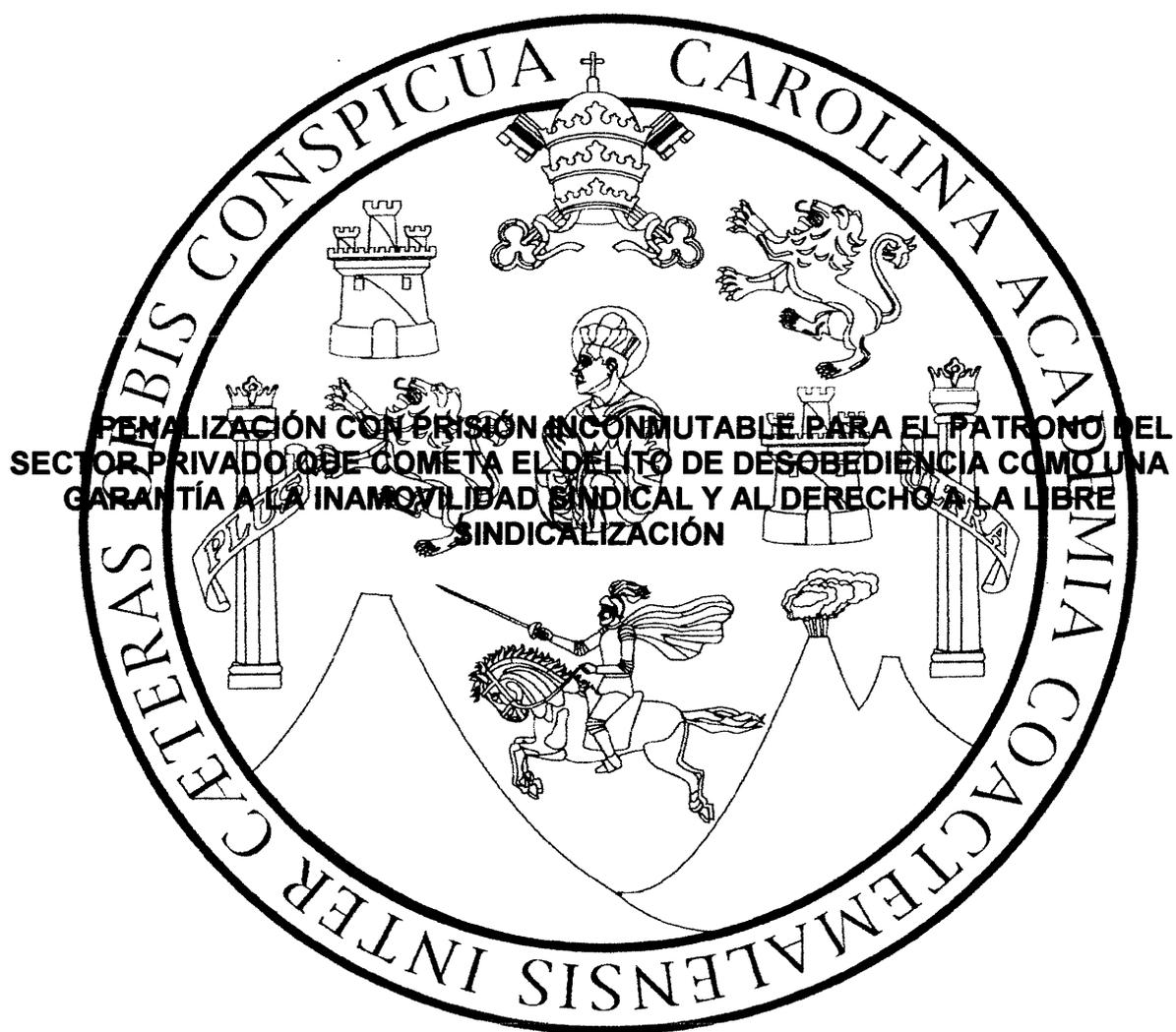


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



MARCO ANTONIO CABRERA HERNANDEZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2016

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

**PENALIZACIÓN CON PRISIÓN INCONMUTABLE PARA EL PATRONO DEL
SECTOR PRIVADO QUE COMETA EL DELITO DE DESOBEDIENCIA COMO UNA
GARANTÍA A LA INAMOVILIDAD SINDICAL Y AL DERECHO A LA LIBRE
SINDICALIZACIÓN**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2016

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL**

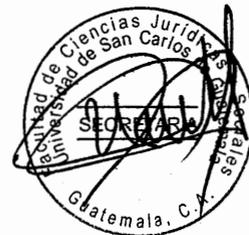
Primera Fase:

Presidente: Lic. Eswin Leonel Bautista
Vocal: Lic. Julio Cesar Quiroa Higueros
Secretario: Lic. Eddy Aguilar Muñoz

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Avidán Ortiz Orellana
Vocal: Lic. Napoleón Orozco Monzón
Secretario: Licda. Marisol Morales Chew

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 01 de septiembre de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, ALVARO HUGO PEREIRA VASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARCO ANTONIO CABRERA HERNANDEZ, con carné 9412786,
 intitulado PENALIZACIÓN CON PRISIÓN INCONMUTABLE PARA EL PATRONO DEL SECTOR PRIVADO QUE
COMETA EL DELITO DE DESOBEDIENCIA COMO UNA GARANTÍA A LA INAMOVILIDAD SINDICAL Y AL DERECHO
A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 17 / 11 / 2015 n)


 ALVARO HUGO PEREIRA VASQUEZ
 ABOGADO Y NOTARIO





LIC. ALVARO HUGO PEREIRA VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
6^a. Calle 6-14 zona 1 Escuintla
Teléfono 52474455

Guatemala, 08 de febrero de 2016

Doctor:
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Dr. Mejía Orellana:

De acuerdo al nombramiento de fecha 01 de septiembre de 2015, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **PENALIZACIÓN CON PRISIÓN INCONMUTABLE PARA EL PATRONO DEL SECTOR PRIVADO QUE COMETA EL DELITO DE DESOBEDIENCIA COMO UNA GARANTÍA A LA INAMOVILIDAD SINDICAL Y AL DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN**, del bachiller **MARCO ANTONIO CABRERA HERNANDEZ**, motivo por el cual emito el siguiente:

DICTAMEN:

- a. Con respecto al contenido científico de la tesis se puede verificar en las técnicas y métodos utilizados y con respecto al contenido técnico, considero que está presente en la redacción al utilizar un lenguaje jurídico, el cual es acorde a un trabajo de esta índole.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográficas, resguardando el derecho de autor, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.



- c. Se han desarrollado adecuadamente cada uno de los capítulos, en ellos fundamenta la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica valiosa al sistema formativo guatemalteco.
- d. En la conclusión discursiva, el bachiller, manifiesta que en Guatemala, la libertad sindical y el derecho a la libre sindicalización sigue siendo una utopía, pero mientras siga la práctica de los despidos injustificados y la represión generalizada en contra de los trabajadores públicos o privados, y el no nacimiento a la vida jurídica de sus organizaciones, sumado a la fragilidad de la Ley Penal que regula el delito de desobediencia cuya pena es una multa pecuniaria y la debilidad de la normativa laboral que contiene la prohibición de despedir a un trabajador por participar en la formación de un sindicato, se seguirán vulnerando los derechos y garantías constitucionales y el Estado seguirá incumpliendo con los fines y deberes que le impone la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que se hace urgente agregar un párrafo al Artículo 414 del Código Penal, proponiendo prisión de tres a cinco años incommutables, al patrono del sector privado que se negare a dar el cumplimiento debido a sentencias y resoluciones dictadas por los juzgadores dentro de su competencia.
- e. Declaro expresamente, que no me une con el estudiante ningún tipo de parentesco dentro de los grados de ley.

Por lo anterior y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, al bachiller **MARCO ANTONIO CABRERA HERNANDEZ**, para que prosiga con los trámites necesarios para su graduación.

Álvaro Hugo Ponsino Vázquez
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de agosto de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARCO ANTONIO CABRERA HERNANDEZ, titulado PENALIZACIÓN CON PRISIÓN INCONMUTABLE PARA EL PATRONO DEL SECTOR PRIVADO QUE COMETA EL DELITO DE DESOBEDIENCIA COMO UNA GARANTÍA A LA INAMOVILIDAD SINDICAL Y AL DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.

[Handwritten signatures and stamps]

Stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, SECRETARIA, GUATEMALA, C. A.

Stamp: FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, DECANATO, GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo, fuente inagotable de bondad y amor, gracias por darle al más humilde de tus hijos esa extraña fuerza para superar obstáculos y poder hacer realidad sus sueños.
- A MIS PADRES:** Helmar Gumercindo Vásquez, un hombre rudo, sencillo, pero muy emprendedor y honrado, su amor y apoyo incondicional inundó mi niñez. Miguel Ángel Augusto Cabrera Arriola, un hombre inteligente, constante, honesto, músico bohemio, lo mejor de ambos formó mi personalidad, sirva este triunfo de honra póstuma y agradecimiento de su hijo que siempre les amará.
- A MI MADRE:** Doña Margarita Hernández Alvarado, gracias por darme la vida, por su amor, sus consejos y disciplina, pero sobre todo por creer siempre en mi, hoy soy un hombre de bien, útil a la sociedad y muy orgulloso de ser su hijo.
- A MI ESPOSA:** Elida Ester Román de Cabrera, mi ayuda idónea, gracias por su amor, tolerancia y sobre todo por nuestros bellos hijos.
- A MIS HIJOS:** Elida Margarita, Celia María, Flor de María, María Luisa, Marco Antonio y Marco Aurelio, todos Cabrera Román, y recuerden "Se puede si se quiere"
- A MI MAESTRA:** Nora Rafaela Hurtarte Batres, agradecimiento eterno por sus sabias enseñanzas.
- A MIS TÍOS:** Ramón Alvarado y Raymundo García ambos D.E.P. gracias por sus consejos insustituibles.
- A MIS TÍAS:** María Luisa, Graciela, María Cristina, Elvira y especialmente a Rufina Alvarado, gracias por sus sabios consejos.



**A MIS
HERMANOS:**

Celia y Saúl, D.E.P. ya están en un mejor lugar, Miguel, Hugo, Estela, Malena y Lourdes con mucho cariño.

A MIS PRIMOS:

Osiel (D.E.P.), Tere, Lilian y Noé. Mis queridos hermanos siempre están en mí corazón.

**A MIS
SOBRINOS:**

Edwin José, Joaquín, Rubí y Armin Antonio

**A MIS
NIETOS:**

Marco Alejandro, Tiffany, André Roberto y Linda Virginia, con todo mi amor.

**A MIS
AMIGOS:**

Douglas, Joel, Pilo, Flor de María, María Luisa, Karina y Alex con mucho cariño, mención especial a Doña Ada Castañeda, Javier Reyes y Alvaro Hugo Pereira, agradecimiento eterno.

A:

El Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo **SITRAPDH.**

A:

El Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco **MSICG.**

A:

La gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, templo del saber, donde germina la conciencia social.



PRESENTACIÓN

La presente investigación jurídica es de tipo cualitativa y corresponde a la rama del derecho penal y derecho procesal de trabajo respectivamente, la misma se desarrolla en la cabecera departamental de Escuintla, durante el periodo comprendido de junio a diciembre del año 2015, con el propósito de establecer como objeto de la misma el grado de incumplimiento por parte del sector patronal a las resoluciones judiciales en materia de trabajo y previsión social emitidas, concretamente por el sector patronal o privado respectivamente.

Los sujetos de estudio de la presente investigación se determinaron en el trabajador y patrono respectivamente, el primero de ellos como parte actora en un proceso judicial y el segundo como la parte demandada, siendo indispensable desarrollar un estudio doctrinario, jurídico y práctico para determinar la necesidad de la penalización con prisión inmutable, para el patrono del sector privado que comete el delito de desobediencia, como una garantía a la inamovilidad sindical y como derecho de sindicalización, tomando en cuenta la diversidad de denuncias presentadas por la clase trabajadora, en la cual el patrono no cumple con la resolución judicial emitida por juez competente.

Lo anterior, se analizó y se propuso una reforma al Código Penal vigente en Guatemala, particularmente, en lo relativo a la penalización con prisión inmutable a todo patrono individual o colectivo que incumpla una resolución judicial, particularmente con las que se relacionan las prestaciones laborales y de esta manera fortalecer el cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, así como el estado de Derecho en Guatemala.



HIPÓTESIS

En la presente investigación jurídica, relativa al campo del derecho penal y procesal de trabajo, se presenta como hipótesis para el tema central la siguiente: Con el endurecimiento de la norma Penal que contiene el delito de desobediencia, penalizando con prisión inmutable para el patrono del sector privado que cometa el delito de desobediencia, se garantiza la inamovilidad sindical y la protección al derecho a la libre sindicalización de los trabajadores, y también se reducirán los despidos ilegales y el no nacimiento a la vida jurídica de las organizaciones sindicales.

Para la hipótesis planteada, el objeto de estudio fue conocer el grado de incumplimiento por parte del sector privado, a las resoluciones judiciales en materia de trabajo y previsión social, emitidas y sobre todo la afectación a la clase trabajadora derivado de las mismas, siendo el sujeto de estudio el patrono y el trabajador como intervinientes en la relación laboral, para lo cual se estableció una muestra en la cabecera departamental de escuintla, para el fortalecimiento de la investigación.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Concluida la investigación, efectivamente la hipótesis planteada contenía sustento, derivado de la diversidad de denuncias por incumplimiento patronal a las resoluciones judiciales emitidas en materia de trabajo y previsión social, es decir, la hipótesis fue comprobada, siendo indispensable la penalización de prisión inconvertible, para el patrono del sector privado que comete el delito de desobediencia como una garantía a la inamovilidad sindical y el libre ejercicio de la sindicalización.

Se utilizaron, además, factores doctrinarios jurídicos y prácticos, principalmente de derecho procesal del trabajo, conflictos colectivos de carácter económico y social, la libertad sindical y el derecho de sindicalización en Guatemala, además, se analizó el derecho penal y el delito para finalmente presentar una propuesta de reforma al Artículo 414 del Código Penal vigente en Guatemala.

ÍNDICE



Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo	1
1.1. Antecedentes	1
1.2. Naturaleza jurídica	3
1.3. Principios	4
1.4. Concepto.....	12
1.5. Autonomía.....	14
1.6. Jurisdicción privativa del derecho laboral.....	16

CAPÍTULO II

2. Los conflictos colectivos de carácter económico social	19
2.1. Naturaleza jurídica	19
2.2. Características	24
2.3. Represalias y garantías	26
2.4. Desarrollo y finalización	28

CAPÍTULO III

3. Libertad sindical y el derecho de sindicalización en Guatemala	33
3.1. Aspectos generales.....	33
3.2. Definición	36
3.3. Características	39
3.4. Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en esta materia	42



CAPÍTULO IV

4. Derecho penal y delito	47
4.1. Aspectos generales del derecho penal	47
4.2. Aspectos generales del delito	51
4.3. La pena privativa de libertad	53
4.4. El principio de culpabilidad.....	55
4.5. El principio de culpabilidad como fundamento de la pena.....	57

CAPÍTULO V

5. Penalización con prisión inconvertible para el patrono del sector privado que cometa el delito de desobediencia, como una garantía a la inamovilidad sindical y al derecho a la libre sindicalización	59
5.1. Aspectos generales del sector privado en Guatemala	59
5.2. Los sujetos de la relación laboral	61
5.3. El delito de desobediencia en la ley penal guatemalteca	64
5.4. Propuesta de Reforma por adición al Artículo 414 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República	65
5.5. Ventajas de la implementación de la reforma propuesta.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	69
BIBLIOGRAFÍA	71



INTRODUCCIÓN

La penalización con prisión inmutable para el patrono del sector privado que cometa el delito de desobediencia, como una garantía a la inamovilidad sindical y al derecho a la libre sindicalización, reviste de gran importancia y necesidad manifiesta, porque permitiría al Estado cumplir con los fines y deberes que le impone la Constitución Política de la República de Guatemala, como lo es la vida, la libertad, la justicia, la seguridad jurídica, la paz y el desarrollo integral de la persona; y constituiría una buena forma de intimar a los patronos, para que cumplan con la ley y no se creen superiores a ella, y acaten las disposiciones judiciales, ya que estas emanan de un funcionario que se encuentra revestido de autoridad en el pleno ejercicio de sus funciones. Asimismo, se justifica y se hace imperativa la penalización con prisión inmutable, para el patrono del sector privado, que cometa el delito de desobediencia, para garantizarle a los trabajadores que no serán despedidos, por participar en la formación de un sindicato o como represalia dentro del emplazamiento en los conflictos colectivos de carácter económico social y como una garantía a la inamovilidad sindical y al derecho a la libre sindicalización.

Los objetivos planteados en la presente investigación fueron, establecer la importancia que tiene el penalizar con prisión inmutable para el patrono del sector privado que cometa el delito de desobediencia, como una garantía a la inamovilidad sindical y al derecho a la libre sindicalización; asimismo establecer de qué forma se vulnera el derecho de los trabajadores a organizarse en sindicatos en beneficio de ellos mismos y sus familias, por el incumplimiento del patrono a obedecer una orden de Juez competente y preestablecido, así como analizar, la inconsistencia de la normativa penal vigente, que regula el delito de desobediencia en dos momentos, contra la administración pública cometidos por particulares y los delitos cometidos por funcionarios o por empleados públicos.

La hipótesis planteada fue con el endurecimiento de la norma penal que contiene el delito de desobediencia, penalizando con prisión inmutable para el patrono del

sector privado que cometa el delito de desobediencia, se garantizaría la inamovilidad sindical y la protección al derecho a la libre sindicalización de los trabajadores, y también se reducirían los despidos ilegales y el no nacimiento a la vida jurídica de las organizaciones sindicales.

La presente investigación se desarrolló en cuatro capítulos los cuales se subdividen de la siguiente manera: el capítulo uno, se refiere al derecho procesal del trabajo, iniciando con sus antecedentes, naturaleza jurídica, los principios, algunos conceptos, la autonomía y la jurisdicción privativa del derecho laboral; el capítulo dos, contiene lo relacionado a los conflictos colectivos de carácter económico social, la naturaleza jurídica, características, represalias y garantías, el desarrollo y finalización; el capítulo tres, señala la libertad sindical y el derecho de sindicalización en Guatemala, los aspectos generales, algunas definiciones, características y los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala; el capítulo cuatro, contiene lo relativo al derecho penal y el delito, los aspectos generales del derecho penal y del delito, las pena privativa de libertad, principio de culpabilidad, principio de culpabilidad como fundamento de la pena; y el capítulo cinco, hace referencia la penalización con prisión inmutable para el patrono del sector privado que cometa el delito de desobediencia, como una garantía a la inamovilidad sindical y al derecho a la libre sindicalización, los aspectos generales del sector privado en Guatemala, los sujetos de la relación laboral, el delito de desobediencia en la ley penal guatemalteca, la propuesta de Reforma por adición al Artículo 414 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República y las ventajas de la implementación de la reforma propuesta.

Dentro de los principales métodos y técnicas se utilizaron el método inductivo, así como deductivo y el analítico. Entre las principales técnicas, se aplicaron las bibliográficas, para la recopilación de documentos relacionados al tema en libros de texto tanto de autores nacionales como extranjeros, así como de las disposiciones legales vigentes, la utilización de tecnología como internet, y otros que fueron esenciales para la realización de la presente investigación.



CAPÍTULO I

1. Derecho procesal del trabajo

1.1. Antecedentes

Hablar del origen del derecho procesal es remontarse a la regla de ojo por ojo y diente por diente, y por ende a la aparición de la prohibición de hacerse justicia por la propia mano y la obligatoriedad de que los particulares sometan sus diferencias o conflictos ante el jefe del grupo social al que pertenezcan, es justamente ese el momento donde nace la administración de la justicia. Al principio prevaleció el ámbito penal, pero poco a poco se fue consolidando también para resolver conflictos de intereses entre partes opuestas y que originalmente respondía a la idea de proteger a los débiles o incapaces ante los efectos jurídicos. De allí que paulatinamente van naciendo institutos como la declaración, la constitución, la ejecución, la tutela de derechos y obligaciones, la libertad y la dignidad del hombre como tal, como formalidades necesarias para que las relaciones de ciudadanos entre sí, y las personas en general con el Estado, sean lo más armoniosas posibles, entonces surgen las diferentes escuelas procedimentalistas, luego la escuela científica donde nacen los pilares de los principios fundamentales e instituciones del derecho procesal, dando paso a representantes sobresalientes de las Escuelas Italianas, Españolas y Alemanas.



En cuanto al derecho procesal del trabajo, los primeros antecedentes saltan a la post "Revolución Francesa, específicamente en el surgimiento de las relaciones de trabajo industriales, necesidad que obliga a crear no solo el marco sustantivo sino también el procedimental, con el objetivo de que los trabajadores y sus patronos puedan resolver sus controversias ante la justicia del derecho común, que sirve de base para codificar la legislación laboral tanto sustantiva como adjetiva".¹

En el continente Americano las relaciones obrero patronales aparecen hasta el siglo XX en la Constitución Mexicana promulgada en 1917, en nuestra Guatemala la creación del primer Código de Trabajo que entra en vigencia el 1 de mayo de 1947, por la primera Asamblea Legislativa del periodo revolucionario 1944-1954, siendo entregado en gran ceremonia al pueblo de Guatemala, y específicamente a los trabajadores en general, por el Presidente democráticamente electo, Doctor Juan José Arévalo Bermejo, codificación considerada de vanguardia, aunque hoy en día y con el transcurso de los años de vigencia, se hace innegable, necesario e imperativo reformarlo y adecuarlo al espíritu del proceso al trámite acrecentado de demandas que la administración de justicia somete a su conocimiento a diario.

Se debe reconocer que el derecho procesal del trabajo, es como la roca donde descansan y están asentados sus principios y finalidad espiritual, pero la actual estructura judicial es insuficiente porque es la misma desde hace más de sesenta años y a esta disciplina es a la que menos se le ha puesto el interés de fortalecerla por parte

¹ Franco López, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 5.

de la administración de justicia, al contrario del derecho penal y el constitucional, por ejemplo en el departamento de Escuintla, que es el más industrializado del país y en donde las relaciones obrero-patronales demandan más atención, y paradójicamente es donde más se violentan los derechos elementales de los trabajadores, solo veamos el abandono que la Corte Suprema de Justicia le tiene a esta rama del Derecho, y es que para todo el territorio del departamento de Escuintla, solo existe un juzgado de Trabajo y Previsión Social, lo que trae como consecuencia el tortuguismo judicial y el evidente no acceso a la justicia pronta y cumplida tan pregonado por este Organismo del Estado de Guatemala.

1.2. Naturaleza jurídica

Siendo una de las funciones principales del Estado el impartir justicia, resulta ser para los trabajadores y porque no decirlo, también para los patronos, un derecho público, o sea que las normas que los rigen son de orden público porque no pueden ser cambiadas o derogadas por acuerdo entre las partes interesadas y porque esencialmente son de imperativo cumplimiento y deben prevalecer en cada Estado sobre las leyes extranjeras, entonces la naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo es garantizar la armonía y la paz social mediante la impartición de una justicia, pronta, servida y cumplida a través de los órganos jurisdiccionales previamente instituidos para ese fin, lo cual hace a todas luces que esta disciplina sea parte del Derecho Público.

Al respecto, Mario de la Cueva, señala que: “El Derecho público reglamenta la estructura y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participan con ese carácter. El Derecho Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particular.”² En Guatemala, no se pone en discusión la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, pues la propia legislación lo ha determinado como Derecho Público, al establecer en el considerando cuarto, literal e) del Código de Trabajo: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo cual al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”.

Mario López Larrave, manifiesta: “Que en relación a la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo, él estimaba que la posición adoptada por los legisladores guatemaltecos, constituía un acierto porque el derecho procesal laboral tutela indudablemente intereses colectivos y clasistas y porque el Estado interviene en su calidad de entidad soberana, y finalmente porque resulta obvio insistir y resaltar la utilidad práctica y política de considerar al Derecho Procesal del Trabajo como integrante del Derecho Público”.³

1.3. Principios

Es necesario en este tema considerar que aunque existen principios procesales de común aplicación a todos los procesos, también existen aquellos cuya aplicación es

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 5.

³ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 59.

exclusiva de cada rama procesal, por ejemplo el derecho procesal del trabajo cuenta con sus principios propios, que hacen que esta disciplina se distinga de cualquier rama del derecho procesal en general y los cuales constituyen la parte fundamental del estudio del Derecho procesal de trabajo.

1.3.1. Principio tutelar

La literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo, es el objetivo principal de este principio, es regular la desigualdad que se manifiesta en la relación procesal dentro del juicio, se manifiesta por la protección preferente a la parte más débil de esta relación, la cual la constituye el o los trabajadores.

El autor Landelino Franco López, indica que, la finalidad del principio tutelar es: “Equilibrar el principio de igualdad que dentro de la relación procesal de trabajo se encuentra debilitado, por la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales”.⁴

Este principio tiene aplicación no solo en del Derecho sustantivo de trabajo, sino que en el Derecho procesal del trabajo, ya que la desigualdad se presenta no solo en la relación de trabajo, sino que también en la relación dentro del proceso, puesta de manifiesto cuando el trabajador no tiene las mismas posibilidades de enfrentar un juicio largo, por las reducidas posibilidades económicas contrarias a las que si tiene el

⁴ Franco López. Op. Cit. Pág. 47.

empleador, al final este principio equilibra la desigualdad natural que existe entre los sujetos procesales.

1.3.2. Principio de concentración

Este principio se encuentra regulado en los Artículos 336, 337 y 338 del Código de Trabajo, siendo su principal objetivo el buscar que se diligencie la mayoría o la totalidad de actos procesales de preferencia en una sola audiencia o en el menor número de audiencias; idealmente de acuerdo a este principio el juicio puede empezar y terminar en una sola audiencia, quedando nada más de dictar sentencia.

Al respecto se indica, que: “La funcionalidad de este principio radica fundamentalmente en la existencia de otro principio del derecho procesal de trabajo, como lo es la oralidad, ya que difícilmente sería posible tramitar el proceso en forma concentrada si la actuación de las partes no fuera real”.⁵

1.3.3. Principio de oralidad

Este principio, se explica señalando que todos los actos del proceso, partiendo desde la misma demanda, pueden diligenciarse en forma oral, de tal cuenta que actos procesales como el interrogatorio dirigido a los testigos, la articulación de posiciones y

⁵Ibid. Pág. 47.

la misma sentencia, podrían dictarse en forma oral, porque es este principio el que rige la actuación de los sujetos procesales en esa forma”.⁶

El fundamento está en el Artículo 321 del Código de Trabajo, de la aplicación de este principio depende la funcionalidad del principio de concentración, ya que la actuación de los sujetos procesales dentro del juicio de trabajo y previsión social debe ser de forma oral, es decir desde la interposición de la mismísima demanda, pasando por los actos procesales, como la articulación de posiciones, y el interrogatorio de testigos, lastimosamente en la practica la oralidad no tiene esa connotación ya que la misma legislación laboral permite que las partes puedan actuar por escrito desnaturalizando la oralidad y la mayoría de profesionales del Derecho se inclinan por esta práctica, porque la oralidad conlleva una preparación especial que se traduce en el manejo de todas las áreas del conocimiento y por supuesto de la ley laboral.

1.3.4. Principio de impulso procesal de oficio

Fundamentado también en el Artículo 321 del Código de Trabajo, y es el que establece que a excepción de los actos de iniciación procesal, todos los demás actos procesales que forman el trámite del proceso deben ser impulsados de oficio por el Juez de Trabajo y Previsión Social, juez natural que conoce del trámite.

⁶Ibid. Pág. 48.

En otras palabras interpuesta la demanda, el Juez de Trabajo, tiene la obligación de precluir y abrir todas las fases del proceso, por lo que es importantísimo dejar asentado que gracias a éste principio es que no existe dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la caducidad de la instancia, ya que no es responsabilidad de las partes el impulso del trámite del proceso, sino por el contrario es tarea del Juez ir concluyendo cada una de las etapas del proceso.

1.3.5. Principio antiformalista

Por este principio se “exime a los sujetos procesales, del cumplimiento de determinados requisitos que en otras ramas del Derecho Procesal serían imposibles de eludir”⁷ como el citar el fundamento de derecho, el auxilio profesional a excepción de la asesoría obligatoria exigida en materia de arbitraje, lo cual deviene en facilitar el acceso de las partes al trámite del juicio.

Merece resaltar el hecho de que esta informalidad no debe entenderse como el incumplimiento de todos los requisitos, como los exigidos y regulados en el Artículo 332 del Código de Trabajo, lo importante es que a través de este principio, ningún Juez de Trabajo y Previsión Social, está facultado para rechazar el trámite de ninguna demanda, pero si para ordenar la subsanación de los errores u omisiones; caso contrario sucede en el Proceso Civil, donde la omisión de requisitos faculta al Juez

⁷Ibid. Pág. 49.

para rechazar en limine y de plano la demanda, porque aquí rige y prevalece el principio de la formalidad.

Este principio reviste de gran importancia dentro del Derecho Procesal del Trabajo y se traduce en el hecho de aún en el caso de la interposición de las excepciones dilatorias, cuyo objeto es depurar el proceso, la demanda permanecerá instaurada y el ejercicio del derecho en tiempo favorece al trabajador, ya que la prescripción permanecerá interrumpida desde que se presentó la demanda.

1.3.6. Principio de inmediación procesal

Está contenido también en el Artículo 321 del Código de Trabajo, y consiste en la obligación que la ley laboral le impone al Juez de Trabajo, de permanecer y acompañar en todas las diligencias que dentro de las audiencias se lleven a cabo en el trámite del juicio, con el objeto claro de que él controle la intervención de las partes, quienes formularan sus alegaciones y donde el Juez las conocerá y resolverá, incluso notificará a las partes lo resuelto dentro de las mismas audiencias

1.3.7. Principio de sencillez

Este principio es el más afín a la concentración y la informalidad, ya que consiste en: "La facilidad que tienen las partes al acceso del trámite del proceso sin mayores

requisitos y formalidades⁸, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuán formalista sea el proceso, pues si el proceso es antiformal, obligadamente será sencillo.

1.3.8. Principio de economía procesal

Es principio, pretende que el trámite del juicio no resulte oneroso y esto depende en gran parte a la informalidad y la sencillez del proceso. La economía se puede apreciar en el hecho de la no exigencia de comparecer asesorado por Abogado colegiado en el juicio ordinario laboral y en el conflicto colectivo de carácter económico social, el hecho de litigar en cualquier tipo de papel si no se hace oralmente.

1.3.9. Principio de celeridad

A través de éste se persigue que el trámite del proceso se diligencie rápido y sin mayores dilaciones, la observación importante que obligatoriamente hay que hacer, es que no se consigue este objetivo cuando todos los principios anteriormente descritos no se aplican.

Asimismo, puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los anteriormente relacionados, prueba de este principio es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos

⁸ **Ibid.** Pág. 52.

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 celérico.

1.3.10. Principio de igualdad

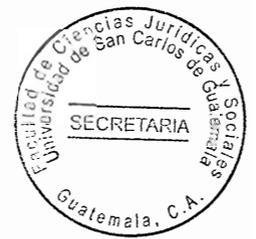
Este principio, es vital dentro del trámite del proceso, porque: “Las partes deben tener iguales derechos, las mismas oportunidades y un trato igual en todo el proceso, su eficacia depende de la aplicación del Principio de Tutelaridad que equilibra justamente esa desigualdad dentro del proceso”.⁹ Es decir, que por virtud de este principio, lo que se advierte es que las partes serán iguales dentro del trámite del juicio, sin embargo, se debe señalar que la eficacia de este principio depende en mucho del principio de tutelaridad, que viene a equilibrar la posición desigual que las partes observan dentro del proceso.

1.3.11. Principio de preclusión

Mediante este principio: “Todas las etapas del proceso se desarrollan sucesivamente, clausurando en forma definitiva cada una de ellas, el proceso se desarrolla en etapas procesales rígidas a las que no puede volverse por ningún motivo”.¹⁰

⁹ Ibid. Pág. 53.

¹⁰ Ibid. Pág. 54.



1.3.12 Principio de flexibilidad en la apreciación de la prueba

Este principio existe dentro del trámite del juicio ordinario, en el sistema de apreciación y valoración de la prueba, al cual se le denomina apreciación de la prueba en conciencia, y consiste en la facultad que tiene el Juez de Trabajo y Previsión Social de valorar y apreciar la prueba aportada al juicio en conciencia, basada en los principios de justicia y equidad que le permitan llegar a la averiguación de la verdad. De esa cuenta existe flexibilidad en la apreciación de la prueba, sistema que solo se aplica en el derecho procesal del trabajo.

1.4. Concepto

El derecho procesal de trabajo se define como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que regulan la actividad de los sujetos procesales tendiente a dirimir los conflictos surgidos con ocasión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo”.¹¹ Por lo que se constituye en el andamiaje que permite hacer efectivos los derechos laborales derivados de las relaciones obrero-patronales.

Para Mario López Larrave, el derecho procesal de trabajo es: “Un conjunto de principios, instituciones y normas instrumentales que tienen por objeto resolver los conflictos surgidos con ocasión del trabajo (individuales y colectivos), así como las

¹¹ **Ibid. Pág. 12.**

cuestiones voluntarias, organizando para el efecto a la jurisdicción privativa de trabajo y previsión social y regulando los diversos tipos de procesos”.¹²

El derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas y principios procesales que rigen las reglas, su aplicación y control de la serie de etapas que integran toda la actividad jurídica forense, para la resolución de las controversias o conflictos de trabajo, de carácter individual o colectivo.

Para el profesor colombiano DevisEchandia, el derecho procesal de trabajo es: “La rama del derecho que estudia el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla”.¹³

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, el derecho procesal de trabajo es: “El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y del Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obrero o inter patronales”.¹⁴

¹² López Larrave. **Op. Cit.** Pág. 38.

¹³ Echandia, Devis. **Compendio de derecho procesal.** Pág. 5.

¹⁴ Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo.** Pág. 74.



El derecho procesal del trabajo, no es solo un conjunto de normas, sino que por tratarse de una rama científica del derecho, su contenido además de normas, lo constituyen: principios, doctrinas, e instituciones.

Sería preciso mencionar que el derecho procesal del trabajo es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas, que estudian y regulan, los organismos administrativos y jurisdiccionales, la intervención de los particulares, como de las autoridades administrativas del trabajo, en los procesos establecidos por la ley para la solución de los conflictos (individuales o colectivos, jurídicos o económico social, de carácter oficial o privado, de previsión social y cuestiones voluntarias), que se originen directa o indirectamente de la prestación de un servicio personal subordinado.

1.5. Autonomía

El derecho como conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social, es unitaria señala el tratadista Luigi de Litala, pero no obstante su unidad teleológica, de acuerdo con las formas de vida humana que se proponga regular y del fin que se propone alcanzar, se divide, diferenciándose y especificándose. Esta unidad sistemática admite, ramas singulares y autónomas de las ciencias jurídicas.

Al respecto el tratadista Trueba Urbina citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, señala que: “Para que una ciencia jurídica pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de indagación”.¹⁵

Asimismo, se indica que: “El derecho procesal de trabajo es autónomo porque tiene sus características propias y su campo de acción también propio y particular. Es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque no excluye que exista relación de las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica”.¹⁶

Por lo tanto, la autonomía radica en el hecho, de que el Derecho Procesal del Trabajo no depende de ninguna otra disciplina para existir y sobresalir, cabe aclarar que en ningún momento se pone en riesgo o disminuye su autonomía, por la aplicación supletoria de las disposiciones procesales civiles en el ámbito procesal del trabajo, pues aunque está permitida, se aplica si y solo si no contraviene los principios y el texto de las disposiciones que rigen el derecho procesal del trabajo y que se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, lo cual lo convierte en una disciplina independiente.

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Pág. 39.

¹⁶ *Ibid.* Pág. 39.

1.6. Jurisdicción privativa del derecho de laboral

De acuerdo a César Franco la jurisdicción le corresponde a “la facultad recaída en los jueces de trabajo por delegación del Estado, a través de la ley para poder juzgar en el ámbito del derecho procesal del trabajo”.¹⁷ Ya con ésta definición se puede abordar el significado del término jurisdicción privativa, el cual se refiere a que el pleno ejercicio de la jurisdicción en éste ámbito debe corresponder exclusivamente a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, y es a quienes el Estado faculta para impartir justicia, por consiguiente es privativa porque ese funcionario que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad e independencia y todos los conflictos laborales deberán de estar sometidos a su conocimiento, siendo el único al que le compete juzgar y ejecutar lo juzgado.

Por lo anterior y siendo la función jurisdiccional una actividad procesal por excelencia, pues su naturaleza jurídica será justamente de la facultad de que es investido al juez para impartir justicia, la cual deriva de la ley y se transmite por delegación del Estado.

El Decreto 1441 que contiene el Código de Trabajo en los Artículos 397 y 398 en los conflictos de trabajo la jurisdicción es:

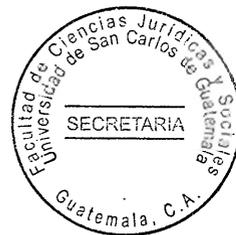
- “1. Improrrogable por razón de la materia y del territorio, eso significa que no puede prorrogarse a otro órgano jurisdiccional aunque se trate de uno del mismo ramo de la jurisdicción, reconociendo como único caso de excepción a esta

¹⁷ Franco López. Op. Cit. Pág. 15.

característica, cuando concurren los siguientes presupuestos: a) Cuando las partes convengan en el contrato individual de trabajo o en el pacto colectivo de trabajo, una cláusula que convenga la prorroga; b) Que la prorroga convenida por ambas partes en la relación de trabajo, sea notoriamente favorable para el trabajador, o sea que cuando éste presente sus reclamaciones ante otro juez que ejerza la jurisdicción en territorio distinto, sea en su beneficio como trabajador afectado.

2. **Indelegable**, lo cual significa que la jurisdicción no puede delegarse en la persona de otro juez, que aunque posea jurisdicción ésta se ejerza en distinto ramo, por ejemplo: Un juez de trabajo y previsión social no puede delegar a un juez de familia, para que ejerza jurisdicción privativa de trabajo, conociendo sobre un asunto laboral que sea obligatorio del conocimiento del juez de trabajo.
3. **Exclusiva**. La impartición de la justicia en el ámbito laboral es en exclusiva una atribución que les corresponde a los jueces de trabajo y previsión social.” (sic.)

También es oportuno aclarar que nada tiene que ver con estas características, los casos de impedimentos, excusas o recusaciones contenidas en los Artículos 122 al 134 de la Ley del Organismo Judicial, las cuales obligan a que un juzgador del ámbito que este sea, deje de conocer un asunto sometido a su jurisdicción, por la existencia de tan solo una de estas causas. Es decir, que estas causas son superiores a las características de la jurisdicción privativa de trabajo.





CAPÍTULO II

2. Los conflictos colectivos de carácter económico social

Cuando se hace referencia a los conflictos colectivos de carácter económico social, estos son muy comunes dentro del ámbito laboral guatemalteco, puesto que siempre existirán desacuerdos entre el patrono y el trabajador por el factor económico, de esta manera son diferentes las formas de resolución de este tipo de conflictos a continuación se hará una descripción de la naturaleza jurídica de dichos conflicto, así como cuáles son las características que los distinguen de los demás, como es normal en muchas ocasiones derivados de los conflictos surgen represalias del patrono hacia el trabajador o viceversa por lo consiguiente se abordara dicho temam, finalizando propiamente con el desarrollo de dichos conflictos colectivos.

2.1. Naturaleza jurídica

Es de suma importancia antes de entrar plenamente al desarrollo de la naturaleza jurídica de los conflictos colectivos de carácter económico social establecer el vocablo y el significado de la palabra conflicto por lo cual se puede indicar lo siguiente: "Etimológicamente la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar posiciones antagónicas; dicha voz conflicto deriva del latín "conflictus" que, a su vez tiene su origen en "conffigerref, que implica combatir, luchar o pelear. De ahí que muchas veces



la palabra conflicto equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto y, por ampliación, a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento”.¹⁸

De la misma manera es necesario hacer una retroalimentación en cuanto al conflicto colectivo de trabajo estableciendo una de las principales definiciones en esta materia por el tratadista Mario de la Cueva al señalar lo siguiente: “Son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.¹⁹

Tradicionalmente se discute respecto del origen jurídico de las distintas ramas del derecho, ubicándolas en cualquiera de las dos más grandes áreas: Derecho Público y Derecho Privado, a lo cual también se agrega el área de Derecho Social, misma en la que se ha pretendido ubicar al derecho del trabajo.

En cuanto a lo último, de manera especial se ha pretendido ubicar al derecho colectivo del trabajo dentro del área del derecho social, porque su origen se remonta a los problemas sociales surgidos en la revolución industrial inglesa que cambió el sistema de producción feudalista al sistema capitalista, entonces si el problema era social, social tendría el derecho nacido de esa fuente real.

Sin embargo esta teoría fue duramente criticada por los publicistas, quienes afirmaban que todas las ramas del derecho tienen su origen en un problema social, de esa cuenta

¹⁸ Tissembaum, Mariano. **Las controversias del trabajo, la huelga y el out ante el derecho.** Pág. 81.

¹⁹ De la Cueva Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 712.

no puede considerarse al derecho de trabajo como social, sino más bien hay que buscar su origen mediante la utilización de otro tipo de teorías que permitan escudriñarlo de manera eficaz y encontrar esa fuente genérica que constituye su naturaleza jurídica.

Son diversas las teorías de la concepción del derecho colectivo de trabajo y de los conflictos que surgen a través de este mismo, por lo consiguiente, han concluido diversos autores que el derecho colectivo de trabajo es de índole social y conllevando esto se puede afirmar lo siguiente:

“Tradicionalmente se discute respecto del origen jurídico de las distintas ramas del derecho, ubicándolas en cualquiera de las dos más grandes áreas: derecho público y derecho privado, a lo cual se agrega el área de derecho social en la que se ha pretendido ubicar al derecho del trabajo. En cuanto a lo último, de manera especial se ha pretendido ubicar al derecho colectivo del trabajo dentro del área del derecho social toda vez que su origen se remonta a los problemas sociales surgidos en la ya mencionada revolución industrial inglesa que cambió el sistema de producción feudalista al sistema capitalista; entonces si el problema era social, social sería también el derecho nacido de es respectiva fuente real. Sin embargo, esta teoría fue duramente criticada por los publicistas, quienes afirmaban que todas las ramas del derecho tienen su origen en un problema social, el derecho penal se origina de un problema social llamado delincuencia que obliga a la protección de bienes jurídicos que se encuentran en riesgo por las diferentes actividades antijurídicas, de esa cuenta no puede

considerarse al derecho del trabajo como social, sino más bien hay que buscar su origen mediante la utilización de otro tipo de teorías que permitan escudriñarlo de una manera eficaz y encontrar esa fuente genérica que constituye su naturaleza jurídica”.²⁰

Es claro que los conflictos colectivos de trabajo al igual que el derecho de trabajo colectivo según se menciona con anterioridad vienen de un problema social al igual que todas las ramas del derecho que han surgido a través del tiempo, por lo tanto se puede indicar que dicho derecho es de corriente social y que se estudia con base a la resolución de los conflictos que puedan surgir a través de la relación laboral entre patrono y trabajadores.

Dentro de la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo también se fundamente dentro del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala que dentro de sus considerandos específicamente en el inciso e) de uno de ellos establece lo relativo a la rama del derecho donde se encuentra regulado el derecho colectivo de trabajo de la siguiente manera: “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”, refiriéndose en forma clara al derecho del trabajo contenido en ese cuerpo legal en el cual, se encuentran contenidas las normas reguladoras de la parte colectiva del derecho de trabajo, a las cuales se les considera en esa parte del Código de Trabajo como de aplicación forzosa observando con objetividad en todo momento la realidad social y buscando resolver los conflictos con

²⁰ Alcalá Zamora y Castillo, Niceto y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral social**. Pág. 585

base en una bien entendida equidad enfocando la posición económica de las partes con criterio social y con base en hechos concretos y tangibles.

De la misma manera dentro del tema de la naturaleza jurídica de los conflictos colectivos de carácter económico social para establecer netamente dicha naturaleza se puede indicar que:

- “1. Es una institución de derecho público;
2. Es fuente autónoma del derecho objetivo, y es una nueva forma de creación del derecho objetivo;
3. Es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patrones para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan algún interés jurídico protegible;
4. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de ley profesional”.²¹

Como se puede observar lo citado con anterioridad son diversas las formas que se puede detallar lo relativo a la naturaleza jurídica de los conflictos colectivos de carácter económico social dentro del derecho en general, estableciendo unos autores que es una institución de derecho social, así mismo adentrándose propiamente a lo legal pertenece al derecho público en general, así mismo es una fuente autónoma del derecho en general tal y como lo establece el párrafo anterior.

²¹Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 42.

2.2. Características

La disciplina del Derecho es una ciencia que ha sido ejercida por la humanidad desde sus principios, y a través de la historia han ido desglosando dicha ciencia en muchas más como lo son las del derecho público y privado dos grandes divisiones del derecho, como toda división de derecho cuenta con diferentes características que las distinguen de las demás, este es el caso de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social que cuentan con ciertas características que lo hacen único, para tal efecto a continuación se detallaran brevemente cuales son las principales características de dichos conflictos en materia de trabajo.

- “Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado en la escuela psicológica, la cual reconoce al Derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos de los trabajadores. Esos grupos sociales han sido considerados “grupos de presión” o “grupos de tensión”, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.
- Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.

- Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.
- Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.
- Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad, y por otra parte, aislados carecen también de fuerza frente al Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo de trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.²²

Tal y como lo establece el tratadista guatemalteco Chicas Hernández, son diferentes los caracteres con los que se puede distinguir el derecho colectivo de trabajo y por ende los conflictos colectivos de trabajo que son una rama de derecho colectivo, es así como enumera una serie de caracteres resaltando principalmente que es un derecho social y que su principal función es la protección de los grupos de trabajadores o grupos de presión como él los nombra en dichas características, así mismo también establece lo relativo a reconocer la inferioridad de la cual cuenta el trabajador en cuanto al empleador, así mismo una de sus principales características es la de resolver los diversos conflictos que se ocasionan surgen en la relación laboral que existe entre el trabajador y el patrono.

²² **Ibid.** Pág. 43.



2.3. Represalias y garantías

El derecho de trabajo y el derecho colectivo de trabajo son campos muy amplios dentro del derecho público en general, las relaciones de trabajo han sufrido diversas modificaciones a través de la historia contando con varias formas de aplicar dichas relaciones, las relaciones entre los seres humanos tienden a ser hostiles por diversas razones en el caso de la relación laboral no es la excepción muchas veces surgen conflictos laborales ya sea de índole individual o colectivo que es lo más común, ya que son diversos los individuos que buscan mejoras laborales para un mejor desarrollo del trabajador.

En el caso de Guatemala los conflictos colectivos de trabajo son muy comunes ya que hay que recordar que el trabajador guatemalteco tiene derecho a la libre sindicalización, y los sindicatos el fin primordial es la negociación con el patrono de la mejoras laborales para los trabajadores en particular, ya sea el patrono de una entidad privada o estatal, por la poca cultura humanitaria que muchos seres humanos practican en muchas ocasiones el patrono o representantes del mismo toman ciertas represalias en contra de los trabajadores que se organizan para pedir las mejoras laborales, de allí es donde parte una amplia legislación en cuanto a las garantías que protegen a este tipo de trabajadores organizados en busca del bien común en los populares sindicatos, este tipo de garantías se regulan no solo a nivel nacional sino también por tratados internacionales ratificados y declarados por la Organización Internacional del Trabajo conocida por sus siglas como OIT, la cual genera ciertas garantías para los



trabajadores para que no sufran ningún tipo de represalias en el futuro, atentando hacia su derecho al trabajo.

Uno de los principales tratados internacionales en esta materia es el tratado "Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva", el cual en el Artículo número 1 Establece lo siguiente:

"Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo". La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."

Así mismo, el tratado antes indicado establece lo relativo a la organización de trabajadores y empleadores, como lo llama este convenio, también se les puede denominar patronos, en materia de trabajo en Guatemala, en su Artículo 2 establece lo siguiente:

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.” “Se consideran actos de injerencia... principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”

Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, "organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de derecho de sindicación".

2.4. Desarrollo y finalización

Enfocando el conflicto desde la perspectiva de las relaciones laborales, es preciso decir, que lo normal es que éstas se desarrollen en forma armónica, pero en ocasiones surgen hechos que las perturban produciéndose divergencias de distinta naturaleza. A veces solo afectan a los sujetos individuales de la relación laboral (empleador-trabajador), “como cuando no se da cumplimiento a las obligaciones que imponen las leyes, los contratos y reglamentos de trabajo o las convenciones colectivas. En otros casos, comprenden al grupo de trabajadores como representantes de una comunidad

definida de intereses, tal el caso de las propuestas de modificaciones a las condiciones de trabajo”.²³

El conflicto laboral, entendido como toda divergencia, controversia o disputa entre las partes, suele clasificarse según los sujetos enfrentados y la materia sobre la que versa el conflicto. Esto lleva a la clásica distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos, según afecten relaciones individuales o afecten a un grupo genérico de trabajadores.

Además, estos conflictos, sean individuales o colectivos pueden ser a su vez económicos o de intereses según versen sobre la configuración creativa o modificativa de reglas o normas que regulan las relaciones entre las partes o jurídicos de derecho, si están referidos a la aplicación o interpretación de un acuerdo, regla o norma preexistente.

Para el planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, la demanda debe contener los siguientes requisitos:

- a) Descripción del tribunal hacia el cual se dirige, que deber ser uno de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para que se integre el tribunal de Conciliación y Arbitraje;
- b) Datos generales de los interponentes en representación de la organización de que se trate;

²³Deveali, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Pág. 19.
29

- c) **Acreditación de la personería jurídica de los interponentes, la cual deber ser acreditada de conformidad con la ley;**
- d) **Lugar para recibir notificaciones, dentro del perímetro donde tenga su sede el tribunal;**
- e) **Identificación del patrono demandado o emplazado con dirección donde se le puede notificar por primera vez;**
- f) **La indicación que se adjunta el pliego de peticiones en original y duplicado;**
- g) **Peticiones de trámite y de fondo.**

Es preciso indicar que si la demanda no llena los requisitos indicados, el tribunal debe proceder a corregirla de oficio y dar el trámite que corresponda a la misma. El pliego de peticiones debe llenar los siguientes requisitos:

- a) **Descripción de las peticiones en forma clara y precisa;**
- b) **Indicación de la persona o personas contra quienes se formulan las peticiones;**
- c) **Enumeración de las quejas planteadas;**
- d) **El número de trabajadores que apoyan el movimiento;**
- e) **La situación o ubicación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia;**
- f) **La cantidad de trabajadores que prestan sus servicios en el lugar donde surgió la controversia;**
- g) **El nombre y apellidos de los delegados para comparecer a las audiencias y de conciliación;**

h) Indicación de datos generales de la organización de trabajadores que plantea el conflicto.

Finalmente, es de gran importancia establecer que el ordenamiento jurídico guatemalteco, específicamente el Código de Trabajo contiene un capítulo específico relativo a los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, mismos que dicho ordenamiento regula para el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje. La característica esencial del primero de ellos, es que se lleva a cabo en forma extrajudicial, es decir, no interviene ninguna autoridad administrativo o judicial de trabajo.

Por otra parte, los conflictos colectivos de carácter económico social, propiamente la conciliación y el arbitraje, se promueven siempre y cuando las partes en conflicto no hayan resuelto las diferencias y controversias en forma extrajudicial y es allí donde se procede a la integración a los tribunales de conciliación y arbitraje para que en el primer de ellos se conozcan las causas que origino el conflicto y se recomiende la solución al mismo y si las partes en conflicto no aceptan dicha recomendación, es indispensable llegar al arbitraje tanto potestativo como obligatorio y para el efecto, se debe de dictar sentencia para poner fin a dicho conflicto.





CAPÍTULO III

3. Libertad sindical y el derecho de sindicalización en Guatemala

3.1 Aspectos generales

El derecho a la libre sindicalización en el ámbito laboral, es un tema que se ha presentado desde hace mucho tiempo, principalmente desde la industrialización y la ampliación del mercado laboral y comercial. Razón por la cual es importante conocer el desarrollo y la presencia que ha tenido la sindicalización en las etapas históricas del ser humano hasta la actualidad.

Por lo cual se expone que: "Sin libertad sindical no puede haber un diálogo social ni progreso hacia una justicia social, esta libertad garantiza a los trabajadores la posibilidad de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social".²⁴

De lo antes mencionado, cabe resaltar que los países a nivel mundial crearon la Organización Internacional del Trabajo, tomando en consideración que era necesario proteger, asesorar, apoyar y formular acciones concretas de manera generalizada en dicha materia y en beneficio al sector laboral.

²⁴ Organización Internacional del Trabajo. **Dialogo social: Los trabajadores y la libertad sindical.**
Pág. 4



Como parte de la presencia histórica de la sindicalización, es importante hacer referencia a lo siguiente: “La lucha de los trabajadores por el derecho a defender sus intereses mediante sindicatos independientes se inició en el siglo XIX y se prosigue en la actualidad, pero son aún muchos los trabajadores que actualmente se ven privados de este derecho fundamental y son objeto de persecución, despidos, encarcelamientos, e incluso muchos entregan hasta su vida en la lucha por la libertad sindical. Un paso importante en esta lucha ha sido el reconocimiento por la comunidad internacional de la libertad sindical y el derecho de sindicación como un derecho humano fundamental, este reconocimiento ha conducido a la actuación de la Organización Internacional del Trabajo, para la regulación y el reconocimiento de la libertad sindical”.²⁵

Lo anterior, expone que a partir del siglo XIX inicia el fortalecimiento de la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de sindicalización, lo cual, conlleva una aparición en el ámbito tanto social como laboral. Asimismo, la creación de la Organización Internacional del Trabajo, conllevó un proceso tomando en consideración que la mayoría de países debían acoplarse a las directrices como órgano rector internacional, acción que en un inicio obtuvo rechazos directos e incumplimiento de las primeras disposiciones.

Para el caso de Guatemala, existen diversas asociaciones de trabajadores o sindicatos que se hacen presente de forma constante en la solicitud pública de reconocimiento de derechos y garantías por parte del Estado. Siendo la principal manifestación del

²⁵ **Ibid.** Pág. 5.



derecho de sindicalización, creando asociaciones de trabajadores como parte de una sociedad democrática y equitativa.

Para el caso de Guatemala, el movimiento sindical se desarrollo después de la caída del dictador Jorge Ubico, en el año de 1944, tomando como referencia el movimiento social en busca del reconocimiento de derechos y la creación de normas de forma efectiva.

Asimismo, se ha incorporado a diversos instrumentos internacionales normas y disposiciones que protegen y garantizan los derechos de las personas trabajadoras, mismas que desempeñan sus laborales en el sector público y en el sector privado. Como normativa fundamental se encuentran reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, principalmente en el Artículo 34, que hace relación al derecho de asociación, el cual expone que se reconoce el derecho de libre asociación asimismo, en el citado cuerpo constitucional en el Artículo 102 literal q), cuya parte enuncia el derecho de sindicalización. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo.

Al hacer referencia a la libertad sindical, cabe destacar que dicho término incorpora diversas circunstancias, principalmente en el ejercicio de derechos de los trabajadores, tanto de forma individual como colectivo, razón por la cual la existencia de un sindicato



conlleva la afiliación y constante actualización de los temas que les afectan en cada una de las empresas e instituciones públicas y privadas.

La libertad sindical, se hace manifiesta en diferentes formas y aspectos, así como actuaciones, para el efecto se expone lo siguiente:

- Libertad sindical para constitución de sindicatos.
- Libertad de toda persona para formar parte del sindicato o abstenerse de su participación.
- Libertad de separarse de un sindicato.
- Libertad del sindicato para crear sus propios estatutos.
- Independencia del sindicato respecto al Estado.
- Libertad de todo sindicato para integrar federaciones y consideraciones.
- Libertad de darse sus propios estatutos y elegir libremente a sus representantes.

3.2. Definición

La libertad sindical es un derecho individual y colectivo que toda persona lleva con el solo hecho de vivir en sociedad; por lo que este tema debe de ser estudiado como componente importante del derecho colectivo del trabajo, ya que conlleva a la formación de asociaciones profesionales denominadas sindicatos.



Asimismo, cabe mencionar lo siguiente: “De forma general, se reconoce la libertad sindical y la Libertad de Asociación como Derechos Humanos fundamentales que, junto con el derecho de negociación colectiva, representan un valor medular para la Organización Internacional del Trabajo. Los derechos de Sindicación y de Negociación Colectiva son habilitantes y vinculantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas. En ese sentido el ejercicio de la libertad sindical y de asociación presupone como requisito esencial el respeto de las libertades civiles fundamentales, en particular el derecho a la libertad y seguridad de la persona. Derechos humanos que el Estado de Guatemala ha violado.”²⁶

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), examinó en acusaciones de violencia contra sindicalistas y despido de dirigentes sindicales seguido de las negativas de los empleadores a cumplir las órdenes de reinstalación, y demoras indebidas en los procesos.

Para el efecto, se expone: “El Comité subrayó la gravedad de los alegatos de agresiones, amenazas de muerte e intimidación de sindicalistas, así como de los ataques contra sedes sindicales. El Comité, instó al Gobierno a remitir con urgencia estos casos a la fiscalía especial para delitos contra sindicalistas, y a ordenar investigaciones sin demora. Con relación a los despidos de sindicalistas, el comité hizo

²⁶ Informe presentado por el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco. **El costo de la libertad sindical, periodo 2005 enero 2010.** Pág. 12

notar en términos generales que, con frecuencia, las órdenes judiciales de reinstalación no se cumplen, y que los procedimientos suelen demorarse años.”²⁷

De lo antes indicado, cabe destacar que la actividad de supervisión e intervención del organismo internacional es constante, tomando en cuenta que existen diversas denuncias de incumplimiento a la normativa nacional e internacional en materia de trabajo por lo cual intervienen de forma directa, siendo la principal denuncia la no reincorporación a puesto laboral.

Por su parte, el autor Kaskel, citado por Chicas Hernández, expone: “El derecho de desasociación profesional no era más que una aplicación del derecho general de desasociación”²⁸. Por otra parte, otros autores manifiestan el criterio de que son dos derechos radicalmente distintos, tanto porque en la historia, el derecho de asociación profesional había subsistido sin libertad de asociación general y viceversa, como por la diversa protección jurídica a que apuntan ambas instituciones jurídicas.

Se dice que, el derecho general de asociación concedía protección contra el poder público, mientras que el derecho de asociación profesional concedía protección contra determinados poderes sociales, y de qué tanto por su finalidad, como por su consideración política y por su estructura jurídica, son instituciones diversas.

²⁷ Oficina Internacional del Trabajo. *Revista de la Organización Internacional de Trabajo*. Ginebra, No. 59, Pág. 34.

²⁸ Chicas Hernández. *Op. Cit.* Pág. 78.



Además, es importante definir el término sindicato para el efecto se expone lo siguiente: “Una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de estos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier tipo de acción sindical para presionar al empresario.”²⁹

Por su parte el Código de Trabajo, expone el Artículo 206 regula: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y laborales se desarrollan en el acampo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.”

3.3. Características

Existen dos puntos de vista para determinar las características en materia sindical, dividiéndose en derecho sindical y libertad sindical, exponiéndose de la manera

²⁹ Diccionario de la Real Academia Española. Pág. 938.



siguiente:

“Las características del derecho de sindicalización son:

- **Es un derecho especial o sui generis**
- **Es parte del derecho colectivo**
- **Es un derecho autónomo**
- **Es un derecho social**
- **Es un derecho de clase**
- **Es un derecho reciente.”³⁰**

Con base en las características citadas, cabe resaltar que es considerado como un derecho que integra el desarrollo del individuo, considerado como social y como colectivo, al exponerlo como un derecho de clase, es aplicable al sector de la población eminentemente trabajadora, al indicar que es reciente, es porque toma como base la industrialización y la transformación del sector laboral. Asimismo, al exponerlo como especial, es porque nace de una actividad desarrollada que necesita su protección y reconocimiento.

Por otra parte, al hablar de la libertad sindical y sus características se expone lo siguiente: “La libertad sindical se caracteriza por:

³⁰ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 308.



- Es un derecho humano fundamental;
- Es un derecho consuetudinario internacional, al estar por encima del alcance de los Convenios Internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la Organización Internacional del Trabajo;
- Es la libertad sindical un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, no sólo por resultar en un ejercicio frente o ante varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que en cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un derecho libertad es también un derecho prestación actividad de prestaciones o al menos positiva por parte del Estado. Se muestra así la inescindible relación entre la libertad sindical, en tanto que derecho y no simple libertad y que por ende no se satisface con una mera abstención del Estado o con la ausencia de restricciones y la tutela efectiva, en tanto la libertad sindical reclama su vigencia en las relaciones entre particulares: verificación de la eficacia *erga omnes*. En esa línea de pensamiento, la libertad sindical, como derecho fundamental, tiene entonces dos vertientes funcionales;
- Es un derecho público subjetivo oponible y ejercible ante los poderes públicos, de una parte.³¹

Asimismo, de lo anterior es importante conocer algunos aspectos como lo es el reconocimiento del derecho de libertad sindical como un derecho humano fundamental y reconocido. Tanto en el ámbito nacional como internacional. Por otra parte, se

³¹ López Larrave, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**. Pág. 13.



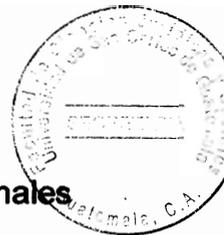
considera como un derecho consuetudinario, derivado que es por medio del proceso en que se desarrolla en que se incorporan necesidades y protecciones diferentes, como lo es el tipo de trabajo que se realiza.

Por otra parte, el autor citado determina que el ejercicio de la libertad sindical es considerado como complejo, por las controversias y enfrentamientos entre los dos sujetos o grupos de manera directa como lo es el sector patronal y los trabajadores.

3.4. Convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en ésta Materia

El Estado de Guatemala, ha ratificado diversos instrumentos internacionales relativos a la temática del trabajo y de la actividad sindical, teniendo la facultad de incorporarlos al ordenamiento jurídico interno vigente y aplicable en el país. Para el efecto, cabe señalar que en su Artículo 46, establece lo relativo a la preeminencia del Derecho Internacional donde establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenios aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno; esta normativa constitucional fortalece los convenios Internacionales de trabajo clasificados dentro de los derechos humanos fundamentales.

“El Estado de Guatemala desde 1919, ha sido miembro fundador de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratifica 72 de los 184 convenios internacionales de



internacionales detrabajo aprobados hasta 2001 por las Conferencias Internacionales que se realizan en la Organización Internacional del Trabajo.”³²

Asimismo, como parte del proceso de análisis y discusión por parte del órgano internacional especializado, han surgido diversos temas como lo es la organización sindical, por lo cual el Estado de Guatemala ha ratificado los siguientes:

- Convenio 87 de 1948 sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Con relación a la función sindical, el convenio objeto de análisis expone en su Artículo 2 lo siguiente: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

El artículo en mención, determina que sin ninguna distinción, es decir sin motivos de raza, sexo, edad, ocupación, puesto laboral o sector de la economía nacional se tiene el derecho de la sindicación por medio de organizaciones. En Guatemala entro en vigencia en el año de 1950, protegiendo para el efecto la libertad sindical y el derecho de sindicación.

³²Op. Cit. El Costo de la Libertad Sindical, periodo 2005 Enero 2010.Pág. 19.



- **Convenio 98 de 1949 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.**

Como parte de la actividad sindical y el derecho de sindicación se considera la negociación colectiva como eje central, razón por la cual se menciona el Artículo 1 de la manera siguiente:

- “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

Los aspectos antes citados, determinan que como ser humano, como trabajador y como parte de una organización sindical, toda persona tiene el derecho y la protección en su actividad, tomando en cuenta que no debe existir discriminación para limitar esa actividad ni dicho derecho, así como la prohibición de no coaccionar para la no incorporación a la actividad sindical por parte del trabajador.



Además, el Artículo 4 expone: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

Directamente, con lo anterior se protege y se promueve que para la resolución de un conflicto entre la organización de trabajadores y el patrono debe existir una negociación constante y voluntaria entre ambos.

Con base en lo anterior, los convenios internacionales aplicados en Guatemala en la temática del presente capítulo, cabe señalar, que los aspectos que plantean es principalmente la libertad y protección sin discriminación de la actividad sindical, así como la negociación que debe existir entre las partes.

Finalmente, el presente capítulo ha desarrollado de forma general y sintetizada, aspectos fundamentales sobre la libertad sindical y el derecho a la sindicalización, así como se expusieron algunas definiciones relativas a la temática, se presentaron además, algunas características, tanto de la libertad sindical como del derecho de sindicalización y finalmente, se citan los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en dicha materia incluyendo la negociación entre las partes que intervienen en el conflicto a resolver.





CAPÍTULO IV

4. Derecho penal y delito

4.1. Aspectos generales del derecho penal

Desde los inicios de la humanidad, ha existido la necesidad de regular el comportamiento de los seres humanos en sociedad, con el objeto de controlar sus actos y proteger al grupo social. “El hombre aun no articulaba palabras pero ya desarrollaba conductas que afectaban a los demás, por ejemplo, el apoderamiento ilegítimo del animal cazado por otro, la violencia física ejercida sobre una mujer, entre otros. De ahí la necesidad de regular tales conductas y señalar castigos para lograr el orden y la convivencia pacífica”.³³

Desde las primeras asociaciones humanas se encuentran ya hechos extra y antisociales, que a su tiempo se convertirán en entra y antijurídicos. Son un despilfarro de energía son deslealtad para con la asociación humana, apenas naciente como lo son para la sociedad humana adulta; pero son tan humanos como lo humano mismo. “Diríase que la humanidad nació con vocación innata para el crimen, al igual que con vocación para su contraria, la solidaridad que lo combate mediante la cual ha de ascender hasta las cumbre de su propio perfeccionamiento. Contra aquella luchan las fuerzas superiores del espíritu al amparo de las disciplinas morales; el mismo Freud,

³³ Escobar, Fredy. **Compilación de derecho penal**. Pág. 5.



que sostiene que todo ser humano es obediente a las fuerzas herederas de sus institutos vigilantes desde subconsciencia, confía, no obstante en la educación para la mejoría de nuestras herencias y abre así la puerta a la esperanza de un continuo perfeccionamiento de la humanidad la criminalidad deja de ser una tara, lo que el hombre es lo debe en gran parte a sus grandes esfuerzos de autoconfiguración no a una ciega casualidad”.³⁴

Se ha dicho que el Derecho penal es tan antiguo como la humanidad misma, ya que son los hombres los únicos protagonistas de esta disciplina de tal manera que las ideas penales han evolucionado a la par de la sociedad. “En la interrelación humana se manifiesta la conducta humana que realiza acciones u omisiones según su voluntad, pero cuando estas acciones u omisiones dañan un interés jurídicamente tutelado son reprobados por el Derecho Penal en nombre del Estado”.³⁵

Entre los aspectos generales del derecho penal, es muy importante hablar de su origen, la historia del derecho penal no es sino una rama de la historia del Derecho. Se ocupa del estudio de las cuestiones penales únicamente desde el punto de vista de su evolución en el tiempo.

Por esa razón, el autor italiano Filippo Grisogni, ha insistido en que debe separarse de la dogmática-jurídico-penal, puesto que la primera se ocupa del estudio de las normas penales desde un punto de vista estático, en tanto que la historia las contempla desde

³⁴ Carranca y Trujillo Raúl. **Derecho penal mexicano**. Pág. 6.

³⁵ Cuello Calon, Eugenio. **Derecho penal**, parte general. Pág. 220.



un punto de vista dinámico y recuerda al mismo tiempo que la historia del derecho penal puede aportar al dogmático “el conocimiento de la precedente evolución de las instituciones particulares”.³⁶

El derecho penal ha tenido que sufrir una larga evolución (a través de escuelas y doctrinas), para llegar a fijar sus fronteras en el punto que hoy lo hace, esto es, en el estudio (desde un punto de vista jurídico) de los problemas relativos al delito, al delincuente y a la pena.

Por su parte, Beccaria, expone lo siguiente: “A quien corresponde el mérito de haber ensanchado el campo del Derecho penal para llevar a su seno preocupaciones teórico-jurídicas, superando definitivamente a los prácticos que se contentaban con la solución de cuestiones de esa índole (prácticas), sin plantearse problemas más profundos, como lo hace, por primera vez el autor citado”.³⁷

Como consecuencia de estas ideas, el derecho penal se ve invadido por el jusnaturalismo y los juristas creen que deben distinguirse dos aspectos en el derecho guatemalteco: “Uno fijo e inmutable que constituía el Derecho natural y otro contingente que constituía el Derecho Legislado, cambiante según las épocas y países. Enrique Pessina, comparte esa idea y distingue un Derecho criminal superior constituido por la

³⁶ Grispigni, Filippo. **Derecho penal italiano**. Pág. 38.

³⁷ Jiménez de Asúa, Luis. **Introducción al derecho penal**. Pág. 60.



justicia penal considerada en su esencia ideal, universal e inmutable y un derecho penal positivo que cambia según las épocas y países”.³⁸

Asimismo, Francesco Carrara, no fue ajeno a las concepciones jus-naturalistas y así distingue una parte teórica de una parte práctica del derecho penal. “La primera debía ocuparse del estudio de las cuestiones penales per haciendo abstracción de las leyes escritas (cambiantes y volubles) y ocupándose de la investigación de la verdad a través de la razón; en cuanto a la parte practica debía tratar de ser una guía para el jurista en la aplicación de la ley escrita, sirviéndose para ello de la jurisprudencia y de la hermenéutica, con la ayuda de la crítica y de la razón teórica, para proponer mejoras útiles en la legislación.

Además, la labor de Carrara (y en general, la labor sistemática de los cultores clásicos del derecho penal) llevó a esta ciencia a su pináculo jurídico ya que la consideró como la disciplina única y general encargada del estudio de los delitos, del delincuente y de la pena”.³⁹

Por consiguiente, desde este punto de vista, todos los problemas penales deberían ser enfocados dentro del derecho penal, al punto de que el Maestro aconsejaba a sus discípulos que dedicaran sus preocupaciones al conocimiento de los problemas procesales, puesto que la estructura del derecho penal había alcanzado ya su completa perfección y plenitud.

³⁸ Ibid. Pág. 61.

³⁹ Carrara, Francesco. **Derecho penal**. Pág. 63.



4.2. Aspectos generales del delito

El delito es una conducta contraria a la ley que la tiene regulada como tal. Dicha conducta, puede consistir en hacer o dejar de hacer. Sin embargo, no se trata simplemente de lo que prohíbe, además de que en un ilícito hay aspectos que forman un todo consistente y que constituyen los elementos del delito, más para llegar a concebirlo como una unidad portadora de varios elementos, el delito pasó por diversidad de concepciones, que van desde ideas morales hasta psicofisiológicas.

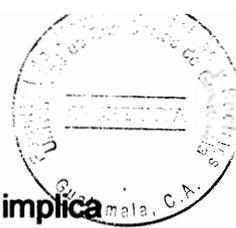
Para el tratadista Francisco Carrara, citado por Fernando Castellanos, el delito es: “La infracción de la Ley del Estado, promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos, resultante de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso”.⁴⁰

El autor Enrique Bacigalupo, señala que: “El delito, es un acto del hombre (positivo o negativo) legalmente típico, antijurídico, culpable, imputable a un sujeto responsable en ocasiones previa determinación de condiciones objetivas de punibilidad y al cual se les impone una pena o medida de seguridad”.⁴¹

Por lo tanto se indica que, un delito puede ser cometido por dos personas en diferente tiempo y región, que potencial y consecuentemente tienen una historia diferente, por lo

⁴⁰ Castellanos Tena, Fernando. **Lineamientos elementales de derecho penal**. Pág. 125.

⁴¹ Bacigalupo, Enrique. **Derecho penal parte general**. Pág. 19.



que la pena y medida de seguridad que se le aplique a uno no necesariamente implica que se le aplique al segundo.

Por su parte los positivistas, que se caracterizaron por sus concepciones realistas, por su método de indagación inductiva y por la incorporación de las ciencias naturales para el estudio de las ciencias jurídicas, arribaron a la afirmación de que: “El delito es un fenómeno natural y social producido por causas de orden biológico, social y físico”.⁴²

Para la Escuela Clásica, que su objeto de estudio fue el delito, el mismo lo establecieron como infracción de la ley del Estado promulgada para proteger la seguridad de los ciudadanos y que resulta de un acto externo del hombre, positivo o negativo, moralmente imputable y políticamente dañoso.

El jurista español José Rodríguez, define al delito como: “Un acto típicamente antijurídico, imputable al culpable, sometido a veces a condiciones objetivas de penalidad y que se haya conminado con una pena o en ciertos casos, con determinada medida de seguridad de reemplazo de ella”.⁴³

Jurídicamente, delito es toda aquella conducta que el legislador sanciona con una pena. Ello a consecuencia del principio *nullum crimen sine lege*, que rige el derecho penal en Guatemala, dicho principio impide que el delito sea considerado en una conducta que no encuadre dentro de los marcos de la ley penal.

⁴² Cuello Calón, Eugenio. **Derecho penal**. Pág.52.

⁴³ Rodríguez Devesa, José María. **Derecho penal español**. Pág. 31.



4.3. La pena privativa de libertad

En la antigüedad las prisiones eran deplorables, los reclusos estaban en condiciones precarias, casi sin alimentos ni agua; sin camas ni cobijas, hacinados y en condiciones antihigiénicas. La justicia era lenta e ineficiente, y los castigos, sangrientos.

El historiador Francisco Antonio de Fuentes y Guzmán (1643-1700), hace referencia a otras cárceles de finales del siglo XVII: “La real Cárcel de Corte, donde se recluía a los detenidos por orden del Tribunal de la Audiencia, y cinco más localizadas en las plazas de los barrios de la Escuela de Cristo (San Francisco), Candelaria, Santa Cruz, San Jerónimo y Santiago. También habían otras dos en Santo Domingo y San Antón”.⁴⁴

A los reos se les separaba por sexo y posición social: “No se mezclaba a un caballero con los plebeyos”⁴⁵, de esa cuenta, integrantes de las castas y españoles pobres eran encerrados en calabozos del lado norte del patio del Ayuntamiento, y las personas decentes iban a la sala. Los más peligrosos se enviaban a prisiones lejanas como el Castillo de San Felipe, Izabal, o a la Isla de las Flores, Petén.

Sucedía que quienes estaban en prisión preventiva compartían lugar con los condenados a delitos leves y graves. Estos lugares, por lo tanto, eran escuelas de maldad. Todos los reclusorios se caracterizaban por la inmundicia, el hacinamiento y las enfermedades. Cada reo debía sufragar sus gastos, el alimento se les vendía

⁴⁴ Prensa Libre. **Prisiones coloniales**. Pág. 19.

⁴⁵ *Ibíd.*



dentro, y si no podían pagarlo, simplemente no comían. A veces se les permitía pedir limosna o elaborar objetos como canastas, pitas y sogas, para su manutención. Otros extorsionaban a sus compañeros de celda.

A mediados de los siglos XVII y XVIII, los crímenes más comunes eran el hurto y asaltos con arma blanca. Robaban dinero, sombreros o chamarras. En los juicios, los españoles y las castas debían prestar juramento de decir la verdad por Dios y Santa María y hacer la señal de la cruz. “A las castas, el juez les preguntaba por su calidad, a lo cual debían responder si se consideraban indios, mulatos o pardos”.⁴⁶

En ocasiones los procesos tardaban años, los reos, incluso, morían antes de ser juzgados, también se les coaccionaba para que confesaran. Por eso, a veces los jueces sometían al acusador al piadoso tormento, que consistía en amarrarlo al potro (artefacto que podía zafar o quebrar los brazos y las piernas; incluso sacarle los ojos al reo), hasta que declarara su culpabilidad. Y cuando alguien no hablaba español se le facilitaba un intérprete, aunque era frecuente que hubiera inexactitud en la traducción. En casos especiales se podía apelar hasta llegar al Supremo Consejo de Indias, la máxima autoridad, que se encontraba en España como representación del rey.

Asimismo, se indica que las penas privativas de libertad son:

1. La pena de prisión

Respecto a la pena de prisión, el Artículo 44 del Código Penal, Decreto 1773 del Congreso de la República de Guatemala, señala que ésta consiste en la privación de la

⁴⁶ *Ibid.*

libertad personal y deberá cumplirse en los centros penales destinados para el efecto. Su duración se extiende desde un mes hasta cincuenta años. Ésta se caracteriza por ser una pena de larga duración en cumplimiento a lo que la Ley Penal establece, dependiendo de la gravedad del delito cometido y a la sentencia respectiva.

2. La pena de arresto

Pena principal, privativa de libertad que se caracteriza por que se impone únicamente por la comisión de faltas, su duración es relativamente corta como lo estipula el Artículo 45 del Código Penal que puede durar hasta 60 días, se ejecuta en cárceles.

4.4. El principio de culpabilidad

La palabra culpabilidad en el derecho penal tiene varios significados, primero, desde el punto de vista dogmático es una categoría de la teoría del delito integrada por la capacidad de culpabilidad, el conocimiento de la antijuricidad y la exigibilidad de la conducta. Segundo, como presupuesto de la pena, o sea con la imposición de la pena y la ponderación de la sanción. Y finalmente, como concepto político criminal.

1. Como categoría del delito:

Culpabilidad, es el reproche que se hace a la persona que ha realizado una conducta típica y antijurídica, siempre y cuando tenga la capacidad de determinarse por sus actos, porque los comprende, porque es una persona mayor de edad y porque está en



el pleno goce de sus facultades mentales y volitivas. A esta comprensión de su conducta se le denomina capacidad de culpabilidad.

El conocimiento de la antijuricidad, significa que: “Además que conozca y comprenda la prohibición o norma penal, o que aun conociéndola, el agente cree que actúa bajo la protección de una causa de justificación. Y por último, exigibilidad de la conducta, o sea que no existen eximentes de culpabilidad o causas de inexigibilidad de la conducta. Si existen estos tres elementos, se puede decir que hay una conducta típica, antijurídica y culpable por lo que se configura el concepto delito. Cada uno de los elementos del delito los tiene que probar el órgano fiscal independiente del tipo penal que se le atribuya al imputado.”⁴⁷ De manera que sin culpabilidad no se pueden imponer penas, tal es el caso de los inimputables, los errores de tipo de prohibición y la inexigibilidad de la conducta.

2. Culpabilidad como presupuesto de la pena

Este tiene relación con el principio de proporcionalidad que debe existir entre el daño causado al bien jurídico y la sanción a imponer para que la pena pueda cumplir sus fines en el condenado. La culpabilidad ya está incluida dentro de la fijación legislativa de la pena, especial para los sistemas como el de Guatemala, en donde la pena de prisión y de multa oscila entre un mínimo y máximo para cada tipo penal. Pero en todo caso, la pena jamás debe sobrepasar el daño ocasionado al bien jurídico, toda vez que

⁴⁷ Girón Palles, José Gustavo. **Teoría jurídica de la pena aplicada al juicio y su ejecución.** Pág. 2.

la proporcionalidad de la pena es una expresión del principio de prohibición de excesos.

3. La culpabilidad como concepto político criminal

Existe la concepción de la culpabilidad como principio político criminal que configura y da sentido humanista al derecho penal, la culpabilidad sin dejar de constituir una categoría dogmática en el armazón conceptual del delito pasa a ser una idea rectora límite en la lucha que el Estado emprende contra la delincuencia.

4.5. El principio de culpabilidad como fundamento de la penal

La culpabilidad puede definirse como: “Un juicio de reproche que se realiza a un sujeto que ha realizado una acción típica y antijurídica, siempre y cuando tenga la capacidad de motivarse o determinarse de acuerdo con la comprensión de sus acciones, y que además, tenga conocimiento de la antijuricidad de la conducta realizada y que al sujeto le era exigible obrar de otro modo y no como lo hizo”.⁴⁸

Cumpliendo estas circunstancias, la persona es penalmente responsable y se le puede imponer una pena que de acuerdo con los fines de la sanción, es para que pueda rehabilitarse o resocializarse. Este es el fundamento de la culpabilidad basada en un derecho penal de acto, en que la culpabilidad es la consecuencia de la conducta típica y antijurídica, es decir, basada en la teoría tradicional del delito.

⁴⁸ *Ibid.* Pág. 3



En sentido contrario, la conducta puede ser típica y antijurídica, pero si la persona no tiene la capacidad para motivarse por no comprender su conducta, si el sujeto no conoce el contenido de la norma y no le es exigible obrar de determinada conducta por haber alguna eximente de culpabilidad, los fines de la pena no se cumplirían en el condenado, y al imponer penas a una persona con incapacidad penal, se estaría ante un Estado arbitrario, o de policía, por violar el principio de culpabilidad como fundamento de la pena.

Asimismo, la importancia del análisis, estudio y regulación del derecho penal, lleva implícita la regulación del delito, tomando en cuenta que es toda acción humana, antijurídica, punible y culpable y que además la ley penal sanciona con pena pecuniaria o de privación de libertad, para lo cual el ordenamiento jurídico es bastante específico al respecto, asimismo es indispensable conocer el principio de culpabilidad como fundamento de la pena, con el propósito de establecer el marco jurídico aplicable cuando se comete un hecho delictivo en Guatemala.



CAPÍTULO V

5. Penalización con prisión inmutable para el patrono del sector privado que cometa el delito de desobediencia, como una garantía a la inamovilidad sindical y al derecho a la libre sindicalización

5.1. Aspectos generales del sector privado en Guatemala

En Guatemala, el sector privado, ha estado agremiado en diversas cámaras y se reconoce la inversión y generación de empleos, además es indispensable establecer la importancia de dicho sector en la generación de divisas y por ende el pago de tributos. Son diversas las actividades a que se dedican diferentes compañías, empresas y fábricas, entre las cuales se encuentra la industria, el comercio, la actividad bancaria, financiera, crediticia y otras que promuevan el desarrollo económico del país.

Asimismo, el sector privado, constantemente desarrolla actividades de intercambio comercial y gerencial con empresarios privados y públicos de otros Estados, con la finalidad de apertura de mercados, así como generador de ingresos que son necesarios para el sostenimiento del Estado. En algunas ocasiones, algunos empresarios han sido llevados a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, como consecuencia del incumplimiento de las normas contenidas en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo vigente en Guatemala y otras actividades



relacionadas al ámbito laboral, además de la inobservancia en lo preceptuado por distintos convenios internacionales en materia de trabajadores ratificados por Guatemala.

El incumplimiento antes mencionado, ha generado la intervención de los Órganos Jurisdiccionales competentes quienes conocen, tramitan y resuelve, de conformidad con el juicio ordinario u otro procedimiento establecido en el ordenamiento jurídico guatemalteco, por lo general se emite sentencia en la cual se condena al patrono al pago de prestaciones laborales u otros derechos que esta afecto el trabajador. Sin embargo, en algunas ocasiones a pesar de la sentencia laboral establece un plazo para el cumplimiento, en muchas ocasiones la inobservancia es bastante evidente. Es allí donde nace la idea de proponer el punto del presente estudio.

Asimismo, es importante destacar que el sector privado, tanto en forma individual como organizada también incumplen las resoluciones judiciales derivado de una obligación laboral, siendo indispensable realizar estudios y análisis al respecto. Con la finalidad que dicho sector productivo del país cumpla con el ordenamiento jurídico y resoluciones emitidas por jueces de trabajo y previsión social, también las emitidas por autoridades de trabajo competentes.

De lo antes expuesto, es indispensable, establecer parámetros para el cumplimiento de las disposiciones legales, principalmente ante la inobservancia e incumplimiento del sector patronal, por consiguiente, le corresponde al Organismo Legislativo elaborar y aprobar las enmiendas o reformas que sean necesarias.



5.2. Los sujetos de la relación laboral

El Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 3, señala que trabajador es: “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código objeto de análisis, no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Art. 124.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Art. 212.
- Empleados de confianza, Art. 351;

Otro sujeto de la relación laboral, se considera al patrono y la empresa, por lo que el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 2 regula: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Para lo cual se indica que el patrono puede ser individual o empresarial.

Empresa, es una unidad económica que tiene ánimo de lucro y crea y satisface necesidades económicas produciendo bienes y servicios o solamente servicios.



Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

En algunas oportunidades el patrono puede ser sustituido y para el efecto, esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo. El patrono sustituto en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones; si se fijara una clausura en contrario, esta sería nula ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso. Esta institución persigue dos principios fundamentales: (a) La continuidad de la relación de trabajo; y (b.) Es una medida de protección del salario de los trabajadores.

La ley, en esta sustitución ha pensado, que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, pero no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme; y en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el éxito de los trabajos.

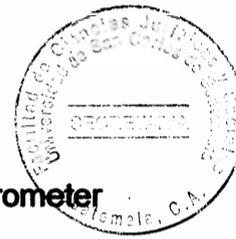
Además, el patrono puede ser representado por otros trabajadores, a los que se les denomina auxiliar del patrono y son considerados como aquellos trabajadores que no



obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en nuestro Código de Trabajo y son: El representante (Artículo 4 Código de Trabajo); el intermediario (Artículo 5 Código de Trabajo) y el empleado de confianza (Artículo 351 Código de Trabajo).

Asimismo, el patrono puede ser representado, para el efecto, el Artículo 4 de normativa citada determina con respecto al representante del patrono lo siguiente: "Son las personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel...". Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores. Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso frecuente de los jefes de cuadrillas que tiene que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si el mismo hubiere intervenido.

Otra figura dentro de los sujetos de la relación laboral regulada en el ordenamiento jurídico vigente se refiere al trabajador de confianza, mismo que se considera cargo de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa." Artículo 351 último párrafo.



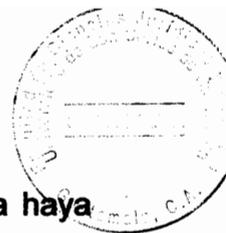
idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.” Artículo 351 último párrafo.

Dentro de los sujetos de la relación laboral, las leyes laborales en Guatemala, también establecen la figura del intermediario considerando que es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último, queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios. Artículo 5 del Código de Trabajo guatemalteco.

5.3. El delito de desobediencia en la ley penal guatemalteca

Conforme las disposiciones contenidas en el Código Penal guatemalteco, el Artículo 414 regula el delito de desobediencia de la manera siguiente: “Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de las atribuciones, será sancionado con multa de cinco mil a cincuenta mil quetzales.”

Como se puede establecer, en el ordenamiento jurídico penal vigente, existe la figura del ilícito relacionado a la desobediencia, mismo que determina que toda persona que



desobedezca una orden de un funcionario o autoridad, siempre y cuando esta haya sido dictada en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, deberá ser acreedor a una sanción pecuniaria.

Para efectos de la presente investigación, ello concuerda perfectamente con la actividad patronal y por ende la desobediencia a las resoluciones judiciales emitidas en materia de trabajo y previsión social, razón por la cual se mantiene dicha desobediencia, tomando en cuenta que la sanción es económica y en ningún momento con pena de prisión, siendo recomendable que exista dicha sanción y además garantizar a la clase trabajadora la garantía que la resolución judicial será cumplida por el patrono, quien está obligado a su fiel cumplimiento.

5.4. Propuesta de reforma por adición al Artículo 414 del Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República

PROPUESTA DE REFORMA POR ADICIÓN AL CÓDIGO PENAL

DECRETO NÚMERO 17-73

DECRETO ____-2016

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás ordenamientos jurídicos en dicha materia garantizan a los trabajadores el



cumplimiento de sus derechos durante la vigencia de la relación laboral en cualquiera de las actividades económicas.

CONSIDERANDO:

Que se toma en cuenta las diversas denuncias por inobservancia e incumplimiento por parte del sector patronal a las resoluciones emitidas por los jueces de trabajo y previsión social, es indispensable introducir reformas a la ley penal guatemalteca.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

EMITE LA SIGUIENTE REFORMA POR ADICIÓN AL CÓDIGO PENAL

DECRETO NÚMERO 17-73

Artículo 1. Se adiciona un segundo párrafo al artículo 414, el cual queda así:

“Artículo 414. Desobediencia. Quien desobedeciere abiertamente una orden de un funcionario, autoridad o agente de autoridad, dictada en el ejercicio legítimo de las atribuciones, será sancionado con multa de cinco mil a cincuenta mil quetzales.



También comete delito de desobediencia, el patrono que se negare a dar el debido cumplimiento a sentencias y resoluciones dictadas por autoridad judicial dentro de su competencia y revestida de las formalidades legales correspondientes. El responsable será sancionado con prisión de tres a cinco años incommutables.

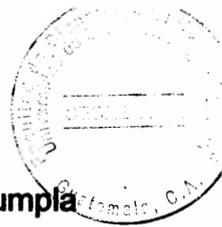
Artículo 2. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

**EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO,
EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL _____ DE _____ DE DOS MIL
DIECISÉIS.**

5.5. Ventajas de la implementación de la reforma propuesta

Indudablemente, para la clase trabajadora, es indispensable que el sector patronal en forma individual o colectiva, dé cumplimiento al conjunto de disposiciones legales vigentes, siendo indispensable que los jueces de trabajo realicen su labor, sujetándose a las disposiciones nacionales e internacionales de protección y cumplimiento a los derechos que le asisten a la clase trabajadora, en ese orden es fundamental emitir



disposiciones legales en materia penal con la finalidad que el sector patronal cumpla con las mismas.

La propuesta de reforma planteada, constituye una ventaja para la clase trabajadora, tomando en consideración que ello establece una garantía que toda resolución judicial, tal y como lo manda la Constitución Política de la República de Guatemala, debe ser acatada por la parte que haya sido condenada, y en ese orden le corresponde al patrono conocer una figura delictiva en caso de inobservancia, incumplimiento o violación a una resolución dictada por autoridad competente y de esa manera ir generando una cultura de obediencia a las resoluciones judiciales y no como ocurre en la actualidad, las desobedece el sector patronal, principalmente cuando es obligado al pago de una obligación dineraria, perjudicando al trabajador.

La penalización con prisión para el patrono del sector privado que comete el delito de desobediencia constituye dentro de la relación laboral una obligación para dicho sector, derivado de los múltiples incumplimientos a resoluciones judiciales emitidas particularmente por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, además, el delito de desobediencia se encuentra regulado en la ley penal guatemalteca, pero únicamente con sanción pecuniaria, es decir, económico, que constantemente es incumplida por el sector patronal, por ello, la propuesta va más allá de adicionar un párrafo al Artículo 414 del Código Penal, para sancionar al patrono del sector privado con una pena de prisión.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala, la libertad sindical y el derecho a la libre sindicalización sigue siendo una utopía, los despidos injustificados y la represión generalizada en contra de los trabajadores públicos o privados, organizados en sindicatos o en grupos coligados y el no nacimiento a la vida jurídica de las organizaciones de los mismos, cada día es más que evidente, vulnerando con esa práctica los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores y sus familias, debido a la debilidad de la normativa laboral que contiene la prohibición de despedir a un trabajador por participar en la formación de un sindicato.

No importando que está integrada a la norma constitucional que también lo prohíbe, el problema estriba en la incongruencia de la norma penal vigente que regula el delito de desobediencia, ya que este tiene contemplada una pena pecuniaria para el que lo cometa, es un viacrucis el hecho de lograr notificarles a los patronos desobedientes, pero mientras se les siga multando seguirán pagando y por ende liberándose de la obligación de reinstalar a los trabajadores, por lo que de nada les sirve a los trabajadores que el Estado cuente con una Fiscalía Especial para investigar delitos cometidos en contra de sindicalistas.

Por otro lado, se coarta el derecho de sindicalizarse, y el Estado sigue incumpliendo con los fines y deberes que le impone la Constitución Política de la República de Guatemala, como lo es la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de las personas; por lo que se puede concluir, que el remedio para esta problemática es reformar el Código Penal, agregando un párrafo al Artículo 414, endureciendo dicha norma penalizando con prisión de tres a cinco años incommutables, al patrono del sector privado que se negare a dar el debido cumplimiento a sentencias, y resoluciones dictadas dentro de su competencia por autoridad judicial, para que así se garantice la inamovilidad sindical y la protección al derecho a la libre sindicalización.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto; y Guillermo Cabanellas, **Tratado de política laboral social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1972
- BACIGALUPO, Enrique. **Derecho penal parte general**. Buenos Aires, Argentina: 2ª ed. Ed. Cárdenas, 1985.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Orión, 2009.
- CASTELLANOS TENA, Fernando. **Lineamientos elementales de derecho penal**. Parte general. México: Ed. Porrúa. 2007.
- CARRANCA y Trujillo Raúl. **Derecho penal mexicano**. México: Ed. Porrúa. 2004.
- CARRARA, Francesco. **Derecho penal**. México: Ed. Pedagógica Iberoamericana, 1995.
- CUELLO CALON, Eugenio. **Derecho penal**. Parte general. Barcelona, España: Ed. Bosh. 1996.
- DEVEALI, Mario. **Tratado de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley, 1966.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa. 1970.
- ECHANDIA, Devis. **Compendio de derecho procesal**. Tomo I. 14ª. Ed. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. ABC. 1996.
- El Costo de la Libertad Sindical, periodo 2005 Enero 2010**. Informe presentado por el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco. Guatemala. 2010.
- ESCOBAR, Fredy. **Compilación de derecho penal**. Guatemala: Ed. Magna Tierra. 2012.



FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 4ª. Ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix 2007.

GIRÓN PALLES, José Gustavo. **Teoría jurídica de la pena aplicada al juicio y su ejecución**. Guatemala: Impreso en CIMGRA, 2012.

GRISPIGNI, Filippo. **Derecho penal italiano**. 2ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1948.

JIMÉNEZ DE ASÚA, Luis. **Introducción al derecho penal**. México: Ed. IURE. 2002.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Tesis de Graduación. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala, 1957.

Organización Internacional del Trabajo. **Diálogo social: Los trabajadores y la libertad sindical**. ONU: OIT. 2003.

Prensa Libre. **Prisiones coloniales**. Revista D. Guatemala. 2012.

Revista de la Organización Internacional de Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, No. 59, abril 2005.

RODRÍGUEZ DEVESA, José María. **Derecho penal español**. Madrid España: Ed. Dykinson, 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 2ª. Ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1973.

TISSEMBAUM, Mariano R. **Las controversias del trabajo, la huelga y el out ante el derecho**. México: UNAM, Ed. Dirección General de Publicaciones, 1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, 1947.

Código Penal. Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, 1973.



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