamiento definitivo, dentro de las cuarenta y ocho horas de recibido los autos.

El secretario de la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, comunicará por vía telegráfica, la resolución correspondiente a:

- a) Los delegados de las partes;
- b) La Inspección de Trabajo;
- c) La Dirección General de la Policía Nacional Civil, para que esta tome las medidas necesarias para que mantenga el orden.

Una vez notificada la resolución y ordenado a la fuerza pública el resguardo del centro de trabajo, por todo el tiempo que dure la paralización de actividades, a partir del momento en que el auto que declara legal la huelga es confirmado, los trabajadores disponen del plazo de veinte días para poder declarar la huelga, que no es más que darle inicio a la paralización de actividades y en consecuencia a la holganza.

Una vez los trabajadores hayan dispuesto declarar la huelga en cualquier momento posterior, pues la ley no señala plazo alguno, podrán solicitar al Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la justicia de la huelga, para los efectos de determinar el fondo del asunto.

Es necesario destacar que el propósito de la huelga no es paralizar indefinidamente las labores, pues no es el fin de perjudicar al patrono, pues de ser así sería actuar en contra de sí mismo, pues los trabajadores también serían afectados por una prolongada holganza, y lo ideal es que la paralización de actividades deber producirse solo por el tiempo estrictamente indispensable.

A partir del momento en que se solicite al Juez de Trabajo pronunciarse sobre la justicia de la huelga, este dispone del plazo de quince días para dictar el auto que le ponga fin al proceso y que declare si la huelga fue justa o no, las consecuencias de esa declaración en uno y otro sentido ya fueron señaladas en otro apartado de este capítulo.

Finalmente aunque el Código de Trabajo no lo exprese, el auto que declara justa la huelga es susceptible del recurso de apelación, establecido para impugnar la sentencia de primer grado en el juicio ordinario laboral.

4.6. Regulación del derecho de huelga

La doctrina distingue diversas formas de regular el derecho de huelga por la vía judicial, autónoma, autorregulación o autodisciplina sindical y heterónoma o legislativa. Lo deseable es el menor grado de intervención posible y por lo tanto no será la vía legislativa la óptima. El desarrollo de la autonomía sindical y la autotutela se vera muy favorecida por un sistema de regulación autónoma del derecho de huelga.



El hecho que la reglamentación sea por vía legal deja muy poco margen para la autorregulación. La predicación favorable que tiene la autorregulación se base en el argumento de que en materia de huelgas puede resultar difícil imponer una normativa que no cuente con el consenso de los sindicatos y los trabajadores. Por lo tanto, se atribuye una mayor eficacia a las normas que los sindicatos mismos se impongan ya que conllevan el compromiso de su real cumplimiento y aplicación. Tanto más en los servicios públicos, donde los inconvenientes y perjuicios sufridos por la comunidad acarrearán el peligro de una pérdida de imagen e inclusive un franco desprestigio para el sindicato implicado.

Una vez que el legislador decide reglamentar el derecho de huelga y desarrollar la normativa establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala debe tener en cuenta que no puede legislar sin límites y estos vendrán impuestos por las normas internacionales ratificadas por el país y lo establecido en la propia Constitución de la República de Guatemala. Así el legislador ordinario no podría permitir una reglamentación excesiva que en el fondo destruyera o limitara este derecho.

En lo que se refiere a la legislación internacional, no existe en los textos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) una disposición que se refiera expresamente al derecho de huelga, ni siquiera en los Convenios ratificados por Guatemala, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (Número 87) y en el Convenio relativo a los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, 1949 (Número 98) que en su conjunto se refieren a la



Libertad Sindical y en los cuales se debió haber incluido, pero no se hizo dicha inclusión ya que se daba por sentado la referencia al derecho de huelga en el informe elaborado para la primera discusión del Convenio Número 87.

Ahora bien, aunque no menciona expresamente el derecho de huelga, dicho Convenio sí lo consagra y se ha llegado a esa conclusión de la interpretación del derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción consagrado en el Artículo 3 de este instrumento, siendo la huelga una de estas actividades y constituyendo un derecho colectivo y con conjunción por lo establecido en el Artículo 10, que señala como objeto de dichas organizaciones fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores y para esta defensa es necesario que los trabajadores gocen de medios idóneos para ejercer presión para el logro de sus reivindicaciones y el medio por excelencia es la huelga.

Vista esta situación, han sido los Órganos de Control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los que han debido pronunciarse sobre el alcance y el significado exacto de los convenios en relación con el derecho a huelga. Esos Órganos están constituidos esencialmente por el Comité de Libertad Sindical (constituido desde 1952) en sus pronunciamientos realizados en el procedimiento de quejas por violación de la libertad sindical y la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

El enfoque que le ha dado dicha Comisión de Expertos al derecho de huelga ha sido considerarlo como un corolario indisociable del derecho de asociación sindical protegido por el Convenio Número 87 y por los principios enunciados en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y ambos órganos han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones, siendo uno de los medios esenciales para promover y defender sus intereses económicos y sociales, asimismo han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga.

4.7. Arreglo directo y la vía directa

Primero debe de analizarse que la vía directa es una instancia extrajudicial obligatoria de autocomposición, sin o con intervención de terceras personas, que como presupuesto procesal y por un plazo de treinta días, deben agotar los trabajadores sindicalizados y patronos sindicalizados, que tratan de arribar a arreglos satisfactorios mediante la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo. Constituye una fase obligatoria previa sine qua non, a la instauración del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social ante los tribunales de trabajo y previsión social, por el fracaso de un acuerdo total o parcial del pacto colectivo de condiciones de trabajo; según lo estipulado por los Artículos 51 y 377 del Código de Trabajo.

“De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, se debe tener cuidado en



cuanto a la negociación en la vía directa, pues por lo antitécnico de su regulación en el Código de Trabajo, puede provocar confusión al tratar de interpretar lo que regula como Arreglo Directo y la Vía Directa en la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo”³⁶.

El arreglo directo es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual patronos y trabajadores con o sin la intervención de terceros o la de cualquiera otros amigables componedores tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados.

El trámite a seguir para el arreglo directo, es través de trabajadores no sindicalizados, quienes pueden constituir Consejos o Comités Ad-hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres personas para que les representen, quienes se encargarán de plantear al patrono o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes, cuya trascendencia no es susceptible de generar la suspensión de actividades laborales, según se puede apreciar en el Artículos 374 del Código de Trabajo.

Siempre a la formación de uno de los consejos o comités, sus miembros lo informaran así a la Inspección General de Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

³⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 178.

Cuando la negociación conduzca a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia autentica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las 24 horas posteriores a su firma; quedándole a la Inspección el deber de velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales, y si fuera el caso se sancionara con multa de diez a veinte quetzales y de cien a doscientos quetzales a los trabajadores o patronos respectivamente.

La parte que hubiere cumplido puede exigir ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

4.8. Conciliación

Manuel Alonso García, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, en forma concreta sostiene que la conciliación aun frente a los conflictos colectivos constituye, “evidentemente una institución jurídica destinada a actuar pretensiones ante órganos especialmente establecidos para ello, y cuya finalidad consiste en hacer imposible e innecesaria una intervención judicial o administrativa posterior, o sea eliminar un proceso; asimismo, se sostiene que la conciliación puede ser extrajudicial, administrativa o jurisdiccional y así encontrarnos que nuestra legislación la contempla como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos económico social³⁷.”

Según el Diccionario de la Academia Española, conciliar; viene del latín conciliare y

³⁷ **Ibid.** Pág. 193.



significa ponerse de acuerdo, armonizar los ánimos, los intereses, o las opiniones de las personas en discordia.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la conciliación como “una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en su conflicto a allanar sus diferencias y llevar a una transacción amistosa o a una solución de común acuerdo”³⁸.

El trámite de la fase de conciliación dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, se regula en los Artículos del 382 al 393 del Código de Trabajo. Este trámite inicia con la presentación de la demanda colectiva.

Una vez admitida para su trámite dentro de las doce horas siguientes el Juez de Trabajo y Previsión Social debe proceder a convocar al Tribunal de Conciliación notificando a la parte demandada la obligación que tiene de designar dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación una delegación integrada por tres miembros.

Seguidamente el Tribunal de Conciliación se declara competente y convoca a ambas delegaciones de las partes para la primera audiencia de conciliación dentro de las treinta y seis horas siguientes.

Dos horas antes señalada para esta audiencia, el Tribunal de Conciliación deberá

³⁸ **Ibid.** Pág. 194.

reunirse por separado con cada una de las delegaciones de las partes, para establecer la posición y pretensiones de cada una de ellas.

Posteriormente a reunirse con ambas partes y ya dentro de la audiencia, el Tribunal llamará a los delegados de ambas partes y propondrá los medios o bases de arreglo a la controversia.

Si las partes disponen acogerse a las bases de arreglo propuestas por el Tribunal de Conciliación se obligan a firmar y a cumplir el convenio que con este motivo se suscriba, el cual no podrá ser menor de un año. Por otro lado, si no existe acuerdo entre las delegaciones de las partes, por no haber adoptado las bases sugeridas por el Tribunal de Conciliación, este tiene la facultad de señalar una nueva audiencia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la primera, en la que se deberá repetir por una sola vez todo el procedimiento que se dio en la primera audiencia. En el caso de que no exista avenimiento alguno porque las partes no hayan acogido las bases propuestas por el Tribunal, este terminará en forma definitiva su intervención debiendo emitir un pliego de recomendaciones del cual remitirá copia en informe a la Inspección General de Trabajo para los efectos de que esta dependencia administrativa de trabajo tenga conocimiento de todo el procedimiento relacionado.

Si como consecuencia de esta segunda audiencia las partes acogen las bases de arreglo propuestas por el tribunal de conciliación la controversia terminará con la suscripción del convenio que con este motivo firman.

4.9. El arbitraje

Es aquella institución destinada a resolver un conflicto individual o colectivo, planteado entre sujetos de una relación de Derecho y consistente en la designación de un tercero que se llama Arbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

El arbitraje procede: potestativa u obligatoriamente, en los casos siguientes:

a) Potestativo:

Cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del tramite de conciliación; y cuando las partes así lo convengan, una vez se haya ido a la huelga o al paro, calificados de legales, siempre y cuando se hayan reanudado las labores, lo cual debe comprobarse ante el tribunal, o puede comprobar el juez si lo considera conveniente.

b) Obligatorio:

En los casos en que, una vez calificado como legal, la huelga o el paro, transcurra el término de 20 días o 3 días respectivamente, sin que se hayan realizado.

En los casos en que los trabajadores de las empresas de transporte, se encuentren de



viaje y no hayan terminado este; y cuando los trabajadores de servicios esenciales no proporcionen el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, según lo que se puede observar en los Artículos 397 inciso 2) y 243 incisos a) y b) del Código de Trabajo.

También se debe acudir al arbitraje obligatorio en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito del Artículo 241 del Código de Trabajo, que se refiere al apoyo a la huelga de la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa.

El tribunal de arbitraje al culminar su actuación dicta la sentencia o laudo arbitral, cuya característica peculiar es que se dicta en conciencia y puede resolver de manera ultrapetita, es decir tiene facultades discrecionales, prescribiendo al respecto el Artículo 403 del Código de Trabajo: "La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas...".



CAPÍTULO V

5. Análisis y situación actual de los procedimientos para establecer la legalidad de las manifestaciones del Magisterio Nacional en Guatemala y sus repercusiones de la huelga de hecho

5.1. Los derechos de reunión y manifestación desde el punto de vista legal y doctrinario

La manifestación es uno de los derechos básicos y fundamentales para toda democracia, que esta contenida en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el derecho internacional. Entre estos derechos básicos también se encuentra el derecho de reunión, que también es una de las garantías más protegidas por los acuerdos de paz.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 33 establece: “Derecho de reunión y manifestación. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público. Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen por la ley. Para el ejercicio de estos derechos bastará la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente”.

Como se puede observar constituyen para la persona, tanto el derecho de reunión como el de manifestación, una parte de los que forman en su conjunto los derechos individuales; que estos a su vez le permiten realizar con independencia y eficacia su desarrollo personal, en el marco de una sociedad organizada, convirtiéndose en una barrera que defiende la autonomía del individuo frente a eventuales injerencias indebidas por parte de los poderes públicos, de esa cuenta los derechos individuales no pueden ser restringidos por los gobernantes, de tal forma que son inalienables e imprescriptibles.

Al respecto se puede establecer que el derecho de reunión es la potestad que tienen las personas de agruparse, de congregarse por un lapso de tiempo corto o momentáneo, voluntariamente, en un lugar común, con el objeto de comunicarse, intercambiar ideas y opiniones, adoptar decisiones colectivas, y, en su caso, ejecutarlas. La concurrencia colectiva debe ser voluntaria y nunca obedecer a presión alguna, es decir, sin ningún ánimo de permanencia. Puede ser privada si se efectúa en un lugar cerrado; o pública, si se efectúa en un lugar abierto o destinado al uso público.

Para Manuel Ossorio "es el derecho preeminentemente público, colectivo, propio, tanto del individuo como del grupo social, que implica no solamente la facultad de congregarse o juntarse sino la de hacerlo para escuchar ideas y opiniones, intercambiarlas o acordar una acción común. Se trata de actos circunstanciales y de poca duración"³⁹.

³⁹ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 882.

En cuanto a la libertad de manifestación, el autor citado expresa que: "se traduce en la potestad colectiva a expresar, exhibir o dar a conocer en forma pública, decisiones acordadas, peticiones colectivas, reivindicaciones, desacuerdos o protestas. Es poner a la vista cuestiones de interés colectivo. Es una consecuencia o derivación del derecho de reunión, es conocida como la declaración verbal o escrita que define una actitud particular o colectiva"⁴⁰.

Entonces se establece que tanto el derecho de reunión como el de manifestación, es el derecho que toda persona tiene a congregarse transitoriamente con otras personas para un fin común, bien en forma estática, bien con carácter dinámico. Y no se trata de derechos fundamentales de los individuos anteriores al Estado, sino más bien de garantías constitucionales otorgadas a los individuos como miembros del grupo, dadas con carácter no ilimitado.

5.2. Antecedentes históricos en Guatemala sobre las manifestaciones en general y del magisterio nacional

El derecho de manifestación en Guatemala, surge allá por el año de 1944, cuando se inició con muchas expectativas de cambios en la situación política de Guatemala, eran los años de la revolución, el Magisterio Nacional, en su papel de intermediario del pueblo y a la avanzadilla intelectual de la sociedad, desempeñó un papel determinante en el curso que tomaron los acontecimientos ese año.

⁴⁰ **Ibíd. Pág. 600.**

En el mes de junio, por ejemplo, los maestros capitalinos se negaron a participar en los festejos conmemorativos del triunfo liberal de 1871, en la forma militarizada y vergonzante que exigía el régimen. Se revelaron en el propio Campo Marte, en el momento de los ensayos y lo hicieron en otras muchas maneras. Fueron acompañados en estas manifestaciones por los estudiantes de derecho, quienes mantuvieron su postura de abierto desafío al poderoso dictador por primera vez en la historia del país, se planteó una huelga general que implicaba no solo el cierre de la facultad, sino además la inasistencia de los estudiantes de leyes a sus puestos de trabajo en los tribunales y en otras dependencias del Estado.

Sin olvidar también al estudiante de medicina Leonel Toriello, quien propuso que se declarara un huelga de brazos caídos, ampliada a todos los ámbitos de la sociedad.

El régimen de tiranía y la dictadura desató una fuerte represión contra los universitarios, los maestros, los profesionales, los intelectuales y contra todo aquel que se atreviera a alzar una voz de protesta.

Se suspendieron las garantías constitucionales, se libraron terminantes órdenes de captura, sin embargo el día 24 de junio se organizó una manifestación que llegó hasta el Palacio Nacional, y el dictador pudo escuchar el fuerte grito de un pueblo que abiertamente le pedía la renuncia. Aquel mismo día por la tarde, un grupo de mujeres salieron del atrio de la iglesia de San Francisco en una lucha inermes, manifestándose contra el régimen, muchas fueron maltratadas, atropelladas y la vida de la maestra



María Chinchilla, se derramó en el asfalto convirtiéndose en una mártir, conmemorando así el día del maestro.

En el año de 1973, el Magisterio Nacional, motivado por las mejoras económico-sociales convocó a sesiones permanentes en toda la República de Guatemala, para unir esfuerzos, las organizaciones se integraban por un representante de cada escuela, el cual era designado por sorteo o de forma voluntaria para participar en la designación del representante distrital, y cuyo nombramiento lo era merecedor, de ser el posible, coordinador de distrito de todas la escuelas a nivel nacional.

El movimiento comenzó con paros laborales de la jornada ordinaria, los cuales consistían en entrar una hora tarde o salir una hora antes de las estipuladas en sus contratos de trabajo. Estas paralizaciones de labores eran aprovechadas en su mayoría para los fines de presión y apoyo al movimiento de huelga magisterial y en otras ocasiones para la celebración de asambleas permanentes.

Las represalias por parte de la autoridad no se hicieron esperar, entre una de las medidas fuertes, fue la destitución primeramente en forma individual y luego masiva.

Así ha transcurrido el tiempo en Guatemala, desde la revolución de 1944, el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, el gobierno del coronel Jacobo Arbenz, durante los golpes de estado y la administración de Serrano Elías en donde las manifestaciones comenzaban a protagonizarse, por uno de los bloques importantes de la sociedad,



como lo es el magisterio nacional, en donde el fin primordial era velar por el orden constitucional. Situación que en la actualidad se ha desvirtuado por parte de los maestros, al utilizar este derecho constitucional para obtener beneficios laborales, sin que esta sea la vía adecuada para tales fines.

En conclusión en la historia de Guatemala sobre el derecho de manifestación se basa en dos periodos; siendo el primero comprendido desde 1944 hasta 1986, cuyo ejercicio del derecho de manifestación se efectuaba como medio de presión política en contra de los regímenes que corrompían el orden Constitucional e Institucional; y el segundo periodo que comprende desde el año 1986 hasta la actualidad y cuya principal característica fue mantener el orden constitucional, permitiendo el libre ejercicio del derecho de manifestación; resguardando el orden público y garantizando el uso de los servicios públicos esenciales.

5.3. Limitación al derecho de huelga para el magisterio nacional, como consecuencia de ser trabajadores del Estado

En el caso de los trabajadores del Estado, el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala , que contiene la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, preceptúa lo que constituye no una limitación para el ejercicio de aquel derecho, sino más bien una prohibición para el ejercicio del mismo, pues se establece que para el caso de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por trabajadores del Estado, que laboren en servicios



públicos calificados como de naturaleza esencial no podrá ejercerse el derecho de huelga y el juez no estará obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la misma, agregándose que todos esos casos, en virtud de la imposibilidad de declararse la legalidad de la huelga, deben de ser resueltos mediante arbitraje obligatorio, figura que crea esa misma disposición legal.

De lo anterior puede apreciarse que lo que esta norma preceptúa no es en realidad una limitación al ejercicio del derecho de huelga porque lo allí normado no se refiere a restringir el derecho de huelga durante una época del año o en determinadas circunstancias, sino mas bien se refiere a suprimir el ejercicio de ese derecho y a sustituirlo por una institución cuya naturaleza y finalidades son muy diferentes, como lo es el arbitraje obligatorio. Para concretar la supresión del derecho de huelga la legislación contenida en el literal d) del Artículo 4 de aquel Decreto, convierte casi todos los servicios que prestan las instituciones del Estado en esenciales y con ello logra encuadrarlos en la figura normada en el literal e) de esa misma norma, a tal cuenta que la clasificación de servicios esenciales incluye a las siguientes actividades:

- a) Hospitales, centros y puestos de salud y servicios de higiene y aseo públicos;
- b) Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;
- c) Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;



- d) Transporte público urbano y extraurbano, estatal o municipal de todo tipo;
- e) Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general;
- f) Servicios de seguridad pública.

Como puede apreciarse mediante aquella clasificación que incluye a casi todas las actividades realizadas por trabajadores del Estado se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga de estos y se impone el arbitraje obligatorio, cuestión que deviene inconstitucional, pues contraviene el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece que se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, lo cual se vulnera cuando se excluye de ejercitar ese derecho a casi la totalidad de los trabajadores del estado.

Como se precisó el ejercicio del derecho de huelga por parte del Magisterio Nacional, se constituye en una garantía individual respaldada por lo que se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala a favor de los maestros y su ejercicio se encuentra limitado por la ley en las circunstancias excepcionalmente calificadas.

Estas limitaciones impuestas por la ley, no pueden en ningún caso constituirse en una



prohibición que impida de manera definitiva el ejercicio de este derecho, pues al Magisterio Nacional no se le incluye dentro de la clasificación de los llamados servicios esenciales, y como tal, a este gremio de trabajadores si se les permite ir a huelga cuando ellos consideren obtener mejoras económico-sociales por parte del gobierno de Guatemala.

Lo que ocurre es todo lo contrario, pues el Magisterio Nacional, en vez de ejercer el derecho de huelga regulado en la ley, para la obtención de sus fines comunes; iniciando y sustentando toda la tramitación para su declaración legal y justa, prefiere iniciar la huelga de hecho bajo las excusas de estar haciendo uso del derecho constitucional de manifestación.

De esta manera, en la vía incorrecta el Magisterio Nacional es como ejerce presión al Gobierno, para la obtención, a través del supuesto derecho de manifestación; las ventajas laborales reclamadas por el gremio. Esta medida de supuesta utilización del derecho constitucional descrito, constituye una evidente huelga de hecho, lo que podría traer aparejada las consecuencias jurídicas establecidas para aquellos que la promueven y mantienen.

La regulación vigente para tal situación lo preceptúa el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, que en su parte conducente literalmente regula: "...se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley; y supletoriamente los que prescribe el Código de Trabajo en lo que



fueren aplicables...”, al respecto el Código de Trabajo en el Artículo 244 establece: “Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren. Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima...”. Para evitar lo anterior el Magisterio Nacional debe seguir el trámite establecido para declarar la huelga legal y justa, y con ello evitar repercusiones nefastas para el gremio.

El Magisterio Nacional al declararse en huelga, siempre que sea legal y justa; hace uso de uno de los derechos que se encuentran regulados en el Artículo 41 de la Ley de Educación Nacional, Decreto Número 12-91, que literalmente establece: “Derechos de los Educadores. Son derechos de los educadores: 1. Ejercer la libertad de enseñanza y criterio docente. 2. Participar en las decisiones relacionadas con el proceso educativo dentro y fuera del establecimiento. 3. *Organizarse libremente en asociaciones de educación, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales.* 4. Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las Leyes Laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales... 7. Gozar de beneficios económicos y sociales, implementados por el Estado... 13. Gozar de inamovilidad en su cargo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Catalogación y Dignificación del Magisterio”.

El Artículo citado anteriormente establece en su literal c) que los maestros pueden agruparse en la forma que mejor les convenga para el ejercicio y mejoramiento de sus derechos, por lo que al unirse en la forma de un sindicato, estos puede tramitar ante los tribunales de trabajo y previsión social, el permiso para poder holgar, y así obtener por medio de presión directa hacia el Estado de Guatemala, las mejoras pretendidas.

Así también puede advertirse del inciso c) del Artículo anteriormente citado, que los maestros guatemaltecos pueden hacer uso de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes les otorgan, siempre que sean ejercitados por la vías correctas. El derecho de manifestación, que es el que también se estudia referente a los maestros en este capítulo; lo pueden ejercitar porque es un derecho inherente a toda la población guatemalteca, y, porque no se los prohíbe la ley, toda vez sea como lo regula nuestra Carta Magna y la ley específica, para así evitar caer en arbitrariedades que conlleven a consecuencias no deseadas para el gremio.

5.4. Conflicto entre la ejecución del derecho de manifestación y la huelga de hecho del magisterio nacional

Por la naturaleza del derecho de manifestación y los alcances que produce, es penoso recordar que en el año de 1965 los constituyentes de la época intentaron desnaturalizar el espíritu de ese derecho, patentando de una manera flagrante la delimitación y restricción, al decir que había que pedir permiso para llevar a cabo una manifestación.



Tal situación atenta en contra del derecho de manifestación y desvirtúa totalmente el sentir de una nación cuya expresión debe ser libre e independiente.

Es por lo anteriormente descrito que no debe darse la restricción o delimitación para con las personas que lo soliciten, debido a que es una garantía inherente a la persona.

Además no debe ser coartado debido a que se violarían los principios en que se fundamenta su existencia en la Constitución Política de la República de Guatemala y para el fin que es creado.

Por lo anterior expuesto, se puede hacer las siguientes consideraciones en cuanto a la intervención del poder público en el derecho a ejercer la manifestación y la afectación que este podría tener en la calificación de la procedencia o improcedencia de la ejecución de tal derecho.

Debido a la ignorancia o el abuso que se tiene sobre este derecho y su aplicación directa en la ejecución de su ejercicio, algunas veces esta mal información se difunde por personas inescrupulosas, cuyos fines no buscan el bien común, sino el enfoque de las medidas de hecho, que día a día agobian a nuestra sociedad, lo que provoca como única consecuencia despidos directos.

En cuanto al poder público y el derecho de manifestación, se sostiene el criterio que según la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de



manifestación es considerado como una garantía inherente a la persona por lo que no debe ser regulado ni controlado por el poder público, pues este estaría vedando y calificando la procedencia o improcedencia de cada manifestación en el país.

La autoridad competente para su autorización en el departamento de Guatemala es Gobernación Departamental. Esta institución se limita a la recepción de las solicitudes por diversos sectores del país, para la ejecución del derecho de manifestación, y es muy sabia la postura que toma el Estado al no transformar la naturaleza de este derecho por no dar facultades suficientes a Gobernación Departamental para la calificación de la procedencia o improcedencia en la ejecución de manifestar.

El aviso que se da a Gobernación Departamental sirve para hacer la calificación y distinción de la manifestación de otro evento, para así salvaguardar el orden público, el derecho de libre locomoción y la integridad de la población.

Ahora bien, existe otro tipo de manifestación que radica en su contenido laboral, y es aquella que hace alusión a la reclamación de derechos o reivindicaciones de tipo económico-sociales para los trabajadores en general, en este caso para los maestros. Este tipo de manifestaciones debería llevarse a cabo en horarios que no afecten la jornada de trabajo que se estipula en los contratos de trabajo o pactos colectivos de condiciones de trabajo, llevadas a cabo en días inhábiles o bien ejercitarse atendiendo a las horas que marcan la salida del personal que estén estipulados en dichos contratos. Esta sería la forma correcta y legal del uso del derecho de manifestación



regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala; por parte del Magisterio Nacional, evitando así desvirtuar la naturaleza de la misma, por la de una huelga de hecho; y previniendo consecuencias graves por parte del poder público hacia los trabajadores estatales.

En contraposición a los antes descrito hasta ahora, la huelga de hecho en esencia y no el derecho de manifestación que efectúa el Magisterio Nacional, surge por la problemática sobre las causas que dan origen a la falta de credibilidad a los procedimientos de conciliación y arbitraje, que establecen las leyes laborales.

Se debe agregar además que si los procedimientos de conciliación y arbitraje, fueran de beneficio inmediato para la clase trabajadora, en este caso para el Magisterio Nacional, con seguridad que la misma clase no los desconocería; e incluso no haría uso de la huelga de hecho con todos sus riesgos y consecuencias. Pero como no es así la realidad en nuestro país, los maestros tienen que recurrir a aquella como el único instrumento por medio del cual pueden ser escuchados y en consecuencia obtener las ventajas económicas comunes a ellos.

A lo anterior debe agregarse el sentimiento de temor a las represalias y a la destrucción de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores fuera de desconocer o tener irrespeto por los procedimientos establecidos en la legislación laboral vigente, incurre en las medidas de hecho, evadiendo así someter el caso concreto a conocimiento de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.



Además como lo menciona el Licenciado William Randolph Recinos Recinos, que una de las realidades mas inminentes para el ejercicio del derecho de huelga en la realidad Guatemalteca, esta catalogada por un sistema legal en el que solamente un par de ocasiones, ha sido posible la declaratoria de legalidad y justicia de una huelga en los últimos treinta años, por eso justo es que no merezca la confianza de los trabajadores. Y de tal cuenta se puede mencionar que los empleados públicos en 1989 llevaron a cabo una huelga que duró dos meses, por haber sido de hecho y por lo tanto ilegal, no lograron ningún aumento de salarios; pero inmediatamente se finalizó el movimiento, entonces el Magisterio Nacional en usó de la ley planteo el conflicto colectivo de carácter económico-social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, y un año después estos trabajadores seguían esperando que se les hiciera justicia.

Es imperativo aclarar entonces que en todos los movimientos de huelgas de hecho o cuya denominación no sea clara, es obligatorio recurrir primero al ordenamiento jurídico constitucional, a la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado y las leyes de trabajo y previsión social; porque todos los movimientos legales exigen el respeto a las actuaciones que rigen el éxito de las negociaciones y los procedimientos que conllevan a la solución de los problemas surgidos entre patronos y trabajadores.

Las huelgas (de hecho por cierto) estalladas por el Magisterio Nacional, no cumplen con los requisitos establecidos por las leyes laborales, por el actuar precipitado de los maestros para reclamar las ventajas económico-sociales, lo que los lleva a actuar sin



razonamiento alguno, suspendiendo de forma arbitraria y colectiva la impartición de clases en los centros educativos a nivel nacional, causando así un grave perjuicio que provoca el entorpecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje para el ciclo lectivo correspondiente, afectando gravemente un derecho constitucional como lo es el derecho a la educación para la niñez guatemalteca, y con ello aparejado el desarrollo económico, social y cultural de todo el país.

El Magisterio Nacional al ejecutar una huelga de hecho viola los derechos de los educandos, que se encuentran contenidos en el Artículo 39 de la Ley de Educación Nacional, que literalmente indica: "Derechos de los educandos. Son derechos de los educandos: 1. El respeto a sus valores culturales y derechos inherentes a su calidad de ser humano. 2. Organizarse en asociaciones estudiantiles sin ser objeto de represalias. 3. Participar en todas las actividades de la comunidad educativa. 4. Recibir y adquirir conocimientos científicos, técnicos y humanísticos a través de una metodología adecuada. 5. Ser evaluados con objetividad y justicia. 6. Optar a una capacidad técnica alterna a la educación formal. 7. Recibir orientación integral. 8. Optar a becas, bolsas de estudio y otras prestaciones favorables. 9. Participar en actividades deportivas, recreativas, sociales y culturales programadas en su comunidad educativa. 10. Ser estimulado positivamente en todo momento de su proceso educativo. 11. Tener derecho a la coeducación en todos los niveles. 12. Participar en programas de aprovechamiento educativo, recreativo, deportivo y cultural en tiempo libre y durante las vacaciones. 13. Ser inscritos en cualquier establecimiento educativo



de conformidad a lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás ordenamientos legales”.

Otro derecho Constitucional que el Magisterio Nacional viola al ejercitar una huelga de hecho, bajo los aparentes presupuestos cumplidos para una manifestación legal; es el derecho de libre locomoción de todas las personas que habitan el país, por el bloqueo ocasionado en las distintas carreteras, calles, avenidas y toma de edificios en las distintas cabeceras departamentales de Guatemala. Sin embargo es la población de la ciudad de Guatemala, como capital de la República, la que más sufre de esta restricción del derecho constitucional de libre locomoción, por ser este el lugar donde se registran la mayoría de manifestaciones de grandes proporciones.

Todo lo anterior descrito ocasiona en Guatemala grandes pérdidas millonarias al sector productivo, así como retraso en el desarrollo del país; por el escaso tiempo en que después se pretende cumplir con el pensum de estudios de los educandos, que aunado a ello termina siendo en gran parte una educación de mala calidad.

En conclusión se puede afirmar que el Magisterio Nacional acude siempre a las medidas de hecho por medio de la tergiversación del derecho de manifestación, lo que produce como consecuencia un huelga de hecho, que conlleva a grandes consecuencias para ellos mismos, todo por evadir la ley ordinaria contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de Sindicalización y



Regulación de la huelga para los trabajadores del Estado; en cuyas disposiciones encuentra enmarcado el procedimiento correcto para la paralización de labores.

5.5. Repercusiones de la huelga de hecho, realizada bajo el disfraz del derecho constitucional de manifestación por el magisterio nacional

a) Repercusiones de carácter laboral:

En nuestro país son diversas las manifestaciones que se llevan a cabo, como también son diversos sus fines, sin embargo, la manifestación de contenido laboral es la más utilizada, enfocándose hacia la reclamación de derechos laborales por parte de los trabajadores del Estado hacia el poder público, este a su vez, enmarca este ejercicio como una huelga de hecho que lleva grandes consecuencias como lo especifica el Artículo 4 inciso C), subinciso C.2) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86 y sus Reformas por el Decreto 35-96, ambos del Congreso de la República de Guatemala.

La ley en mención estipula en su parte conducente que la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, quedan facultados para cancelar nombramientos, contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial. Esto obedece a uno de los más graves resultados que infiere en el poder discrecional, sin responsabilidad por parte de la autoridad nominadora que es el poder público y la



cual posee un mecanismo de presión con fines coercitivos para los trabajadores del Estado.

Las consecuencias directas, son aplicadas a los maestros en este caso, como son la cancelación de los nombramientos, contratos de trabajo, y la pérdida de los derechos que le concede la Constitución Política de la República de Guatemala en materia laboral y la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 del Congreso de la República.

b) Repercusiones de carácter civil:

Es sumamente interesante ilustrar una de las consecuencias más grandes que en materia de daños y perjuicios pudiesen afectar tanto a la autoridad nominadora, sector empresarial como a demás trabajadores del Estado.

Dice el tratadista Manuel Osorio que los daños, es el menoscabo que se sufre en el patrimonio y perjuicios es la ganancia que se deja de percibir por el daño sufrido, y por lo tanto el perjudicado por ellos tiene derecho a ser indemnizado por el causante de los daños que este le haya ocasionado en forma efectiva y omisión de las utilidades que haya dejado de percibir por el retardo en virtud del acto ilícito cometido. En el caso que nos ocupa el Magisterio Nacional cuando realiza las manifestaciones para exigir mejoras económico sociales comunes para el gremio, debe hacerse responsable de todos los daños y perjuicios que ocasionen al Estado de Guatemala y a la sociedad guatemalteca, por la realización de una huelga de hecho.

Otra definición del citado autor, Manuel Osorio, nos indica que el daño causado a los intereses del patrono, es aquel en que el trabajador es responsable del daño que provoque a los intereses del empresario y que sean causados por dolo o culpa en el ejercicio de sus funciones. La producción de esos daños es causa de despido del trabajador sin obligación patronal de indemnizar. Aplicado al tema que nos ocupa, se puede deducir que el Estado de Guatemala puede dar por terminado los contratos de los maestros que perjudiquen al erario nacional.

En términos generales para que los tribunales de justicia puedan establecer con claridad el verdadero significado de un perjuicio y para su aplicación correcta en el derecho guatemalteco, es pertinente recordar, lo que el tratadista Guillermo Cabanellas establece acerca del mismo. El nos amplía el concepto de perjuicio y lo define en sentido técnico estricto, al decir que es la ganancia lícita que se deja de obtener o los gastos que origina una acción u omisión ajena, culpable o dolosa; a diferencia de daño, o mal efectivamente causado en los bienes existentes y que debe ser reparado.

De lo referido se establece que la parte afectada que en este caso es el Estado de Guatemala podrá hacer valer su derecho, invocando la pretensión que le corresponda ante los tribunales pertinentes, para que se establezca un precedente en contra del magisterio nacional, y así evitar manifestaciones ilegales que le causen pérdidas y daños a él y a la entidad privada.



c) Repercusiones de carácter penal:

Los trabajadores del Estado, en este caso el Magisterio Nacional; pueden ser sancionados penalmente cuando holgaren deliberadamente y aún no sea declarada la ilegalidad o legalidad del movimiento, por la autoridad judicial.

Para ello existe una sanción especial enmarcada en el Artículo 430 del Código Penal Guatemalteco que establece que los funcionarios, empleados públicos, empleados o dependientes de empresas de servicio público, que abandonaren colectivamente su cargo, trabajo o servicio, serán sancionados con prisión de seis meses a dos años. Si el abandono produjere daño a la causa pública o se tratare de jefes, promotores u organizadores del abandono colectivo, se impondrá a los responsables el doble de la indicada pena.

El decreto número 41-95 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Anticapuchas establece en uno de sus considerandos que en las recientes reuniones o manifestaciones públicas, por causas diversas se han dado circunstancias que preocupan a la ciudadanía en general, al darse elemento de provocación, daño a la propiedad privada o del Estado, o bien hechos que constituyen muchas veces actos directos contra agentes que resguardan la seguridad, razón por la cual es procedente dictar las normas que, sin disminuir o menoscabar la posibilidad del ejercicio del derecho de manifestación pública resguarden el interés ciudadano, tomando en cuenta el principio fundamental de que el interés público prevalece sobre el interés particular.



En la realidad guatemalteca es muy frecuente el uso de pasamontañas, capuchas y otro tipo de materiales que cubren el rostro, por quienes realizan manifestaciones, lo cual hace muy difícil a la autoridad nominadora, el establecer quienes son trabajadores del Estado, en este caso maestros; y quienes sólo son personas cuyos fines son la perturbación del orden público. Lo anterior repercute en una de las consecuencias más graves para los servidores públicos, siendo esta la cancelación de sus contratos, o declarando su situación dentro de una huelga ilegal o lo que sería aún más grave, el entablar una acción penal la cual priva a los docentes de su salario y su libertad para iniciar una nueva relación laboral.



CONCLUSIONES

1. El derecho de manifestación contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, es utilizado de manera inadecuada por el magisterio nacional, como un medio para exigir derechos y mejoras de carácter económico social, constituyéndose esta práctica en una forma inadecuada e ilegal para la reivindicación ante el Estado de Guatemala, de derechos comunes para el gremio magisterial.
2. El magisterio nacional al realizar las huelgas de hecho, bajo el disfraz del derecho constitucional de manifestación, ocasiona consecuencias negativas de carácter laboral, por un posible despido masivo en el gremio magisterial; civiles, por los daños y perjuicios en el sector productivo del país; y, penales por constituir una manifestación de carácter ilegal, tipificado en el Código Penal.
3. El Estado de Guatemala no aplica las consecuencias jurídicas al magisterio nacional cuando este de manera ilegal pretende exigir mejoras laborales para el gremio, lo que genera que con ello se sigue promoviendo que el gremio siga paralizando actividades y perjudicando al sector de la niñez y juventud que reciben formación académica.





RECOMENDACIONES

1. El magisterio nacional al hacer uso efectivo del derecho constitucional de manifestación, lo tiene que realizar en horario distinto al de su jornada de trabajo, esto con el objeto de que no se desvirtúe la naturaleza y principios de dicho derecho, pues de lo contrario, constituiría a todas luces en una huelga de hecho por ser realizada en horario de labores y sin el respectivo permiso para realizarla.
2. El magisterio nacional debe ejercitar el derecho de manifestación, que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza, como un medio alternativo para exigir mejoras para el gremio, siempre que sea en horario diferente al de labores; ya que de ser comprobado por las autoridades respectivas como una manifestación de carácter ilegal, les puede aparejar consecuencias negativas en las relaciones laborales con el Estado, así también de carácter civil y penal.
3. El Estado de Guatemala aplique la legislación pertinente y adecuada para sancionar al magisterio nacional responsable de ocasionar paralizaciones bajo supuestas manifestaciones legales, para que así no se siga abusando de este derecho constitucional con fines distintos a los establecidos en la Carta Magna.



BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. C.E.Vile, 2000.
- BONILLA, Gustavo. **Derecho procesal del trabajo I (derecho procesal individual)**. Guatemala, C.A., (s.e.) (s.f.)
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasa, 1997.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del trabajo**. 2ª. ed., Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. 6ª. ed., Guatemala: Ed. Orión, 2004.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1984
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª. ed., México D.F. Ed. Porrúa, S.A., 1990.
- DE FREITAS, Jair y TORRES, Flavio Arturo. **La huelga en los servicios esenciales: perspectiva de la OIT y del régimen jurídico laboral venezolano**. Venezuela: Ed. Universidad Católica Andrés Bello, 2011.
- DE LITALA, Luigi. **Diritto processuale del lavoro**. Italia: Ed. Torino, 1933.
- ECHANDÍA, Devis. **Teoría general del proceso**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1990.
- FIGUEROA ORTIZ, Edgar. **La huelga y los servicios esenciales. Estudios del derecho del trabajo**. Vol. I, Caracas, Venezuela: Ed. Libro homenaje a Román Duque Sánchez. TSJ. Colección Libros Homenaje No. 9, 2003.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo II, 5ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2008.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I, 5ª. ed., Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2009.
- GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil**. Tomo I, 4ª. ed., Madrid, España: Ed. Civitas, S.A., 1998.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1981.



LESSONA, Carlos. **Teoría de la prueba**. Madrid, España: Ed. Reus, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. 1ª. ed., Guatemala: Ed. Fénix, 1996.

MARIUCCI, Luigi. **La ley sobre la huelga en los servicios esenciales: problemas cerrados y abiertos, en debate laboral No. 8-9**. San José de Costa Rica, (s.e.), 1997.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

PALACIO, Lino. **Derecho procesal civil**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo Perrot, 1997.

SALAZAR MUÑOZ, Cynthia. **Función jurisdiccional y administrativa del organismo judicial**. 2ª. ed., Guatemala: Ed. Organismo Judicial, Escuela de Estudios Judiciales de Guatemala, 2012.

Legislación:

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

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

Código Procesal Civil y Mercantil. Decreto Ley 107, Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, 1971.

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

Ley de Servicio Civil. Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Sindicalización y Regulación de huelga de los trabajadores del Estado. Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto Número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Educación Nacional. Decreto Número 12-91 del Congreso de la República de Guatemala.