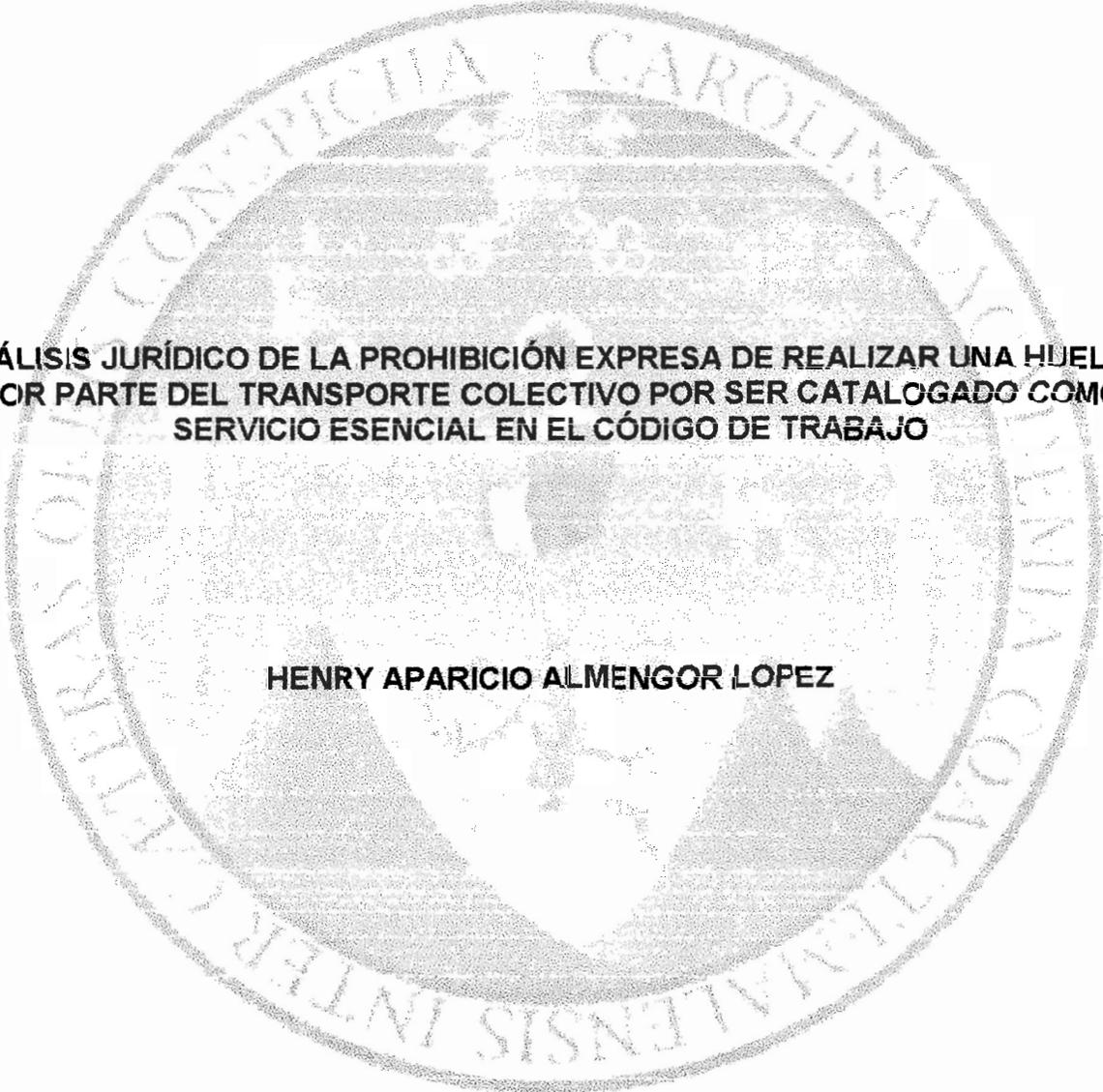


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROHIBICIÓN EXPRESA DE REALIZAR UNA HUELGA  
POR PARTE DEL TRANSPORTE COLECTIVO POR SER CATALOGADO COMO  
SERVICIO ESENCIAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

**HENRY APARICIO ALMENGOR LOPEZ**

**GUATEMALA, JUNIO 2017**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROHIBICIÓN EXPRESA DE REALIZAR UNA HUELGA  
POR PARTE DEL TRANSPORTE COLECTIVO POR SER CATALOGADO COMO  
SERVICIO ESENCIAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Por  
**HENRY APARICIO ALMENGOR LOPEZ**

Previo a conferirsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio 2017

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

<b>Presidente:</b>	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
<b>Secretario:</b>	Lic.	Carlos Cáceres
<b>Vocal:</b>	Lic.	Carlos Ernesto Garrido Colón

**SEGUNDA FASE:**

<b>Presidente:</b>	Lic.	Marvin Vinicio Hernández Hernández
<b>Secretaria:</b>	Licda.	Ninfa Lidia Cruz Oliva
<b>Vocal:</b>	Lic.	Morey Enevil Zuleta García

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



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 28 de agosto de 2014.**

Atentamente pase al (a) Profesional, SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
HENRY APARICIO ALMENGOR LOPEZ, con carné 9512690,  
 intitulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROHIBICIÓN EXPRESA DE REALIZAR UNA HUELGA POR PARTE DEL  
TRANSPORTE COLECTIVO POR SER CATALOGADO COMO SERVICIO ESENCIAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.

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 10 / 10 / 2014 f)

Asesor(a)

**SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES**  
 ABOGADO Y NOTARIO

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



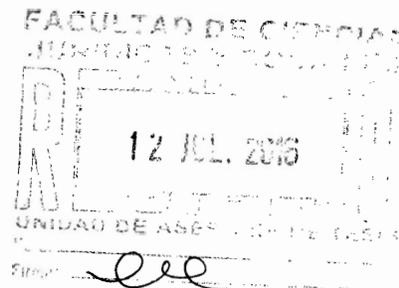
**LIC. SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Guatemala C. A. Tel. 23349609**

---



Guatemala, 08 de junio de 2015.

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



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a la providencia de esa dirección, de fecha 28 de agosto de dos mil catorce, en la cual se me nombra asesor de tesis del perito contador HENRY APARICIO ALMENGOR LOPEZ, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROHIBICIÓN EXPRESA DE REALIZAR UNA HUELGA POR PARTE DEL TRANSPORTE COLECTIVO POR SER CATALOGADO COMO SERVICIO ESENCIAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.”**. Hago constar que no tengo ningún parentesco dentro de los grados de ley con el asesorado, asimismo informo que habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN**

- a. El trabajo investigado tiene un profundo y fiable contenido científico y técnico ya que fue basado en libros especializados en la materia como podrá corroborarse en la bibliografía respectiva; la metodología utilizada se basa en los métodos científico, histórico, inductivo y deductivo y el analítico; las técnicas de investigación utilizadas fueron las bibliográficas, documentales y estadísticas. En la redacción de la tesis le recomendé que por tratarse de un tema técnico jurídico, debería emplear un lenguaje escrito comprensible para alcanzar la finalidad de la misma, que es dar conocer a la sociedad la importancia que tiene para nuestro país las prohibiciones que existen para realizar huelgas por parte del transporte público colectivo.
- b. En la elaboración del indicado trabajo de investigación, el autor siguió las instrucciones y recomendaciones anotadas anteriormente, en cuanto al título, la presentación y desarrollo de la misma.
- c. En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva a que arriba el autor y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello

**LIC. SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES**  
**ABOGADO Y NOTARIO**  
**Guatemala C. A. Tel. 23349609**

---

que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta, procedente aprobar el trabajo de tesis asesorado, razón por la cual doy mi dictamen en sentido favorable.

Deferentemente;

Lic. Salvador Humberto Molina Robles  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 3,258  
Asesor de Tesis

SALVADOR HUMBERTO MOLINA ROBLES  
ABOGADO Y NOTARIO



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de mayo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HENRY APARICIO ALMENGOR LOPEZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA PROHIBICIÓN EXPRESA DE REALIZAR UNA HUELGA POR PARTE DEL TRANSPORTE COLECTIVO POR SER CATALOGADO COMO SERVICIO ESENCIAL EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme una nueva oportunidad de vivir la vida plenamente, y darme la sabiduría para poder culminar mi carrera.
- A MIS HIJOS:** Andresito y Rodriguito por haber estado a mi lado siempre y sobre todo por su amor y comprensión incondicional.
- A MIS PADRES:** Henry Osmin y Ileana Marlene, por su gran amor, por sus consejos, por su apoyo incondicional y por haber estado a mi lado cuando más los necesité y sobre todo por el buen ejemplo que me han dado en todo mi caminar para ser un hombre de bien en la vida, los amo.
- A MIS HERMANAS:** Paty y Sindy, por su amor y en especial a Andreita por su todo apoyo.
- A MIS ABUELITOS:** Y en especial le dedico esta tesis a Papalicho que aunque ya no estás en esta tierra sé que estás viendo mi triunfo de lo alto, llevaré siempre en los más profundo de mi corazón tus palabras y tus sabios consejos.
- A DEMAS FAMILIA:** En especial a mi sobrinito José, por su cariño.
- A LA TRICENTENARIA  
UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA:** Por haberme brindado enseñanza.



## PRESENTACIÓN

El presente tema que se desarrolla a través de un análisis jurídico sobre la realización de huelgas ilegales por parte de los trabajadores del transporte colectivo, ya que como está regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Código de Trabajo y otras leyes en la que se estipula lo relacionado a la huelga en el que se regula que la huelga es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, el cual pertenece al derecho laboral rama del derecho privado. El aporte que se propone es ayudar a través de la presente investigación a los estudiantes de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales como a la población en general en cuanto al tema de huelgas ilegales del transporte público colectivo, en virtud que es una acción que se ha observado en repetidas ocasiones, afectando directa o indirectamente a los habitantes de la ciudad de Guatemala.

El objeto de la investigación es el estudio de las huelgas ilegales y el sujeto de estudio, son los trabajadores del transporte colectivo, ya que es necesario indicar que la realización de las huelgas por parte de los trabajadores del transporte colectivo es una de las falencias del Estado en cuanto a la aplicación de la ley, tomando en cuenta que los guatemaltecos con son los evasores y son los que administran el Estado; unos por infringir y otros por consentir. Además de ello, también surge la necesidad de legislar por quien o quienes correspondan, a efecto de que exista lo menos posible la evasión de la acción jurídica ante la comisión de faltas que se originan por la permisividad consentidora de huelgas ilegales y que necesariamente deben establecerse en forma expresa y específica para que no exista el pretexto de las famosas lagunas jurídicas y que las normas que tipifiquen las faltas, su procedimiento, así como la aplicación y ejecución de las penas formen una especialidad legal que permita el aseguramiento de un Estado de derecho sobre el problema que se plantea. Al desplegar esta investigación se utilizó los métodos, analítico, sintético, estadístico y otras técnicas para la mejor comprensión de los temas.



## HIPÓTESIS

La investigación propone establecer si en Guatemala existe legislación especial sobre las faltas originadas por una huelga ilegal, aplicar un procedimiento específico para denunciar, sancionar y ejecutar las sanciones por las faltas laborales de los trabajadores del transporte colectivo al realizar una huelga ilegal, así como también establecer si en los juzgados de trabajo y previsión social, en el municipio de Guatemala, han conocido de casos por huelgas ilegales de transporte colectivo en su caso que procedimiento ha sido aplicado asimismo determinar si con la legislación actual se han sancionado faltas laborales originadas por huelgas ilegales de transporte colectivo y si estas han sido disuasivas para erradicar las mismas.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

En la investigación se comprobó la hipótesis, partiendo que el Estado no ofrece alternativas realmente viables para evitar las huelgas realizadas por los trabajadores del transporte público colectivo.

Es por eso, la importancia de crear nuevas legislaciones que den alternativas para estas ilegalidades ya que las huelgas realizadas por los trabajadores del transporte público colectivo es ilegal por ser considerado un servicio esencial, y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República prohíbe la huelga de este servicio ya que es catalogado como esencial.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el método cualitativo, observando los repetidos casos que se llevan a cabo en la ciudad de Guatemala, respecto a la huelga que realizan los del transporte público colectivo.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. La huelga.....	1
1.1. Antecedentes históricos de la huelga.....	4
1.1.1. Evolución de la huelga.....	6
1.2. La huelga.....	11
1.3. Elementos de la huelga.....	14
1.4. Concepto legal y doctrinario.....	15
1.5. Clases de huelga según el Código de Trabajo.....	16
1.5.1. En cuanto a la suspensión de las actividades.....	16
1.5.2. En cuanto a la resolución del fondo de lo pretendido en el proceso.....	16
1.6. Requisitos legales para una huelga legal de conformidad con el Código de Trabajo.....	17
1.7. Procedimiento para la declaratoria de huelga legal y para la declaratoria de huelga justa, de conformidad con el Código de Trabajo.....	19
1.8. Casos de limitaciones de la huelga en los servicios esenciales.....	20
1.8.1. De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala.....	21
1.8.2. Conforme el Código de Trabajo.....	22
1.9. Regulación del derecho de huelga.....	23
1.10. Arreglo directo y vía directa.....	25
1.11. Conciliación.....	25
1.12. El arbitraje.....	28



## CAPÍTULO II

	Pág.
2. Transporte en Guatemala.....	31
2.1. Reseña histórica.....	31
2.2. Del transporte colectivo público urbano al Transmetro.....	33
2.3. Autoridades encargadas de fiscalizar el transporte.....	36
2.3.1. Departamento de la Policía Municipal de Tránsito.....	36
2.3.2. La Empresa Metropolitana Reguladora de Transporte y Tránsito del Municipio de Guatemala (EMETRA).....	38
2.3.3. Empresa Municipal de Transporte (EMT).....	40
2.3.4. El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.....	40
2.3.5. Las municipalidades.....	44
2.4. Regulación legal.....	47
2.4.1. Dependencia Municipal Reguladora de Transporte.....	47
2.4.2. Estructura organizacional.....	48
2.4.3. De la autoridad de tránsito.....	48
2.4.4. La Ley de Tránsito y su eficaz funcionamiento.....	54

## CAPÍTULO III

3. Aplicación de las leyes vigentes para el transporte colectivo en Guatemala.....	55
3.1. Generalidades.....	55
3.2. Necesidad de la aplicación de las leyes vigentes en Guatemala, para evitar huelgas ilegales en el transporte colectivo.....	56
3.3. La Ley de Tránsito.....	57
3.4. El Reglamento de Tránsito.....	58
3.5. La aplicación de la Ley y Reglamento de Tránsito en la ciudad de Guatemala.....	63
3.6. Relación de la Ley de Tránsito con otras leyes, para su eficaz funcionamiento.....	65

## CAPÍTULO IV

	Pág.
4. De las faltas laborales por huelgas ilegales en el servicio de transporte colectivo de personas.....	69
4.1. Descripción de las faltas conforme al Código de Trabajo.....	72
4.2. Ausencia de la figura jurídica de las faltas por huelgas ilegales.....	75
4.3. De los hechos que originan las faltas por la promoción, participación y ejecución de huelgas en el servicio de transporte colectivo.....	76
4.4. De la necesidad de crear la figura de faltas laborales por huelga ilegal en el servicio de transporte colectivo.....	76

## CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico de la prohibición expresa de realizar una huelga por parte del transporte colectivo por ser catalogado como servicio esencial en el Código de Trabajo.....	79
5.1. Definición de transporte.....	79
5.2. Definición de transporte colectivo.....	79
5.3. De los sindicatos de trabajadores del servicio de transporte colectivo....	80
5.3.1. Los sindicatos.....	80
5.3.2. La libertad sindical.....	81
5.3.3. Reconocimiento constitucional.....	83
5.3.4. Relación de la libertad sindical con otros derechos fundamentales.....	84
5.3.5. Evolución de la libertad sindical.....	85
5.3.6. Promoción y proyección de la libertad sindical en el derecho internacional.....	87
5.3.7. La protección de la libertad sindical en el derecho comparado....	90
5.4. El movimiento sindical y las relaciones de trabajo en Guatemala.....	91
5.4.1. El movimiento sindical en Guatemala.....	95
5.4.2. La construcción del diálogo social.....	98



- 5.5. De la organización por asociaciones de trabajadores del servicio colectivo..... 99
- 5.6. De la diferencia entre sindicatos y asociaciones por su naturaleza jurídica..... 102
  - 5.6.1. Clasificación de los sindicatos..... 104
  - 5.6.2. Clasificación de los sindicatos desde el punto de vista legal..... 105
  - 5.6.3. Clasificación de los sindicatos desde el punto de vista doctrinario..... 108
  - 5.6.4. Diferencia entre sindicato y movimiento sindical..... 109
  - 5.6.5. Principios de las asociaciones solidaristas..... 110
  - 5.6.6. Elementos..... 112
  - 5.6.7. Funciones..... 112
  - 5.6.8. Funciones de conjunción estratégica..... 114
- 5.7. Análisis sobre la necesidad en cuanto a la promoción, participación y ejecución de las huelgas ilegales del transporte colectivo..... 115
- 5.8. Características del proceso..... 118
  - 5.8.1. Deben observarse los principios procesales..... 119
  - 5.8.2. Existen normas para desarrollar el procedimiento..... 119
  - 5.8.3. Los plazos deben cumplirse obligadamente..... 119
  - 5.8.4. Debe existir una parte actora para que se inicie el procedimiento, ya que el tribunal no le puede iniciar de oficio.... 120
  - 5.8.5. La parte contraria debe estar legalmente notificada de todas las resoluciones emitidas por el tribunal..... 120
- 5.9. Clases de procesos..... 120
  - 5.9.1. Procesos de conocimiento..... 121
- 5.10. Creación de una entidad encargada de denunciar a los órganos jurisdiccionales competentes..... 122
- 5.11. Proposición de hechos que constituyan faltas provenientes de las huelgas ilegales con la incorporación de penas mínimas y máximas..... 128

11/10/2011 10:45:11 AM



	<b>Pág.</b>
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>135</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>137</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>141</b>

## INTRODUCCIÓN

En Guatemala a pesar de que existe un articulado que expresamente prohíbe la realización de huelga por parte del transporte colectivo por ser catalogado como un servicio esencial en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, se realizan huelgas que afectan principalmente a los usuarios de este servicio, que muchas veces pagan de cinco hasta diez veces su valor ordinario, asimismo exponen su integridad física a peligros, ya que los usuarios se ven obligados a hacer uso de otros vehículos no destinados para el transporte colectivo y como existe demanda del servicio se van sobrecargados.

A raíz de esta problemática social, que afecta a una gran parte de la población que por necesidad utiliza esos servicios, surgió el estudio de este fenómeno y su regulación legal, ya que si está considerado como un servicio esencial no tendría que existir huelga por parte del sector del transporte colectivo, pero en la actualidad esta prohibición queda a medias ya que no existe una legislación adecuada y que tenga trascendencia a nivel nacional con las normas de protección en materia de impedir o evitar las huelgas ilegales, provocando con ello un desorden no solo en lo socio-económico sino también en el ámbito legal, ya que esta práctica no permite una oportuna solución de los conflictos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión de la problemática en relación.

En el estudio de esta problemática socio-económica se analizó la legislación guatemalteca observándose que no existe leyes específicas que regulen, sancionen y legalicen el transporte colectivo, las leyes existentes de nuestro ordenamiento jurídico son de carácter generales y son faltos de criterio jurídico para la regulación del transporte colectivo.

Dentro del capítulo I se desarrolla el tema de la huelga, ya que esta es la suspensión de las actividades y tomando en cuenta que este estudio trata sobre el análisis jurídico de la prohibición expresa de realizar una huelga por parte del transporte colectivo por

ser catalogado como servicio esencial en el Código de Trabajo; en el capítulo II se desarrolla lo relacionado al transporte en Guatemala, ya que es un servicio esencial para la sociedad y en especial a los habitantes de la Ciudad de Guatemala; en el capítulo III se desarrolla lo relacionado a la aplicación de las leyes vigentes para el transporte colectivo en Guatemala; en el capítulo IV se indica las faltas laborales por las huelgas ilegales en el servicio de transporte colectivo de personas; en el capítulo V se hace un análisis jurídico de la prohibición expresa de realizar una huelga por parte del transporte colectivo por ser catalogado como un servicio esencial en el Código de Trabajo, este fue la problemática que motivo el estudio, para contribuir con este pequeño aporte para que ya no se siga cometiendo dichas acciones, en perjuicio a la población guatemalteca más necesitada del servicio que prestan el transporte público colectivo.

Esta investigación es desarrollada para los estudiantes, profesionales del derecho como una valiosa, fiable y científica fuente de consulta, y lograr así que se sigan cometiendo arbitrariedades en contra de la población que utiliza el transporte público colectivo.

## CAPÍTULO I

### 1. La huelga

En la legislación mexicana “el Doctor Mario de la Cueva establece que la huelga fue un hecho jurídico pero ha devenido en un acto jurídico”.<sup>1</sup>

La huelga como un acto jurídico, es una manifestación exterior de voluntad que se proponer crear, modificar o extinguir un derecho o una obligación y que produce el efecto deseado. Para el Doctor Mario de la Cueva el acto jurídico se compone de los siguientes elementos:

- “Manifestación exterior de voluntad.
- Propósito de crear, modificar o extinguir un derecho o una obligación.
- Propósito de la voluntad, debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita de donde un querer ilícito no puede generar un acto jurídico.”<sup>2</sup>

Se considera que la realización y la abstención de actividades laborales en una empresa forman parte de un acto jurídico, según esta teoría, no se comparte el criterio de que un acto jurídico sea resultado de una huelga, ya que ésta cumple únicamente con sus objetivos que consisten en la suspensión de trabajo con el fin de crear nuevas condiciones de trabajo. En consecuencia se considera que la huelga de trabajadores lo único que crea es un medio de defensa o de presión para el empleador con el fin de cumplir las peticiones de los mismos, creando mejores condiciones de vida.

La huelga como medio de defensa, en esta teoría muy difundida en otras latitudes, se puede notar sobre la existencia de un tipo de violencia regulada por la ley, que se convierte en defensa contra la armonía social, defensa que tiene por objeto mejorar a un sector de la sociedad. Por lo tanto, al momento de existir un daño provocado a una

---

<sup>1</sup> Derecho mexicano del trabajo. Pág. 766.

<sup>2</sup> *Ibid.*

de las partes en la relación laboral, habrá que defenderse con el empleo de la fuerza la cual se torna en justa y legítima.

Se considera que esta teoría se olvida de cada uno de los elementos más importantes de la huelga como la colectividad, la presión impuesta por los trabajadores y la intención de mejorar las condiciones laborales.

La huelga como derecho, según ha ido evolucionando el concepto de huelga, ésta ya no consiste en la libertad del trabajador de abstenerse a trabajar sino en el derecho que posee legítimamente todo aquel que trabaja, tomando el abandono como un derecho aduciendo que todo individuo tiene el derecho a abstenerse de algo que no esté impuesto como obligación.

Lo que establece esta teoría no es más que el derecho de oponerse y protestar contra las normas y leyes en las esferas de trabajo.

Para Ernesto Krotoschin sostiene que: "La huelga de los trabajadores no es un derecho sino es un acto antijurídico."<sup>3</sup>

Asimismo, se puede establecer que en un Estado que se reconoce el derecho de huelga en un ordenamiento jurídico confiesa su importancia frente al arreglo de conflictos colectivos de trabajo puesto que regular un conflicto significa, ante todo, evitar la guerra. La proclamación de la huelga significa tolerancia al derecho de guerra y la imperfección del ordenamiento jurídico.

La finalidad de la huelga es modificar un derecho preexistente o crear un nuevo derecho mediante medidas de hecho.

Al referirse al tema de poner en consideración si la huelga de trabajadores no es un derecho sino un acto antijurídico, la autora española María Olga Sánchez Martínez,

---

<sup>3</sup> Tratado práctico de derecho del trabajo. Pág. 605.

analiza en su libro "La Huelga ante el Derecho a la huelga de trabajadores, desde tres puntos de vista"<sup>4</sup>:

1. Como un delito, "En la que se califica a la huelga como un desorden injusto, que sobresalta las reglas elementales de la lógica, desconcierta el orden de las relaciones laborales y entorpece el arreglo pacífico aceptable, la cual no puede conducir más que a un castigo contundente del derecho hacia la actividad huelguística." <sup>5</sup>En España se regula en el Código Penal español el delito de impedir o limitar el ejercicio del derecho de huelga.
2. Como un incumplimiento contractual "en la cual la finalidad de la huelga aparece, por tanto, irremediabilmente unida a un colectivo de trabajadores. Pero no es menos cierto que la huelga se materializa en una abstención al trabajo que, desde el punto de vista de las relaciones laborales, repercute en un contrato que resulta incumplido."<sup>6</sup> Asimismo, se puede establecer que el tratamiento jurídico de la huelga como incumplimiento contractual acentúa el efecto de la misma sobre el plano individual, es decir sobre la abstención del trabajo.
3. Como un derecho fundamental, en el que establece: "La huelga como uno de los instrumentos de los que se sirven los trabajadores para exponer sus reivindicaciones y defender sus intereses, ha sido reconocida como un derecho."<sup>7</sup>

"La palabra huelga procede de un juego de palabras del idioma francés y para darnos cuenta de esa evidencia de este fenómeno, se encuentra la plaza del Ayuntamiento de París que anteriormente se llamaba Plaza Grève o plaza de la huelga, el cual era un gran terreno sin construcciones, sobre el cual existía una gran cantidad de arena y piedras. Durante mucho tiempo los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos, así como cuando

---

<sup>4</sup> La huelga ante el derecho. Conflictos, valores y normas. Pág. 82.

<sup>5</sup> *Ibíd.*

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág. 164.

<sup>7</sup> *Ibíd.*

los trabajadores estaban descontentos acudían a la plaza de la Gréve para esperar mejores propuestas.”<sup>8</sup>

Etimológicamente en castellano, huelga procede de huelgo, espacio de tiempo en que uno está sin trabajar tal y como lo establece el Diccionario de la Real Academia Española.

A su vez el sustantivo huelga se deriva de: “Holgar, con raíz latina en Follicare, respirar y figuradamente tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo el manual.”<sup>9</sup>

En el derecho laboral huelga se refiere a la cesación colectiva del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de proponer determinados cambios de trabajo a sus superiores.

Durante el tiempo han existido distintas clases de acepciones debiendo guardar una clase de relación en la designación de conflictos colectivos de trabajo. Normalmente se habla de huelguistas de contribuyentes, consumidores, productores o estudiantes, cuando este término debe de ser aplicado exclusivamente al derecho de trabajo.

### 1.1. Antecedentes históricos de la huelga

En la evolución histórica de la legislación laboral reguladora de la huelga se pueden distinguir tres grandes etapas significativas. Cada una de ellas, refiriéndose a países con alto grado de industrialización, guarda estrecha relación con el devenir de los acontecimientos económicos-sociales y de los cambios políticos.

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del siglo XVIII e inicios del XIX. En ese momento histórico se produce la aparición a gran escala de las relaciones capitalistas

<sup>8</sup> Alcalá, Zamora y Castillo, Niceto y Guillermo Cabanellas de Torres. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 149.

<sup>9</sup> Espasa Calpe. **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**. Pág. 425.



de producción. Surgen las primeras organizaciones colectivas de trabajadores, y se genera la necesidad de edificar una nueva legislación laboral que tenga presente la incipiente realidad tecnológica y social, para la que en modo alguno era válida la precedente normativa de origen feudal. Por lo que respecta a la consideración de la huelga por el derecho hay que subrayar que las tres fases históricas antes apuntadas están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.

El derecho de huelga fue reconocido por primera vez en 1864, en Inglaterra, y constituye en la actualidad uno de los derechos inalienables del hombre reconocidos por la ONU y gran número de países. Huelgas que han pasado a la historia son la de 1886 en Chicago, por la jornada de ocho horas, la de 1905 en San Petersburgo, de carácter insurreccional; las revolucionarias de 1917 y 1920, en España y Alemania respectivamente; la de 1946 en la General Motors de EE.UU., que duró casi un año, y la de mayo de 1968 en Francia.

La primera etapa desde finales del siglo XVIII hasta finales del siglo XIX se caracteriza en sus orígenes por la aparición de una legislación marcadamente represora de la huelga y de las asociaciones obreras. Los gobernantes liberales de la época consideraban que tanto estas como aquélla atentaban al dogma liberal de la libertad individual de trabajo y de la innecesidad de cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado y que actuara para alterar o modificar las condiciones de trabajo.

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



La segunda etapa abarca la primera mitad del siglo XX. Dentro de esta primera mitad pueden distinguirse dos períodos, coincidente el primero con la etapa anterior al advenimiento de los regímenes políticos dictatoriales y totalitarios, y el segundo con la etapa de vivencia (aunque más correcto sería hablar de sufrimiento) de los mismos.

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

La llegada al poder de fuerzas totalitarias implicó un duro revés para las libertades democráticas durante bastantes años. Italia, Alemania, Francia (tras la ocupación del país en 1941 por las tropas alemanas) y España (entre 1939 y 1975) vieron cómo se prohibía por sus respectivos gobiernos el ejercicio de las libertades de asociación y de huelga, pudiendo incurrir los infractores de tal prohibición en graves penas. Se entendía que cualquier acto de presión realizado por los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo no iba dirigido contra el empresario, sino contra el Estado, lo que suponía un acto de rebelión contra el mismo, susceptible de represión penal.

### 1.1.1. Evolución de la huelga

El final de la Segunda Guerra Mundial con la victoria de las tropas aliadas supuso un importante factor de consolidación de las democracias europeas.

Fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático, de la existencia de gobiernos de unidad nacional y de la participación de las fuerzas políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra, fue el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Francia e Italia. Reconocimiento que más tarde se ampliaría a países como la República Federal



Alemana y Bélgica, sin constar expresamente en el texto constitucional. La huelga, adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades.

Las limitaciones que a la misma se establezcan serán el resultado de opciones legislativas y/o jurisprudenciales, tratando de determinar, en caso de colisión entre derechos constitucionales, qué restricciones debe establecerse a cada uno de los mismos.

La aparición y desarrollo del derecho de huelga tiene lugar en el contexto de consolidación del capitalismo liberal en Europa. La primera prohibición de la huelga se dio en Francia con la ley Le Chapelier en 1791, que fue completada en el año 1810 con los Artículos 410 a 414 del Código Penal.

En Inglaterra, el parlamento dictó las leyes de 1780 y 1799, según las cuales toda unión encaminada a obtener una mejora en las condiciones de trabajo constituía una conspiración cuya finalidad era restringir la libertad de la industria. Así, todos los miembros de la unión incurrían en delito penal. La presión de los trabajadores organizados y las crecientes contradicciones entre el capital y el trabajo obligaron al Estado liberal a intervenir dentro del marco de las relaciones de trabajo, reconociendo a la huelga como un derecho.

Para adecuar la huelga a la concepción liberal contractualista se razonó de la siguiente manera: si el trabajador era libre para contratar su trabajo con el empresario, y además era también libre para asociarse a los otros trabajadores, no se le podía negar el derecho a rebelarse contra condiciones de trabajo consideradas insatisfactorias e injustas, así como podía individualmente renunciar al empleo, el trabajador podía también, al estar asociado a otros transformar su protesta individual en movimiento colectivo. Como resultado de esta concepción se puede considerar al derecho de huelga como una manifestación de la libertad de expresión y no como lo que es: un instrumento de lucha y reivindicación de la clase obrera.



Así pues, la huelga ha evolucionado en tres etapas diferentes:

- La era de la prohibición: la huelga es delito. Esta primera etapa se caracteriza socialmente por el ascenso de la burguesía al poder, la creación de un aparato estatal, la elevación de la propiedad privada a un concepto sagrado e inviolable, registrada en la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789.
- La era de la tolerancia. La era de la tolerancia se caracteriza por la nota de que las organizaciones de trabajadores y las huelgas, ya no están prohibidas y tampoco constituyen delitos, pero no están ni reguadas ni protegidas por las leyes.
- La era de la reglamentación legal de las instituciones. Esta etapa se caracteriza por la reglamentación en algunos países, de diversas instituciones del derecho colectivo del trabajo en su legislación ordinaria. Así se reglamentó las asociaciones sindicales de trabajadores y patronos y las convenciones colectivas.
- La importancia de esta etapa radica en la concreción de los derechos de los trabajadores como derechos constitucionales:
  1. La primera Constitución que incorpora a su texto los derechos sociales, entre ellos los del trabajo, es la Constitución mexicana de Querétaro de 1917, cuya manifestación más alta supone el tránsito de la huelga -hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos-, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido.
  2. La constitución alemana de Weimar de 1919, expresión del pensamiento socialdemócrata proveniente del siglo XIX y que lanzó la primera declaración europea de derechos sociales, cuya fuerza se hizo sentir sobre el constitucionalismo de la posguerra de un buen número de los pueblos de Europa, no contenía -sin embargo- ninguna disposición sobre la huelga.

La huelga se vincula con el derecho a la igualdad. La huelga, como medida de hecho, logra asegurar condiciones de igualdad entre los trabajadores organizados y el empresario, superando la débil individualidad del prestador de servicios en el marco de la relación laboral.



En los países desarrollados, la huelga es ejercitada, principalmente, -cuando ciertas necesidades básicas están ya cubiertas-, como un instrumento para perseguir objetivos exclusivamente económicos (aumento de salarios, mejores condiciones para la prestación de servicios, etc.)

En los países del tercer mundo, esta garantía tiene mayor trascendencia pues a través de ella se persiguen objetivos que van más allá de lo estrictamente económico. En esos países la huelga es un mecanismo de lucha política, de reivindicación de intereses de clase y dentro del ámbito social es un medio para asegurar la supervivencia del trabajador y la de su familia. El desarrollo del sindicalismo en estos países tiene como sostén principal el ejercicio de la huelga.

La evolución de la huelga en cuanto que garantía de los derechos ha permitido no solamente el respeto de los derechos de los trabajadores que de manera eventual o permanente han sido violados, sino que ha contribuido, además, a la conquista de otros derechos de la clase trabajadora. Ha sido un mecanismo eficaz para el desarrollo del sindicalismo. Ha contribuido a la mejora de las condiciones del trabajo, y sobre todo ha tendido a equilibrar la balanza en el marco de la asimétrica relación obrero-empresario.

En la actualidad, sin embargo, parece que se asiste a una involución en el ejercicio pleno y libre de esta garantía. Consecuente con la filosofía de libre mercado imperante en los regímenes neoconservadores, el derecho a huelga comienza a ser limitado, a través de reglamentaciones que persiguen como finalidad el quitarle la eficacia que ha manifestado como instrumento de presión. Hay una tendencia a deslegitimar el ejercicio de la huelga contraponiéndolo a una idea de bienestar general de la comunidad que se ve afectada cuando los procesos de producción son suspendidos.

La huelga está reconocida impropiaamente como derecho y no como garantía, en las declaraciones y normas internacionales:



- La Declaración Universal de Derechos Humanos no recoge expresamente el derecho de huelga, limitándose a recoger en el número 4º del Artículo 23 el derecho de toda persona fundar sindicatos y sindicarse en defensa de sus intereses. Ese no reconocimiento del derecho a la huelga se explica por el carácter consensual de la Declaración Universal, dado que debían ponerse de acuerdo países pertenecientes a dos bloques ideológicos distintos: el bloque -entonces existente-, de los países socialistas y el bloque de los países capitalistas.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala el compromiso de los Estados partes a garantizar el derecho de huelga ejercido de conformidad con las leyes de cada país tal como lo prevé, en el Artículo 8,1º. letra d.
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social, de 11 de Diciembre de 1968 declara en el Artículo 20, apartado a) el derecho a la negociación colectiva y a la huelga como instrumento para lograr un adecuado desarrollo social.
- En el ámbito europeo reconocen el derecho a la huelga el Artículo 6.4º de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de Octubre de 1961, el Artículo 13 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 9-12-1989 y el Artículo 14, 1 y 2 de la Declaración de los Derechos y Libertades Fundamentales, aprobada por el Parlamento Europeo por Resolución de 16 de Mayo de 1989.

La mayoría de países recogen esta garantía dentro de sus textos constitucionales, otorgándole el carácter de derecho fundamental. Así sucede en España. La Constitución de 1978 la reconoce como derecho fundamental en el Artículo 28.2, que establece:

Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.



En el momento actual, y pese al tiempo transcurrido desde la promulgación de la Constitución no existe una ley Orgánica que desarrolle y garantice esta garantía, sino tan sólo un proyecto de ley que deberá ser llevado al Parlamento.

La huelga está reconocida también en declaraciones de organizaciones religiosas, como la Iglesia Católica. El N° 20 de la Encíclica *Laborem Exercens*, del Papa Juan Pablo II afirma: Actuando en favor de los justos de sus miembros, los sindicatos se sirven también del método de la huelga, es decir, del bloqueo del trabajo, como una especie de ultimátum dirigido a los órganos competentes y sobre todo a los empresarios. Este es un método reconocido por la doctrina social católica como legítimo, en las debidas condiciones y en los justos límites.

Las legislaciones penales de varias naciones tipifican como delito cualquier acción encaminada a impedir el ejercicio de esta garantía.

En países de América Latina como México, Ecuador y otros, para garantizar el derecho a la huelga, funcionan tribunales especiales que resuelven asuntos que tienen que ver con los conflictos colectivos del trabajo. Estos tribunales tienen facultades de arbitraje y decisión.

En el sistema jurídico español cuenta con las máximas garantías de tipo procesal que establece la constitución; es decir, con el recurso y la cuestión de inconstitucionalidad, con el recurso de amparo, etc.

## 1.2. La huelga

El derecho de huelga como brazo del derecho colectivo laboral guatemalteco La huelga es un derecho que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo así como convenios internacionales



Para el autor Jesús Ballesteros una de las finalidades de la huelga es “Ser un medio para alcanzar ciertos objetivos y no constituye en sí una finalidad.”<sup>10</sup>

En el derecho laboral de la huelga se refiere a la cesación colectiva del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de presentar al patrono para acepte determinados cambios de condiciones de trabajo.

El conflicto colectivo de trabajo se desarrolla aplicando mediad de acción directa, empleando diversos medios. El medio de presión principal para los trabajadores es la huelga. Mediante la huelga los trabajadores se abstienen de seguir prestando su trabajo ya que pueden éstos no presentarse al lugar de trabajo o bien, presentarse, no trabajar y no realizar sus labores cotidianas laborales.

Doctrinalmente, la huelga debe entenderse como las suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien protestar contra determinadas actuaciones patronales. La huelga es un medio de lucha.

Alcalá y Cabanellas expresan que: “La huelga el cierre o paro patronal constituyen los medios de lucha más importantes que conoce el Derecho de Trabajo, los que plantean los conflictos colectivos de mayor magnitud y de más eficacia o estrado según el éxito o fracaso que acompaña a la parte que los promueve”<sup>11</sup>.

Expone el autor Ernesto Krotoschin que: “...el contenido y el significado tanto del concepto de “conflictos colectivos laborales” como, especialmente, del derecho de huelga, no se define, no se puede ser definido de un modo general, si no que deben establecerse mediante la interpretación conforme a cada ley y, en cuanto al derecho de huelga, como arreglo al ordenamiento jurídico en conjunto.”<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Ballesteros, Jesús. **Biotécnica y dignidad humana**. Pág. 63.

<sup>11</sup> **Op. Cit.** Pág. 315.

<sup>12</sup> **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 300.

La huelga termina cuando se haya obtenido su fin, o cuando se renuncie a obtenerlo mediante la acción directa, sea que las partes consientan en negociar nuevamente o se vean obligadas a ello por la iniciación de un procedimiento de arbitraje, o la presión resulte infructuosa.

Es importante aclarar que el derecho de huelga no es absoluto, éste debe estar reglamentado y enmarcado en un ordenamiento jurídico, donde se limite de tal manera que se pueda distinguir entre lo lícito e ilícito.

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

Hay que tener en cuenta que la huelga de trabajadores se confunde mucho con las llamadas medidas de fuerza, ya que la primera se caracteriza en esencia, por una cesación de labores decidida en una forma colectiva por los trabajadores, en sí un medio para alcanzar diversos objetivos, mientras que los medios de fuerza tratan de ejecuciones del contrato contrarias al contenido de estos y a las obligaciones pactadas. Los obreros ejecutan mal sus tareas cambiando el orden que se ha establecido en el trabajo.

Se puede determinar el derecho de huelga desde una perspectiva exclusivamente jurídica. El conflicto tiene también implicaciones de carácter:

- a) Histórico: la huelga como motor de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno anormal que debía ser reprimido y sancionado penalmente, hasta llegar a su consideración como derecho constitucional;
- b) Económico: costes para los huelguistas y también costes para la empresa manifestados en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto.

- c) Sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en contraposición al carácter cada vez más individualizado de las relaciones de trabajo.

### 1.3. Elementos de la huelga

De acuerdo a la doctrina los elementos necesarios de la huelga son, una colectividad, concierto de voluntades, abstención, ánimo de reiniciar el trabajo, presión y un fin lícito admitido.

1. Una colectividad: para que la huelga se realice es necesario que exista un conjunto de trabajadores, ya sean individuales, en forma de gremio o en forma de sindicato. Un dato muy importante es que el conflicto colectivo pueda tener su origen en una controversia de carácter individual. No debe entenderse como colectividad, el conjunto de todos los trabajadores de una empresa, sino es suficiente que exista una cantidad de voluntades que ejerza una clase de presión sobre el empleador para obligarlo a acordar mejoras sobre las condiciones de trabajo.
2. Un concierto de voluntades: ya que para que exista la huelga debe haber un concierto de voluntades para constituir la abstención del trabajo.
3. Una abstención: la cual se concreta en la suspensión y cesación del trabajo de una forma temporal para que la huelga sea protegida ajustándose al ordenamiento jurídico.
4. Animo de reiniciar el trabajo: En este caso no sería huelga sino terminación del trabajo.
5. Un elemento de presión: Los trabajadores producen una forma de presión contra los patronos al momento de causar abstención y suspensión en el trabajo.
6. Un fin lícito admitido: Con el fin de obtener la defensa de un interés profesional, condiciones que mejoren la prestación de los servicios, beneficios que sean dables otorgar al patrono.

#### 1.4. Concepto legal y doctrinario

Todas las medidas de presión persiguen un fin, en el caso de la huelga, el fin debe ir más allá que el simple hecho de perturbar la marcha regular de la empresa o la parte patronal.

Esta medida, que es la huelga, es un medio para conseguir él o los fines de la parte empleadora.

Se puede señalar, como uno de los objetivos principales, el conseguir de la parte patronal el mejoramiento de las condiciones de trabajo y ejercer presión sobre los patronos.

A diferencia de las legislaciones europeas, la guatemalteca ha restringido la capacidad de iniciar una huelga a motivos únicamente económico-sociales. Por ejemplo la legislación española usa un término bastante amplio ya que reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Al estudiar lo que este término involucra, defensa de intereses, se puede decir que le dan un ámbito tan amplio que el derecho de huelga puede llegar a utilizarse hasta para motivos de carácter político. En la legislación la Constitución Política de la República es clara al restringirlo a intereses de carácter económico-social.

Al analizar lo que los varios autores explican sobre los diferentes fines de la huelga, estos pueden abarcar desde fines defensivos, fines con objeto económico, fines con objeto social, fines con objeto político, etc.

Según el Código de Trabajo preceptúa que: "Artículo 239. Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito



de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

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

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238.

### **1.5. Clases de huelga según el Código de Trabajo**

En el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se enumeran tres clases de huelgas, las cuales a continuación se desarrollaran:

#### **1.5.1. En cuanto a la suspensión de las actividades**

- a. Ilegal
- b. Legal
- c. Ilegítima o de hecho

#### **1.5.2. En cuanto a la resolución del fondo de lo pretendido en el proceso**

- a. Justa
  - b. Injusta
- 
- a. Huelga ilegal: Esta se da cuando no se cumplen los presupuestos establecidos en las normas laborales, tal como lo establece el Artículo 239 del Código de Trabajo, en dicho caso no se declara su legalidad.

El hecho que el juez que conoce declare la ilegalidad de la huelga evita que esta se realice.



- b. Huelga legal: En el mismo Artículo el Código de Trabajo da una definición de esta huelga, la que establece "...Es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos...con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los interés económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."

### **1.6. Requisitos legales para una huelga legal de conformidad con el Código de Trabajo**

Para que se dé una huelga en Guatemala, se deben de cumplir con ciertos requerimientos establecidos en el Código de Trabajo, las cuales se desarrollaran a continuación:

**Huelga legal: suspende contratos**

"Artículo 240. La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure".

Requisitos " Artículo 241. Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

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



Para que la huelga sea declarada como legal por el órgano jurisdiccional competente los trabajadores deben cumplir con los requisitos establecidos en la legislación laboral guatemalteca, y específicamente con estos requisitos:

- a. Suspender y abandonar temporalmente el trabajo en una empresa, acordados y mantenidos en forma pacífica por un grupo no menor de tres trabajadores y además esa suspensión y abandono del trabajo por parte de los trabajadores debe de ser con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses y mejorar sus intereses económicos.
- b. Agotar los procedimientos de conciliación, lo cual significa que no se puede declarar legal una huelga si antes no se acudió ante un órgano jurisdiccional a plantear el conflicto, para que luego de llenados los requisitos por la ley el juez de trabajo llame a integrar el Tribunal de Conciliación, el cual debe de dar su recomendación al respecto.
- c. "Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono" Artículo 241 inciso c del Código de Trabajo.

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

- a. Temporal (aunque indefinido).
- b. Acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente.
- c. Tres o más trabajadores (Artículo 239); constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en dicha empresa (Artículo 241 a).
- d. Exclusivo propósito mejorar o defender frente al patrono los intereses económicos comunes a los trabajadores.
- e. Darse por agotado el procedimiento de conciliación.



### **1.7. Procedimiento para la declaratoria de huelga legal y para la declaratoria de huelga justa, de Conformidad con el Código de Trabajo**

Dentro de este punto se desarrollaran los procedimientos para la declaratoria de una huelga legal, así como para la declaratoria de una huelga justa, tal como están establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala, siendo estos los siguientes:

**Huelga justa e injusta: definición:** Artículo 242. Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

Una vez que el Tribunal de Conciliación, hiciera sus recomendaciones y éstas no fueren aceptadas por una de las partes, los trabajadores pueden someter el conflicto al tribunal de arbitraje, pero también puede darse el caso de que los delegados de los trabajadores le pidan al Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, pronunciamiento que debe de esperarse antes de ir a la huelga".



Es importante enfatizar en que una vez que se agotó el procedimiento de conciliación sin que las partes hubieran aceptado las recomendaciones del Tribunal de Conciliación y que además no hubieran aceptado ir a arbitraje, éste tribunal levantará un informe, y se le enviará una copia a la Inspección General de Trabajo, el cual contendrá: "...la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado." Artículo 389 Código de Trabajo.

Dentro del plazo de veinticuatro (24) horas luego de fracasada la conciliación los trabajadores pueden pedirle al Juez de Trabajo y Previsión Social respectivo, que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. El juez emitirá un auto calificando el movimiento y estableciendo si se han llenado los requisitos establecidos en la ley para ser declarada legal la huelga. Este auto se emite bajo reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga.

La resolución que tome el juez respectivo será consultada inmediatamente a la Sala Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual dará el pronunciamiento definitivo, dentro de las cuarenta y ocho horas de recibidos los autos.

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

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

### **1.8. Casos de limitaciones de la huelga en los servicios esenciales**

En este numeral se desarrollaran como ejemplo los casos en donde nuestro ordenamiento jurídico limita la realización de las huelgas.



### **1.8.1. De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala**

Artículo 104.- Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

Se menciona en: Gaceta número 43, expediente No. 888-96, página No. 9, sentencia: 13-01 97.

Artículo 116.- Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

“...aunque la Constitución también extiende el reconocimiento del derecho de huelga (el Estado no puede acudir al paro) a los trabajadores, sujeta su ejercicio a reglas específicas, como las contenidas en la Ley de Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. A esa misma finalidad se refieren las disposiciones del Decreto No. 35-96 del Congreso, que reforma la ley citada, cuyo texto se enmarca dentro de la regulación que el Artículo 116 de la Carta Magna reserva a la ley. Tal normativa arbitra no una prohibición sino un mecanismo de negociación directa que debe agotarse en forma previa. En efecto, si bien la condición a los trabajadores del sector público de acreditar que, previamente, se ha agotado la vía directa para la solución de un conflicto colectivo económico social para admitirlo a trámite en la



jurisdicción privativa de trabajo, es diferente a la que actualmente está prevista para los del sector privado, ello no implica que el tratamiento desigual a situaciones subjetivamente también desiguales constituya violación al principio de igualdad que proclama el Artículo 4o. de la Constitución, puesto que, como se ha sostenido reiterada y consistentemente en la jurisprudencia de esta Corte, no se infringe dicho principio cuando el tratamiento distinto obedece a situaciones jurídicamente razonables, como ocurre en la disposición que se tiene frente al Estado en cuanto sujeto patronal y nominador, debido a que sus representantes, que actúan con la transitoriedad propia de los funcionarios públicos.

Esta situación particular virtualiza la conveniencia de que, antes de ventilar fuera de la propia Administración unas demandas de carácter económico social, se haga un esfuerzo de diálogo entre las partes que, por su intermediación con los sistemas de trabajo y sus condiciones y, en particular, con los fines sociales que el Estado debe cumplir, que deben ser compatibles con la justicia y adecuada remuneración de sus servidores, estarían en mejor aptitud para encontrar fórmulas de advenimiento directo y eficaz dentro del plazo de treinta días que la ley establece, lo cual, de lograrse, impediría la trascendencia de un conflicto que podría implicar por su sólo planteamiento una desavenencia que probablemente el diálogo podría resolver, en el Artículo 116, reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado, pudiendo ejercitarse únicamente de conformidad con la ley de la materia, o sea, siguiendo el procedimiento de planteamiento de los conflictos colectivos. Es decir, sólo reconoce la huelga legal, no así la de hecho o ilegítima...", Gaceta No. 43, expediente No. 888-96, página No. 7, sentencia: 13-01-97.

### **1.8.2. Conforme el Código de Trabajo**

Limitaciones a la huelga. Artículo 243. No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, a) mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste.



- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo público; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía pública.
- c) Fuerzas de seguridad del Estado Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el Artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este Artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

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

### **1.9. Regulación del derecho de huelga**

La doctrina distingue diversas formas de regular el derecho de huelga: por vía judicial, autónoma, autorregulación o autodisciplina sindical y heterónoma o legislativa. Lo



deseable es el menor grado de intervención posible y por lo tanto no será la vía legislativa la óptima.

El desarrollo de la autonomía sindical y la auto tutela se verá muy favorecido por un sistema de regulación autónoma del derecho de huelga. El hecho que la regulación sea por vía legal deja muy poco margen para la autorregulación, la predicación favorable que tiene la autorregulación se basa en el argumento de que en materia de huelgas puede resultar difícil imponer una normativa que no cuente con el consenso de los sindicatos y los trabajadores.

Por lo tanto, se atribuye una mayor eficacia a las normas que los sindicatos mismos se impongan, que conllevan el compromiso de un real cumplimiento y aplicación, tanto más en los servicios públicos, donde los inconvenientes y perjuicios sufridos por la comunidad acarrearán el peligro de una pérdida de imagen e inclusive un franco desperdicio para el sindicato implicado.

Una vez que el legislador decide reglamentar el derecho de huelga y desarrollar la ley establecida en la Constitución, debe tener en cuenta que no puede legislar sin límites y éstos vendrán impuestos por las normas internacionales ratificadas por el país y lo establecido en la propia Constitución, así el legislador ordinario no podría en la reglamentación aniquilar el derecho de huelga, tampoco sería permitida una reglamentación excesiva, que en el fondo destruyera o limitara este derecho.

El derecho de huelga en la forma que lo estipula la ley y sin afectar la atención de los servicios esenciales, el giro será ejercido, pareciera interpretarse, como lo que puede ser objeto de regulación es el ejercicio del derecho. Mientras que el derecho en si no puede afectarse, la restricción a las posibilidades del recurso a la huelga no podría implicar la supresión del derecho, sino la limitación a su ejercicio. Será ejercido, supone, el uso del derecho y por lo tanto lo que deja la regulación legal son los límites, sí la eliminación del derecho hubiera sido la intención del constituyente lo debió expresar categóricamente.

## 1.10. Arreglo directo y la vía directa

Como lo establece el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández: “La doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio. En el medio guatemalteco y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior, se le debe agregar que en la negociación puede intervenir una autoridad administrativa a uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure.”<sup>13</sup>

De acuerdo con la legislación guatemalteca, como definición de negociación en la vía directa formulo la siguiente: negociación en la vía directa es el procedimiento de auto-composición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, ad-referéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo.

## 1.11. Conciliación

Chicas Hernández define la conciliación: “Como aquel sistema de substanciación de conflictos de trabajo individuales o colectivos, por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero, que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.”<sup>14</sup> Basándose a lo anterior, la conciliación procesal es la que se obtiene del proceso mismo, y que conforme al Código de Trabajo, pareciera que solamente se puede plantear después de

<sup>13</sup> Derecho colectivo del trabajo. Pág. 313

<sup>14</sup> Op. Cit. Pág. 326

contestada la demanda y la reconvencción, si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que conviene siempre que no se contrarie las leyes y disposiciones aplicables.

Esta conciliación, se encuentra regulada formalmente en el Artículo 340 del Código de Trabajo, para esta fase procesal, sin embargo, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho laboral es eminentemente conciliatorio y tutelar de los trabajadores, lo cual reitera el Código de Trabajo en su sexto considerando que regula: “que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo”, por lo que es aconsejable que el juez trate de conciliar a las partes desde que se plantea la demanda, aún antes de llegar a la fase de la primera audiencia, cuando se produce la contestación de la demanda, con mayor razón si se toma en cuenta que esta fase procesal se suele posponer por mucho tiempo cuando se interponen excepciones dilatorias o bien recursos de nulidad, que lo que hacen es demorar el proceso.

Además, en el caso de lograrse la conciliación después de la contestación de la demanda, ésta debe tratar de obtenerse hasta antes de que haya sentencia firme en segunda instancia.

La conciliación puede producirse y de hecho así sucede en la realidad, entre el patrono y el trabajador, fuera del órgano jurisdiccional, pero habiéndose planteado ya la demanda, dando lugar a que se presente un desistimiento, por lo que es importante que los jueces exijan un documento que justifique que realmente se han pagado al trabajador las prestaciones reclamadas o bien se ha llegado a un arreglo entre las partes, sin perjuicio de las normas de derecho.

Tratando de obtener un concepto más amplio sobre la conciliación, expresa el Licenciado Chicas Hernández, consiste en un acuerdo de voluntades de quienes son parte en el mismo, por medio del cual directa o personalmente solucionan sus

diferencias, evitando así un proceso en el que la sentencia que se profiera les pueda ser desfavorable y deje inconformes a los contendientes. La regulan los Artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Artículo 12 del Código de Trabajo, al indicar que: "Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera."

Existen varias características las cuales ayudan a comprender de una mejor manera la conciliación, citando al Profesor Manuel Alonso García establece las siguientes:

- La conciliación es un sistema de solución de conflictos, en este caso, de conflictos de trabajo, no se da, por tanto, si no hay conflicto, con independencia que sea real o aparente. La existencia del conflicto es condición sine qua non para que la conciliación se dé.
- La intervención de las partes del conflicto es decisiva en la conciliación, no en el sentido en que lo es en los restantes sistemas, sino en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solución, y por consiguiente, de manera muy directa, decidir la cuestión. El organismo conciliador la persona que actúa como tal en nombre propio o como órgano de la entidad a quien tal función se halla conferida, se limita únicamente a aproximar a las partes, a facilitar el acercamiento entre las mismas para que lleguen a un acuerdo y pongan fin así a sus diferencias, y con ello, al conflicto existente entre las mismas. Pero toda su aportación, su obra puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo, y en consecuencia, no se concilian.
- La función del conciliador como tercero es meramente aproximativa a veces, incluso, si se quiere, moderadora, pero en ningún caso ni decisoria ni de propuesta, bien que el desarrollo del sistema se presente a que, en la práctica, la persona ante la cual tratan las partes de conciliarse formule propuestas o sugiera posibles causas

de solución cuyo valor y eficacia quedarán fijados y determinados en cuanto las partes lo acepten como propios, no en cuanto hayan nacido del conciliador.

- Las partes en conflicto en la conciliación, como protagonistas directos del sistema, cuyos resultados dependen única y exclusivamente de su voluntad, operan ante el tercero conciliador, pero sin tomar en cuenta sus deseos o pretensiones o mejor, tomándolas en cuenta si se manifiestan en la medida en que decidan voluntariamente convertirlos en propios, incorporándolos así a sus propias formulaciones o impedimentos. La conciliación por tanto, implica un contraste de posiciones propias y recíprocas de las partes en conflicto. En cierto sentido, encierra algo de negociación, aunque no puede identificarse siempre con ella.

La mediación constituye también un procedimiento de resolución de conflictos flexibles y no vinculantes, en el cual un tercero neutral es decir, el mediador, facilita las negociaciones entre las partes para ayudarlas a llegar a un acuerdo.

En el procedimiento laboral, debe constituirse un tribunal de conciliación, que se encuentre conformado por representantes del sector de los patronos y de los trabajadores y cumplir los requisitos que establece la legislación al respecto.

### 1.12. El arbitraje

En cualquier conflicto colectivo de carácter económico social, el arbitraje procede cuando no fuera posible una conciliación o porque así lo ordena la ley. El tratadista Mario López Larrave, expone que: "El arbitraje es el procedimiento por medio del cual cierta clase de controversias, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos, se someten por disposición de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos."<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo. Pág. 23.

Es así como existe el arbitraje voluntario, que procede cuando una o las dos partes manifiestan su voluntad de someter su conflicto a un tercero. El obligatorio o forzoso denominado también compulsivo, es cuando el Estado lo impone prescindiendo de la voluntad de las partes en el conflicto, en virtud de que las partes no han podido resolver su conflicto o divergencia por las diferentes vías y el Estado tiene la obligación de resguardar el derecho y la justicia para todas las partes, en beneficio de la paz social.

El Artículo 397 del Código de Trabajo al referirse a la procedencia del arbitraje, regula lo siguiente: "El arbitraje procede: 1) Potestativamente: a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales. 2) Obligatoriamente: a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado; b) En los casos previstos en los incisos a) y d) del Artículo 243 de este Código; y c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de este Código y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate (esta norma fue reformada por medio del Decreto legislativo 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República). En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores, se hará en las mismas o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación."

El arbitraje obligatorio surge con ocasión de que el proceso de negociación y de conciliación entablado ante el tribunal respectivo, no ha tenido éxito y no se ha podido concretizar en los acuerdos respectivos de negociación del pacto colectivo y



necesariamente obliga a que se pase a otra fase de esa misma negociación, evitando a toda costa de que se suspendan en definitiva o causar un mal mayor en cuanto a la actividad laboral que realiza la empresa, principalmente aquella que presta un servicio esencial a la comunidad.

El Artículo 398 del citado Código en el último párrafo indica: "...En los casos de arbitraje obligatorio, el juez convocará a las partes y levantará una acta que contenga los requisitos enumerados en el párrafo anterior." Posteriormente a ello, deberá conformarse el Tribunal de Arbitraje, en donde se expondrán los puntos de conflictos de ambas partes, patronal y trabajadora, el tribunal está en facultad de requerir dictámenes de expertos y hacer las diligencias que considere necesarias para estimar la realidad y concreción de las peticiones planteadas y su viabilidad de conciliación o acuerdo. Este tribunal debe emitir una sentencia, que es apelable dentro del los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, y la que conocerá es la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quedando firme la misma es obligatoria para las partes que en ella se determine, el cual no debe ser inferior a un año. Pareciera ser que la sentencia arbitral entonces, surte los efectos de un acto colectivo de condiciones de trabajo".



## CAPÍTULO II

### 2. Transporte en Guatemala

En Guatemala, el tema del transporte colectivo, es un tema que deja mucho que hablar, pero lo que atañe al caso es lo relacionado a las huelgas ilegales que realizan los del transporte colectivo por ser considerada como un servicio esencial en nuestro ordenamiento jurídico.

#### 2.1. Reseña histórica

Tal como lo regula el Artículo 8 de la Ley de Tránsito. El Organismo Ejecutivo mediante acuerdo gubernativo, podrá trasladar la competencia de la administración de tránsito a las municipalidades de la República que se encuentren en condiciones de realizar dicha función eficientemente dentro de su jurisdicción y acrediten como mínimo, los extremos señalados en este Artículo.

Para tal efecto, además del acuerdo gubernativo referido, el concejo municipal correspondiente deberá convalidar dicho traslado mediante acuerdo municipal.

Este traslado no corresponderá en ningún caso las facultades para reglamentar los temas relativos a licencias de conducir, placas de circulación, seguros, registro de conductores y de vehículos y los otros asuntos de observancia general. En consecuencia, las municipalidades a las que se les delegue esta función únicamente podrán emitir regulaciones que afecten con exclusividad su jurisdicción. Para que el



Organismo Ejecutivo pueda delegar la competencia de tránsito a una municipalidad, es necesario que ésta sí lo solicite y manifieste formalmente contar con los recursos necesarios para desempeñar dicha función.

Asimismo, se responsabiliza por su ejercicio y mantenimiento, dictará los reglamentos y/u ordenanzas necesarias para el efecto y creará un departamento específico de policía municipal de tránsito si careciere del mismo.

El Artículo 259 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Juzgado de asuntos municipales. Para la ejecución de sus ordenanzas y el cumplimiento de sus disposiciones, las municipalidades podrán crear, de conformidad con la ley, su juzgado de asuntos municipales y su cuerpo de policía de acuerdo con sus recursos y necesidades, los que funcionaran bajo órdenes directas del alcalde" El Decreto 12-2002 del Congreso de la República en el Artículo 35 establece: "Competencias generales del concejo municipal. Le compete al Concejo Municipal: a)...v) La creación del cuerpo de policía municipal". Asimismo establece en el Artículo 70, Competencias delegadas al municipio: "El municipio ejercerá competencias por delegación en los términos establecidos por la ley y los convenios correspondientes, en atención a las características de la actividad pública de que se trate y a la capacidad de gestión del gobierno municipal, de conformidad con las prioridades de descentralización, desconcentración y el acercamiento de los servicios públicos a los ciudadanos."



## **2.2. Del transporte colectivo público urbano al Transmetro**

La situación que se da en la actualidad del transporte colectivo en el área metropolitana de Guatemala, es el resultado de un proceso histórico de falta de regulación municipal en el sistema, y de la operación de empresas de transporte público poco organizadas, tanto administrativa como empresarialmente. El sistema de transporte colectivo por medio de autobuses urbanos se inicia en el año 1927 y debido a la acelerada expansión de la ciudad, que se produjo en la década de los años sesenta, las distintas empresas del transporte urbano que prestaban ese servicio fueron ampliando sus rutas, incluso hacia municipios aledaños, todo ello sin enmarcarse en una mínima planificación urbana para un funcionamiento y con este estudio previo, de haberse hecho, poder haber evitado problemas de congestionamiento a largo plazo.

Actualmente, el sistema de transporte urbano en el área de de la ciudad de Guatemala presenta, entre otras características: una flota vehicular en mal estado, muchas deficiencias en la administración del servicio, inseguridad vinculada a la delincuencia como extorsiones y asaltos a los usuarios, desorden en las rutas, cobros exagerados y la deficiencia manifiesta en la prestación del servicio.

El contexto en el que se desenvuelve el transporte colectivo se articula también al crecimiento del parque vehicular particular y los volúmenes de congestionamiento vial, en una ciudad en donde la infraestructura vial está diseñada para el uso de vehículos particulares en calles y avenidas angostas; las políticas gubernamentales en su actuar en vista de la actitud negativa de la municipalidad de Guatemala en cuanto al transporte



colectivo, se han centrado en el otorgamiento de subsidios, y en ejercer poca regulación del servicio y conjurar de esta manera las protestas violentas.

La principal conclusión... "el servicio de transporte colectivo en la ciudad de Guatemala desde su surgimiento, ha ido paralelo a la falta de ordenamiento urbano de la ciudad, presentando manifestaciones de ineficiencia, tanto a nivel del sector empresarial como por parte del ente regulador municipal de este servicio, como lo es la municipalidad de Guatemala a través de EMETRA; y dadas las dimensiones que ha alcanzado el área metropolitana de Guatemala esta ha requerido de la implementación de un nuevo sistema vial moderno, que hasta el momento no se ha dado."<sup>16</sup>

Sin embargo, para ello se debe elaborar y llevar a la práctica un plan integral de vialidad que contemple: "Programas positivos de mejoramiento de la red vial, distribución racional de rutas urbanas, reglamentación del tránsito, fomento de la sustitución del uso del auto particular por el colectivo, programa de reubicación de paradas, profesionalización de pilotos y ayudantes de buses colectivos y la real regulación de todas las instancias de transporte y tránsito urbano y no solo el haber restringido la circulación en determinados horarios al transporte comercial pesado dentro del municipio de Guatemala."<sup>17</sup>

El centralismo es un problema heredado de la época colonial, al punto que no es exagerado afirmar que la estructura del Estado guatemalteco sigue funcionando a la

---

<sup>16</sup> Palmieri, Jorge. **Columna de opinión**. Pág. 2.

<sup>17</sup> **Ibid.** Pág. 3.



usanza de la colonia, con un centro que succiona los recursos del resto del país, por lo tanto: “Es el punto principal a nivel político, económico, social y cultural, lo cual se evidencia que solamente beneficia a una minoría pero perjudica a la gran mayoría. La descentralización, desconcentración y democratización del país debería ser la única consigna. Incluso, este es un asunto que trasciende las ideologías, que tienen más búsqueda de alternativas para el bien vivir, sería absurdo no comprometerse con un nuevo modelo en el que todos saldríamos ganando, pues tendría como prioridad el bienestar de la población guatemalteca en general”<sup>18</sup>

“Es necesario reconocer que todo el andamiaje municipal y estatal ha dejado de cumplir con los fines para los cuales existen. Hay que hacer cambios a nivel político, económico, social, promoviendo la responsabilidad social ya que de seguir por el mismo camino, el municipio de Guatemala seguirá concentrando más población”.<sup>19</sup> Las restricciones al transporte comercial de carga son medidas arbitrarias que las grandes ciudades han utilizado para disminuir el tránsito en las vías de más circulación y, a medida que crece el parque vehicular, aumentan las limitaciones, pero paralelo a ello se habilitan nuevas vías de comunicación, se amplían las actuales y se les dan facilidades a circular a los particulares, caso contrario en el municipio de Guatemala, ya que es por la ciudad en donde circula la mayoría del transporte de carga pesada, para poder llegar a su destino provocando en la Capital un enorme congestionamiento vial.

---

<sup>18</sup> Zurita, Luis. *Revista opinión*. Pág. 6.

<sup>19</sup> *Op. Cit.* Pág. 6.



### **2.3. Autoridades encargadas de fiscalizar el transporte**

Las autoridades encargadas de fiscalizar el transporte en el departamento de Guatemala, Municipio de Guatemala son:

- a. Departamento de la Policía Municipal de Tránsito (P.M.T.).
- b. La Empresa Metropolitana Reguladora de Transporte y Tránsito del Municipio de Guatemala (EMETRA).
- c. Empresa Municipal de Transporte (EMT).

#### **2.3.1. Departamento de la Policía Municipal de Tránsito (P.M.T.)**

El Artículo 259 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Para la ejecución de sus ordenanzas y el cumplimiento de sus disposiciones, las municipalidades podrán crear de conformidad con la ley su juzgado de asuntos municipales y su cuerpo de policía de acuerdo con sus recursos y necesidades, los que funcionaran bajo las órdenes del alcalde.”

El Artículo 79 del Código Municipal, regula: “Organización de la policía municipal. El municipio tendrá, si lo estima conveniente y cuenta con los recursos necesarios, un cuerpo de policía municipal, bajo las órdenes del alcalde. Se integrará conforme a sus necesidades, los requerimientos del servicio y los valores, principios, normas y tradiciones de las comunidades. En el ejercicio de sus funciones, la policía municipal observará las leyes de la república y velará por el cumplimiento de los acuerdos,



reglamentos, ordenanzas y resoluciones emitidas por el concejo municipal y el alcalde, respetando los criterios básicos de las costumbres y tradiciones propias de las comunidades del municipio. Un reglamento normará su funcionamiento.”

El concejo municipal de la municipalidad de Guatemala, el 29 de julio de 1998, acordó que considerando: “Que por imperativo constitucional, le corresponde a las Municipalidades del país, la prestación de los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción y el cumplimiento de su fines propios, para los efectos correspondientes, emitirán los reglamentos y ordenanzas respectivos” asimismo; el segundo considerando establece: “Que la misma carta magna dispone que para la ejecución de sus ordenanzas y el cumplimiento de sus disposiciones, las municipalidades podrán crear, de conformidad con la ley, su cuerpo de Policía de acuerdo con sus recursos y necesidades, el cual funcionará bajo órdenes directas del alcalde acuerda emitir el siguiente reglamento de organización y funcionamiento de la policía municipal de tránsito.”

El Artículo 3 del reglamento establece: “Objeto. El departamento de la policía municipal de tránsito, tiene por objeto realizar funciones especializadas como agente de la autoridad de tránsito dentro del distrito municipal territorial, a la que se extiende la jurisdicción del municipio de Guatemala y en consecuencia le corresponderá dirigir y controlar el tránsito conforme a la ley y reglamento de tránsito, que afecten con exclusividad la jurisdicción del municipio de Guatemala. Sus integrantes están facultados para dirigir y controlar el tránsito.”



El Artículo 6 del mismo cuerpo legal establece: Autoridad superior administrativa.

a) Corresponderá al alcalde municipal en forma directa el mando superior del departamento de la policía municipal de tránsito en observancia y cumplimiento del mandato constitucional regulado en el ARTÍCULO 259 de la Constitución Política de la República de Guatemala; y b) El superintendente general ejercerá el mando inmediato del departamento de la policía municipal de tránsito.

El Artículo 165 del Código Municipal, establece: “Ámbito de su competencia. El juez de asuntos municipales es competente para conocer, resolver y ejecutar lo que juzgue: a)...f) De las infracciones a la ley y reglamento de tránsito, cuando la municipalidad ejerza la administración del mismo en su circunscripción territorial.”

### **2.3.2. La Empresa Metropolitana Reguladora de Transporte y Tránsito del Municipio de Guatemala (EMETRA)**

El concejo municipal aprobó el reglamento de la empresa metropolitana reguladora de transporte y tránsito del municipio de Guatemala y su área de influencia urbana, el cual entró en vigencia el cinco de mayo de mil novecientos noventa y siete.

Con fecha trece de febrero del año dos mil uno, el concejo municipal realizó reformas al reglamento, asimismo modificó el nombre el cual a partir de esa fecha se denominó: “Reglamento de la entidad metropolitana reguladora de transporte y tránsito del municipio de Guatemala y sus áreas de influencia urbana” que también puede

identificarse con las siglas de EMETRA. El Artículo 1 del reglamento anteriormente descrito establece: “Objeto. El presente reglamento tiene por objeto, regular las acciones y organizaciones de la empresa metropolitana reguladora de transporte y tránsito del municipio de Guatemala y su área de influencia urbana.”

En el Artículo 4 del mismo cuerpo legal establece: “Atribuciones. Son atribuciones de la empresa metropolitana reguladora de transporte y tránsito del municipio de Guatemala y su área de influencia urbana EMETRA: Planificar, diseñar, instruir, operar, adquirir, mejorar, controlar, supervisar, fiscalizar e incentivar la participación del sector privado en la protección de los servicios de transporte colectivo, dentro del municipio de Guatemala y en su zona de influencia urbana. Y todo lo relativo a vehículos, conducción y tránsito de los mismos, conforme a la ley de tránsito y su reglamento y demás disposiciones que se emitan y que tengan relación con el tránsito de los vehículos.”

Este Artículo fue reformado y quedó de la siguiente forma: “Son atribuciones de la empresa metropolitana reguladora de transporte y tránsito del municipio de Guatemala y su área de influencia urbana, EMETRA, diseñar, mejorar, supervisar, fiscalizar dentro del municipio de Guatemala y sus áreas de influencia urbana, todo lo relativo a circulación de transporte público de pasajeros sea este público ó privado y de vehículos, la conducción y tránsito de los mismos conforme a la ley de tránsito y su reglamento y demás disposiciones que se emitan en relación con el tránsito de vehículos y medios de transporte.”

### **2.3.3. Empresa Municipal de Transporte (EMT)**

Los fines básicos de la EMT son la administración, coordinación, control, adquisición y operación del sistema de servicio público de transporte de pasajeros con unidades propiedad del fideicomiso del transporte que cumplan con los requisitos establecidos para la presentación del servicio en el municipio de Guatemala y áreas de influencia, garantizando su funcionamiento eficiente, seguro, continuo, cómodo e higiénico, determinado por tarifas equitativas y justas, según lo defina el concejo municipal a propuesta de la Junta Directiva de la EMT, prevaleciendo su naturaleza no lucrativa.

En el año 2000, la municipalidad interviene el transporte urbano dando como resultado la confiscación de las 800 unidades nuevas entregadas por el fideicomiso del transporte, abasteciendo de esta forma en equipo a la EMT misma que funciona desde la referida fecha. Asimismo entre diciembre del 2005 e inicios del 2006 la EMT devolvió los autobuses que se encontraban en mal estado a los transportistas particulares por lo que a la fecha únicamente operan alrededor de 98 unidades de los 750 de tipo convencional que confiscaron, igualmente las otras 50 unidades fueron remodeladas para la implementación del llamado Transmetro.

### **2.3.4. El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda**

Le corresponde formular las políticas y hacer cumplir el régimen jurídico aplicables al establecimiento, mantenimiento y desarrollo de los sistemas de comunicaciones y transporte del país, al uso y aprovechamiento de las frecuencias radioeléctricas y del



espacio aéreo, a la obra pública, los servicios de información de meteorología, vulcanología, sismología e hidrología y a la política de vivienda y asentamientos humanos.

Las carreteras son la principal vía de comunicación de un país. Para que Guatemala cuente con infraestructura y comunicaciones adecuadas, existe el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda -CIV-, institución encargada de planificar y desarrollar sistemas de comunicaciones, infraestructura y transporte del país. El Ministerio de Comunicaciones fue creado un 24 de agosto del año 1871, con el nombre de Ministerio de Fomento, de al Decreto número 14. Posteriormente el 17 de agosto de 1999, el CIV se reglamenta con el acuerdo gubernativo 520-99, convirtiéndolo en el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda.

Durante más de un centenar de años el Ministerio de Comunicaciones ha llevado desarrollo a diferentes regiones; Guatemala, cuenta hoy en día con más de 1,000 puentes a nivel nacional; más de 6 mil 500 kilómetros de carreteras asfaltadas; más de 6 mil servicios de telefonía rural a través de FONDETEL; anualmente se otorgan más de 100 mil soluciones habitacionales.

Guatemala, pronto contará con un moderno sistema aeroportuario que contribuirá al desarrollo económico y turístico del país. La modernización de los aeropuertos Internacionales La Aurora y Mundo Maya, en Petén; así como 2 más en Quetzaltenango y San José y 3 terminales aéreas en San Marcos, Huehuetenango y Coatepeque. Además, el Ministerio de Comunicaciones vela por la seguridad vial en

carreteras, por lo que se cuenta con más de 200 brigadistas de Provia para operativos de control y apoyo, asimismo, la Dirección General de Transportes regula los servicios de transporte extra-urbano a nivel nacional. La puesta en marcha de proyectos importantes para el país como: “en la ampliación a 4 carriles de Tecpán - Los Encuentros – Nahualá - Cuatro Caminos, con una longitud de 99 kilómetros, al igual que la autopista Guatemala el Rancho de 32 kilómetros de longitud, el cual se realiza con el apoyo del Gobierno de Taiwán, Asimismo se trabaja en el estudio y diseño de la franja transversal del Norte, el anillo metropolitano y en la ejecución, mantenimiento de otros proyectos visionarios y que le apuestan al desarrollo del país.

Asimismo, el CIV tiene a su cargo la construcción y remodelación de la infraestructura de edificios educativos, gubernamentales y actualmente trabaja en la construcción de la cárcel de Pavón I y II. A lo largo de estos 136 años, la infraestructura vial, edificios y viviendas de Guatemala se han visto amenazadas por desastres naturales, como el terremoto de 1976, el huracán Mitch en el 2002 y la tormenta tropical Stan en el 2006; este último puso de manifiesto la entrega y espíritu de servicio en la restauración de la viabilidad del país en tan sólo 72 horas. Todo esto posible gracias a miles de guatemaltecos y guatemaltecas que han entregado su experiencia y amor por Guatemala para construir una gran nación”.<sup>20</sup>

1. Misión: ser el ente rector que direcciona, reglamenta y representa en el ámbito nacional a los sectores de comunicaciones, infraestructura y vivienda; ejecutando políticas y estrategias para integrar al país con servicios acorde al desarrollo social y

---

<sup>20</sup> Ministerio de Comunicaciones. Infraestructura y Vivienda – CIV – Pág. 45.

económico de la nación, contribuyendo a mejorar la competitividad a través del ejercicio de una administración y control eficientes.

2. **Visión:** ser una entidad modelo de la gestión pública, rectora del desarrollo de la infraestructura del Estado, ejerciendo un acompañamiento efectivo en el desarrollo de los sectores de comunicaciones, infraestructura y vivienda, como soportes del crecimiento de la economía nacional; además de ser un eje del desarrollo integral de los guatemaltecos a través de la promoción y facilitación para el acceso universal a la tecnología de la información, las comunicaciones y vivienda.
3. **Competencias:** al CIV le corresponde la formulación de políticas y hacer cumplir el régimen jurídico aplicable al establecimiento, mantenimiento y desarrollo de los sistemas de comunicaciones y transporte del país; al uso y aprovechamiento de las frecuencias radioeléctricas y el espacio aéreo; a la obra pública; a los servicios de información de meteorología, vulcanología, sismología e hidrología; y a la política de vivienda y asentamientos humanos.

Asimismo, elabora las estrategias para integrar al país con servicios acorde al desarrollo social y económico de la nación, contribuyendo a mejorar la competitividad a través del ejercicio de una administración y control eficientes.

4. **Funciones generales:** en el marco de lo establecido en la Ley del Organismo Ejecutivo, el Ministerio de Comunicaciones tendrá las funciones generales

siguientes:

- a) Administrar en forma descentralizada y subsidiaria o contratar la provisión de los servicios de diseño, construcción, rehabilitación, mantenimiento y supervisión de las obras e infraestructura a su cargo.
- b) Proponer al Organismo Ejecutivo las normas técnicas relativas a las obras públicas para lo cual deberá coordinarse con los otros ministerios correspondientes.
- c) Financiar subsidiariamente el diseño, construcción, rehabilitación y mantenimiento de las obras públicas.
- d) Crear y participar en la administración, contratación de los mecanismos financieros para la construcción, rehabilitación y mantenimiento de las obras públicas.
- e) Proponer para su aprobación y ejecutar los instrumentos normativos de los sistemas de transporte terrestre, fluvial, marítimo y aéreo, así como de las frecuencias radiales y televisivas de telecomunicaciones, correos y telégrafos velando para la pronta estricta y eficiente aplicación.

### **2.3.5. Las municipalidades**

1. Gobierno municipal: el Artículo 33 del Código Municipal Decreto 12-2002 establece: "Corresponde con exclusividad a la corporación municipal la deliberación y decisión del gobierno y administración del patrimonio e intereses de su municipio"... El Artículo 35 indica: "Competencia. Le compete al concejo municipal: La iniciativa, decisión y ejecución de los asuntos municipales. La emisión de las ordenanzas y reglamentos de su municipio, ejecutarlos y hacerlos ejecutar".



2. Atribuciones de la Corporación Municipal: el Artículo 35 del Código Municipal.

Decreto 12-2002 señala: "La Corporación Municipal tendrá, además, las siguientes atribuciones:

- Aprobar el plan, programas y proyectos de trabajo de la municipalidad.
- Emitir acuerdos de creación de sus dependencias, empresas y unidades de servicios administrativos.
- Emitir acuerdos de asociación o de cooperación con otras municipalidades e instituciones.
- Conocer de los recursos de revocatoria contra resoluciones del alcalde y de los recursos de revisión contra sus propias resoluciones.
- Designar mandatarios judiciales y extra-judiciales.
- Adjudicar la contratación de obras, bienes, suministros y servicios que requiera la municipalidad, sus dependencias, empresas y demás unidades administrativas de conformidad con la ley de la materia, exceptuando aquellas que corresponde adjudicar al alcalde.
- Fijar las remuneraciones y dietas del alcalde, síndicos y concejales.
- Conceder licencias temporales y aceptar excusas a sus miembros para no asistir a sesiones.
- Promover y mantener relaciones con instituciones públicas nacionales, regionales y departamentales.
- Tener informada a la comunidad sobre las actividades de la municipalidad e interesarla en la participación y solución de sus problemas".

3. La autonomía municipal: es aquella forma de organización administrativa que tiene lugar cuando el Estado, por disposición de la ley transfiere determinadas facultades y atribuciones a un órgano administrativo, otorgándole personalidad jurídica y patrimonio propio para la realización de las mismas, actuando con plena independencia y autofinanciamiento (autarquía); es necesario destacar además de lo anterior, que en la doctrina también se le reconoce a la autonomía otro aspecto distintivo precisando:.. "éste es un concepto político, debido a que la autonomía es el poder de la propia legislación ya que el ente tiene poder para darse su propia ley y regirse por ella misma."<sup>21</sup>

En base a lo anterior, se puede concluir que las características más sobresalientes de la autonomía son entonces:

- Su reconocimiento por la ley constitucional; los órganos autónomos están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propio, por lo que sin perder su calidad estatal, constituyen una persona jurídica de carácter público distinta a la del Estado, contando con capacidad para tomar sus propias decisiones y gestionar sus asuntos por sí mismos:
- Su grado de emancipación funcional, administrativa y financiera es mayor que la descentralización, pues tiene como elemento esencial la autarquía, lo que les permite el autofinanciamiento, gozando de una gran independencia económica al disponer libremente de sus propios recursos y captarlos por sí mismos sin depender del Presupuesto General del Estado.

---

<sup>21</sup> Marienhoff. Miguel Santiago. **Tratado de derecho administrativo**. Pág. 387.



- Las entidades autónomas no dependen del Organismo Ejecutivo, el que no ejerce ninguna clase de control político o financiero sobre las mismas, pues no manejan fondos públicos sino que solo fondos privados.
- “Los órganos autónomos pueden designar sus propias leyes, lo que los faculta a poder crear sus propios estatutos y reglamentos.”<sup>22</sup>

Estas anteriores características son las que diferencian a la autonomía de los otros sistemas ya que los órganos autónomos tienen personalidad jurídica propia, patrimonio propio, designan a sus propias autoridades y se rigen por sus propias leyes.

## **2.4. Regulación legal**

Entendemos como regulación a la acción y efecto de regular, o sea reglar el funcionamiento de un sistema.

### **2.4.1. Dependencia Municipal Reguladora de Transporte**

Es una dependencia de la municipalidad de Guatemala, de la que el representante legal es el Alcalde Municipal, la función que desarrolla es exclusivamente para la regulación de transporte y tránsito en su respectiva jurisdicción, está a cargo del registro del transporte colectivo, escolar, urbano y extraurbano, cuenta con una junta directiva presidida por el Alcalde, con una Dirección General, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Jurídicos, Auditoría Interna, departamento de contabilidad y de recursos humanos, unidad de medios de transporte, departamento de cobros que se encarga del

---

<sup>22</sup> Op. Cit. Pág. 387.



cobro de remisiones, multas e infracciones en materia de tránsito. Tiene su propio presupuesto y la facultad de contratar y despedir a sus trabajadores.

#### **2.4.2. Estructura organizacional**

Corresponde al alcalde municipal en forma directa el mando superior de EMETRA y la Policía Municipal de Tránsito. La estructura organizacional de cada unidad y delegación se observa en el organigrama. Dentro de EMETRA y la Policía Municipal de Tránsito se tiene la siguiente jerarquía:

- Alcalde.
- Director general.
- Director de operaciones.
- Intendente administrativo.
- Intendente de operaciones.
- Oficiales superiores.
- Oficiales subalternos.
- Policías peatonales.

#### **2.4.3. De la autoridad de tránsito**

El Artículo 4 de la Ley de Tránsito señala: “Competencia: compete al Ministerio de Gobernación por intermedio del departamento de tránsito de la dirección general de la



Policía Nacional el ejercicio de la autoridad de tránsito en la vía pública, de conformidad con esta ley, salvo lo dispuesto en los artículos 8 y 9 de la Ley de Tránsito.”... El Artículo 5 establece: “Facultades. Corresponderá al Departamento de Tránsito de la Dirección General de la Policía Nacional del Ministerio de Gobernación aplicar la presente ley y para el efecto está facultado para lo siguiente:

- Planificar, dirigir, administrar y controlar el tránsito en todo el territorio nacional.
- Elaborar el reglamento para la aplicación de la presente ley.
- Organizar y dirigir la Policía Nacional de tránsito y controlar el funcionamiento de otras entidades, públicas o privadas, autorizadas para cumplir actividades de tránsito.
- Emitir, renovar, suspender, cancelar y reponer licencias de conducir.
- Organizar, llevar y organizar el registro de conductores.
- Organizar, llevar y actualizar el registro de vehículos.
- Diseñar, colocar, habilitar y mantener las señales de tránsito y los semáforos.
- Recaudar los ingresos provenientes de la aplicación de esta ley disponer de ellos conforme a la misma.
- Aplicar las sanciones previstas en esta ley.
- Diseñar, dirigir y coordinar el plan y sistema nacional vial.
- Todas las funciones otorgadas por la ley y las que le asigne el Ministerio de Gobernación en materia de tránsito.”... El Artículo 6 indica: “Organización. El Ministerio de Gobernación mediante acuerdo gubernativo organizará el Departamento de Tránsito, el que será dirigido por un jefe y un subjefe nombrados



por el titular del ramo, a propuesta del Director General de la Policía Nacional, contará con las dependencias y delegaciones que sean necesarias para el debido cumplimiento de la ley. También, mediante acuerdo ministerial se creará y organizará la policía de tránsito como parte integrante de la Policía Nacional, y con funciones especializadas de tránsito a la cual le corresponderá aplicar la presente ley y por lo tanto sus integrantes están facultados para dirigir el tránsito y aplicar las sanciones instituidas en esta ley.”... El Artículo 7 señala. “Traslado y contratación de funciones. El Ministerio de Gobernación podrá trasladar o contratar funciones que le competen al Departamento de Tránsito con las entidades públicas o privadas, mediante la suscripción de un convenio pero el ministerio se reservará el derecho de dar por terminada esta relación en cualquier tiempo sin responsabilidad alguna de su parte, por incumplimiento o incapacidad de la otra parte o por motivos de seguridad nacional. Las funciones que se trasladen o contraten conforme la ley están sujetas al cumplimiento de las disposiciones legales de tránsito y al control del ministerio de gobernación y/o municipalidad correspondiente según el caso.”...El Artículo 8 establece: “Del ejercicio de funciones de tránsito por las municipalidades. El organismo ejecutivo mediante acuerdo gubernativo, podrá trasladar la competencia de la administración de tránsito a las municipalidades de la República que se encuentren en condiciones de realizar dicha función eficientemente dentro de su jurisdicción y acrediten como mínimo, los extremos señalados en este Artículo. Para tal efecto además del acuerdo gubernativo referido, el concejo Municipal correspondiente deberá convalidar dicho traslado mediante acuerdo municipal. Este traslado no comprenderá en ningún caso las facultades para reglamentar los temas relativos a licencias de conducir, placas de circulación



seguros, registro de conductores y de vehículos y los otros asuntos de observancia general. En consecuencia, las municipalidades a las que se les delegue esta función únicamente podrán emitir regulaciones que afecten con exclusividad su jurisdicción.

- Para que el organismo ejecutivo pueda delegar la competencia de tránsito a una municipalidad, es necesario que esta así lo solicite y manifieste formalmente contar con los recursos necesarios para desempeñar dicha función. Asimismo, se responsabiliza por su ejercicio y mantenimiento, dictará los reglamentos y ordenanzas necesarias para el efecto y creará un departamento específico de Policía Municipal de Tránsito si careciere del mismo.”

En cumplimiento a esta ordenanza el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Gobernación a través del Acuerdo gubernativo de fecha once de febrero del año mil novecientos noventa y ocho, delegó a la municipalidad de Guatemala, la competencia de la administración del tránsito dentro de su respectiva jurisdicción; delegación que fue convalidada por el honorable concejo municipal con fecha veintitrés de febrero del mismo año.

Para dicho cumplimiento deben adoptarse las medidas que sean necesarias y emitir las ordenanzas y disposiciones municipales que coadyuven al eficiente desempeño de la administración y control del tránsito dentro del municipio de Guatemala.



Ante esta situación, el administrado indudablemente tendrá derecho de reconocer o no el hecho que se le atribuye; sin embargo, siendo que la normativa, en los casos en que sí es posible inmovilizar el vehículo no le deja otro camino que el de pagar la multa que se le impone, no apareja necesariamente desprotección para el administrado, pues a éste indudablemente le asiste el derecho de reclamar en la vía administrativa la imposición de la sanción.

En este caso, el pago de la multa que realice, no debe tener más calidad que la de un pago que garantizará en determinado momento el efectivo pago de la sanción si esta se confirmara en la vía administrativa y hasta en la judicial; de lo contrario devendrá la devolución del monto de lo pagado.

Constituirá esta siempre un medio para que la administración se garantice un pago, pues es obvio que de otro modo, la administración no se asegura el pago de las multas que impone y ello degenera en desorden de tránsito al no existir normas imperativas, característica del derecho. En cuanto a que la sanción la impone un empleado distinto de juez competente, no vulnera la Constitución Política, pues trátase el presente asunto de jurisdicción administrativa y no de jurisdicción judicial, de manera que no demanda la intervención de un juez, lo que en manera alguna significa que los actos que para la administración son irreversibles, no puedan ser revisados en la verificación judicial.

Las normas de tránsito se encuentran dentro del ámbito del derecho administrativo, es decir, se trata de normas cuyo contenido axiológico es el orden y, por ende, deben estar estructuradas de manera tal que aseguren el ordenado desenvolvimiento de la



actividad que regulan; en este caso, el tránsito. De su peso cae que estas normas presuponen jerarquía y subordinación que dan al que tiene la potestad jerárquica, en este caso la municipalidad de Guatemala, la facultad de imponer las formas de conducta previstas en la ley para asegurar el cumplimiento de la misma y el que está sometido o subordinado debe obedecer y ajustar su conducta a lo preceptuado por el administrador quien, a su vez, está subordinado a la ley.

Estas norman funciones administrativas que tienen por objeto la ejecución de las leyes de tránsito a través de la Policía Municipal de Tránsito que tratan, con costo de la limitación de los derechos de los individuos particularmente considerados para evitar la producción de molestias que para la generalidad puede aparejar el abuso de uno, evitando o prohibiendo ciertas manifestaciones de actividades en forma absoluta para promover el bienestar general, el bien común y en su caso tutelar los intereses económicos de la colectividad.

La posibilidad de imposición obedece a lo preceptuado en el Artículo 10 del Decreto 132-96 del Congreso de la República Ley de Tránsito, que faculta a las municipalidades para contratar y subcontratar servicios de personas individuales o jurídicas, públicas o privadas, para hacerse cargo de la prestación de servicios de policía y/o de administración y fiscalización del tránsito. Por tales razones, dicha norma no vulnera la Constitución Política en mención ni particularmente el Artículo 154 de la Carta Magna que regula la delegación de funciones.

#### **2.4.4. La Ley de Tránsito y su eficaz funcionamiento**

Administrar el tránsito por parte de cualquiera de las municipalidades de la República, además de cumplir con los requisitos exigidos para el traslado de la competencia de tránsito, requiere también de una capacitación profesional en materia legal, para todo el personal que sea designado para la administración del tránsito, de lo contrario se seguirá con el fracaso que hasta ahora ha demostrado la regulación del tránsito, debido a la idiosincrasia del guatemalteco, su falta de cultura, de conciencia social y al grado de analfabetismo que existe en Guatemala, pero principalmente por la falta de preocupación, por parte de las autoridades, ya que han demostrado su incompetencia y fracaso, en la responsabilidad de manejar el tránsito, principalmente en la ciudad capital.

- a) Reglamento Interno del Ministerio de Comunicaciones, infraestructura y Vivienda: debido a que el referido Ministerio no solo se encarga y es responsable del tema de transportes, por lo cual se cita el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, las funciones generales referentes a los funcionarios o autoridades así como los Artículos específicos a la Dirección General de Transportes, temas inherentes al presente trabajo. (ver anexo)

## CAPÍTULO III

### 3. Aplicación de las leyes vigentes para el transporte colectivo en Guatemala

Para regular de mejor manera el sistema de transporte colectivo en Guatemala, es necesaria la aplicación de las leyes vigentes para el transporte colectivo en Guatemala, y así sancionar las infracciones a las normas, tal es el caso que nos ocupa en este trabajo.

#### 3.1. Generalidades

Las legislaciones penales de varias naciones tipifican como delito cualquier acción encaminada a impedir el ejercicio de esta garantía.

- En países de América Latina como México, Ecuador y otros, para garantizar el derecho a la huelga, funcionan tribunales especiales que resuelven asuntos que tienen que ver con los conflictos colectivos del trabajo. Estos tribunales tienen facultades de arbitraje y decisión.
- En el sistema jurídico español cuenta con las máximas garantías de tipo procesal que establece la constitución; es decir, con el recurso y la cuestión de inconstitucionalidad, con el recurso de amparo, etc.

Actualmente, en la legislación guatemalteca no existen leyes específicas que regulen, sancionen y legalicen el transporte colectivo, las leyes existentes son generales y con falta de criterio jurídico para este tipo de transporte.



Las leyes vigentes que hacen referencia en algunos artículos al transporte colectivo pero de manera general, son:

- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Código de Trabajo.
- Reglamento de Tránsito.
- Ley de Transportes.

### **3.2. Necesidad de la aplicación de las leyes vigentes en Guatemala, para evitar huelgas ilegales en el transporte colectivo**

El hecho de que no se cuente con una legislación adecuada y que tenga trascendencia a nivel nacional con las normas de protección en materia de impedir o evitar huelgas ilegales, provoca un desorden jurídico y socio-económico, ya que esta falta no permite una solución oportuna y normativa adecuada que permita en determinado momento resolver los conflictos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión de conflictos en relación a las solicitudes e inconformidades del gremio del transporte colectivo y que no exclusivamente se rijan por las leyes vigentes no específicas, como sucede en la actualidad.

Actualmente las leyes anti-corrupción, en Guatemala, están a la orden del día, incluso se han convertido en un instrumento de propaganda política, pero realmente ¿sirven para algo?, sin duda alguna para muy poco, dan la idea que lo que hacen es evitar, que

personas que no tienen intención de comportarse de forma corrupta no lo hagan, es una prevención general inoperante en el medio guatemalteco. Aunque sea poco, es suficiente para que sigan haciéndose leyes en este sentido, pues en la lucha contra la corrupción cualquier paso adelante que se dé será positivo y valdrá la pena.

Por lo que la falta de leyes justas, claras, coherentes que regulen y restrinjan la realización de huelgas ilegales se transforman en confusión ya que ninguna es clara en la aplicación de sanciones apegadas conforme a derecho.

### **3.3. La Ley de Tránsito**

Según la Constitución Política de la República Guatemala, es deber fundamental del Estado garantizar la seguridad de las personas, tema que incluye, entre otros, lo relativo a la circulación de personas y vehículos en la vía pública, especialmente en la época actual cuando el tránsito vehicular se concentra en la ciudad capital.

Debido al crecimiento de la población y al número de vehículos, su concentración en áreas urbanas, el uso excesivo y descontrolado de la vía pública, tanto por personas y vehículos como por otras actividades que le dan un destino diferente y contrario al uso común estipulado en la ley, se hizo necesario modernizar la legislación de tránsito, para hacer frente a las necesidades actuales y para prever y proyectar un tránsito seguro y ordenado en toda la República, dando lugar a que en 1996, fuera puesto en vigencia el Decreto 132-96, actual Ley de Tránsito.



La Ley de Tránsito en el Artículo 1 establece que: "Para efectos de lo dispuesto por la presente ley, por tránsito deben entenderse todas aquellas actividades relacionadas con la regulación, control, ordenamiento y administración de la circulación terrestre y acuática de las personas y vehículos, sus conductores y pasajeros, estacionamiento de vehículos, señalización, semaforización, uso de vías públicas, educación vial y actividades de policía, relacionadas con el tránsito en las vías públicas. Las disposiciones de esta ley se aplican a toda persona y vehículo que se encuentre en el territorio nacional; sólo se exceptúa lo establecido en convenios y tratados internacionales, ratificados por el Estado de Guatemala."

#### **3.4. El Reglamento de Tránsito**

El Decreto 66-72 que contenía la anterior Ley de Tránsito, duró en vigencia 24 años y tuvo la particularidad de que durante su vigencia, nunca se emitió el reglamento respectivo.

La actual Ley de Tránsito, indica en el Artículo 48, que corresponde al presidente de la República con el refrendo del Ministro de Comunicaciones, reglamentar la presente ley, dentro de los sesenta días contados a partir de la fecha de su publicación.

Esta ley fue puesta en vigencia durante el año 1996 y también tiene la particularidad de que su actual Reglamento de Tránsito fue puesto en vigencia hasta el 22 de mayo de 1998, o sea dos años después, a pesar de que la ley indica que debería haber sido emitido sesenta días después de la publicación de la ley.



El Acuerdo gubernativo número 273-98 (Reglamento de Tránsito), cumple una función divulgativa, haciendo conciencia sobre la necesidad de ordenar y regular el tránsito en toda la república de Guatemala. El objeto del reglamento es normar lo relativo al tránsito de peatones y vehículos automotores terrestres en las vías públicas del territorio nacional.

El Estado debe fortalecer las unidades que a nivel nacional tienen la responsabilidad de la seguridad, especialmente en cuanto a planeación, regulación y control se refiere, con ese objetivo debe delegar o trasladar funciones a otros entes públicos y prever formas innovadoras que, bajo el control estricto del cumplimiento de la ley, permitan al sector privado participar en actividades específicas de la administración de tránsito.

La principal innovación de este reglamento es que estipula y regula el traslado de la competencia de tránsito a las municipalidades que así lo soliciten, mediante el Ministerio de Gobernación, quien con el previo dictamen favorable del departamento de tránsito, dispondrá la redacción del Acuerdo Gubernativo correspondiente.

Además, el mismo estipula quién es la autoridad de tránsito y dice que para la realización de sus funciones y atribuciones, el Departamento de Tránsito de la Dirección General de la Policía Nacional Civil, se organiza e integra con las dependencias administrativas siguientes: jefatura, subjeftura, Secretaría General, secciones, divisiones, unidades ejecutivas y delegaciones departamentales de tránsito.



El jefe y subjefe del departamento de tránsito, serán nombrados por el Ministro de Gobernación a propuesta del Director General de la Policía Nacional Civil. El resto del personal de la dependencia será nombrado o contratado por el jefe del departamento de tránsito.

Entre otras cosas, el reglamento regula a la autoridad de tránsito, su objeto y trae una lista de 121 definiciones o expresiones, para la correcta interpretación del reglamento y los efectos del mismo.

Asimismo, regula a los vehículos y los clasifica por uso y por peso, las autorizaciones para circular y los documentos que deben portar, así como el equipamiento básico con que deben contar, incluidos los vehículos automotores, motocicletas, bicicletas y moto bicicletas.

Regula también las licencias para menores de edad, la capacitación para conducir vehículos, las pruebas y exámenes para obtener licencia, los requisitos y prohibiciones para renovación y reposición de licencias, permisos temporales de aprendizaje, normas especiales para la circulación y las sanciones por incumplimiento de las normas de aprendizaje.

El título cuatro regula las normas generales de comportamiento en la circulación, obligaciones de los usuarios y conductores en las vías, actividades que afectan la seguridad de la circulación y lo más importante trae un capítulo específico sobre el medio ambiente y la emisión de perturbaciones y contaminantes, escapes y



silenciadores, contaminación auditiva y la restricción de circulación de vehículos por contaminación ambiental. El transporte de pasajeros y de carga, vehículos de dos ruedas, y la conducción de animales en la vía pública.

Dentro del título cuatro, el capítulo cinco regula la circulación de los peatones, la preeminencia de los mismos, o sea que el peatón tiene derecho de vía ante cualquier medio de transporte, espacios destinados al peatón, su circulación por calzadas o el arcén, pasos peatonales y muy importante regula las zonas escolares y la prohibición de circular a pie en ciertas vías.

Muy importante también son las normas generales para los ciclistas y la prioridad que tienen de paso, así como donde deben circular las bicicletas, normas para los conductores de vehículos de transporte colectivo, urbano y extraurbano, número de pasajeros, identificación del conductor, carriles de circulación, ascenso y descenso de pasajeros, prioridad en paradas congestionadas y las paradas de taxis. El transporte de carga, carriles de circulación, sujeción a horarios y rutas, operaciones de carga y descarga, bicicletas y motocicletas de carga.

El capítulo nueve regula todo lo que es la señalización, obediencia de señales, prioridad entre señales y las normas, formato, diseño y especificaciones de señales, responsabilidad de señalizar, señalización de obras, obligación de retirar señales obsoletas, prohibición de colocar carteles o vallas publicitarias que contengan o emulen señales de tránsito, prohibición de retirar, alterar o cubrir señales.

El capítulo diez y el once regula la apertura de puertas y apagado de motor en lugares cerrados y gasolineras, los cinturones, cascos y otros elementos de seguridad, obligatoriedad de su uso, cinturones de seguridad y otros sistemas de protección, excepciones de utilizar cinturones de seguridad y cascos.

Muy importante también es la regulación del comportamiento en accidentes y emergencias, normas de conducta para personas implicadas en un accidente de tránsito, detención por fallas mecánicas o caída de la carga, prohibición de reparar vehículos en la vía pública, remolque de vehículos averiados.

El título cinco regula la circulación de vehículos, utilización de calzadas y carriles, clasificación de las vías públicas en urbanas y extraurbanas, circulación por la derecha, utilización de carriles fuera de poblado, de carriles especiales, de arcenes, de calzadas, de carriles auxiliares, sentido de circulación, refugios, isletas, redondeles o similares, la velocidad de acuerdo a las circunstancias, moderación de velocidad, señalización respecto a la velocidad, velocidades máximas en área urbana y área extraurbana, velocidades mínimas, reducción de velocidad, distancia entre vehículos, medios permitidos para reducción de velocidad, autorización de medios para control de velocidad, carreras, concursos y otros eventos en la vía.

Las normas generales de la prioridad de paso, prohibición de bloqueo de intersección, prioridad en intersecciones, tramos estrechos, prioridad de paso de peatones, animales, bicicletas y vehículos de emergencia ante los vehículos. La incorporación a la circulación, incorporación al tránsito desde la vía pública o desde una propiedad



colindante, carriles de aceleración, obligación de facilitar la incorporación. Normas generales para cambios de dirección, viraje o giro a la derecha o a la izquierda, caso especial de vehículos de grandes dimensiones, carriles de desaceleración, cambio de carril, cambio de sentido (vuelta en u), retroceso. Normas generales para adelantar o rebasar por el lado izquierdo, excepciones por la derecha, rebasar o adelantar repetidas veces, obligaciones previas, derecho preferente, la ejecución, obligaciones del conductor y prohibiciones.

Regula también las paradas y estacionamientos, formas y lugares, normas al dejar el vehículo automotor, régimen municipal, lugares prohibidos para estacionar y parar, lugares prohibidos para estacionamiento. Las normas generales del cruce del ferrocarril. Obligación de advertir maniobras, desplazamiento lateral, marcha atrás o retroceso, parada o frenada, aviso luminoso, advertencias auditivas, advertencias de vehículos de emergencia, de mantenimiento vial y urbano.

Por último, regula los casos en donde se da la retención y consignación del conductor, del vehículo, la licencia de conducir y de la tarjeta de circulación, el procedimiento para el traslado de vehículos al depósito y los daños sufridos por el vehículo en el predio.

### **3.5. La aplicación de la Ley y Reglamento de Tránsito en la ciudad de Guatemala**

Desde que entró en vigencia la ley y el reglamento de tránsito, se ha aplicado completamente, debido al actual sistema computarizado que poseen las autoridades de tránsito, pero sus efectos no han sido todos positivos, pues hasta la fecha no se han



cumplido los objetivos propuestos y las autoridades de tránsito, no se han preocupado o no han puesto interés por solucionar todos los problemas que actualmente, ocasionan los grandes congestionamientos viales.

Se han preocupado más en la recaudación del dinero de las multas, que en dar solución a los problemas viales, además han dejado en el olvido la publicidad que se le debe dar a la ley de tránsito, para que los conductores de vehículos no cometan tantas infracciones.

Otros de los puntos en donde no ha cumplido su objetivo la ley y el reglamento de tránsito, es en el aspecto de las relaciones humanas que deben mostrar los agentes municipales de tránsito, pues aunque todos son profesionales, en la mayoría de casos, no respetan a los conductores, se comportan prepotentes y maleducados, a la hora de imponer una sanción, al extremo que de que no entienden razones y mucho menos se les puede hablar, por temor a que lo tomen como falta de respeto o insultos a la autoridad e impongan la ya tan conocida multa de los un mil quetzales.

En conclusión, a las autoridades de tránsito compete mejorar el sistema en la imposición de las sanciones, capacitar más a los agentes de tránsito e impartir cursos de relaciones humanas, además deben buscar la forma de que los conductores de vehículos, reciban más educación vial, para que se cometan menos infracciones a la ley y reglamento de tránsito.



### **3.6. Relación de la Ley de Tránsito con otras leyes, para su eficaz funcionamiento**

La regulación del tránsito depende en gran parte de la capacidad del personal administrativo y operativo que se encarga de llevar a cabo dicha función y uno de los puntos principales para obtener el éxito de los objetivos y que el legislador perseguía al aprobar la Ley de Tránsito, es que los funcionarios tengan el conocimiento de que administrar el tránsito, significa también tener conocimiento de la relación que existe entre la Ley de Tránsito con otras leyes, desconocer la existencia de las mismas, conlleva a realizar y aplicar incorrectamente su función.

De lo anterior, se deduce que si bien es cierto la Ley de Tránsito y su Reglamento, son las directrices principales para regular el tránsito vehicular, también es cierto que hay otras leyes que se relacionan, tal es el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, que es la ley superior a todas las demás, también está el Código Municipal, el Código Penal, el Código Procesal Penal, el Código Civil, el Código Procesal Civil y Mercantil, la Ley de lo Contencioso Administrativo y la Ley del Organismo Judicial, entre otras, que ocupan un lugar importante en la correcta función de administrar el tránsito. Que se relacionan con la Ley y Reglamento de Tránsito, que la fortalecen y respaldan, así también que una no funciona sin la otra y viceversa.

De lo anterior, se empieza por establecer que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 1 estipula que: "El Estado de Guatemala, se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común. Y

el Artículo 2 por su parte establece: Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”.

Esto significa, que una correcta aplicación de las funciones de tránsito, en razón de organización, prevención y objetivos, dará como resultado al ciudadano que posea o no vehículo, proveerlo de seguridad y protección a la vida, pues se evitarían así más accidentes de tránsito, que en muchos casos causan la muerte.

La aplicación justa y correcta de las sanciones o multas de tránsito, también es uno de los objetivos que persigue la Constitución de la República, pues el Artículo 11 se refiere a las infracciones, el Artículo 25 al registro de personas y vehículos y el Artículo 26 a la libertad de locomoción y éstos guardan estrecha relación con los objetivos de la ley y reglamento de tránsito.

En lo que toca al Código Municipal, hay que centrarse en el Artículo 3 que establece la autonomía municipal y el control que ésta tiene sobre los servicios públicos locales y dentro de los servicios que regulan las municipalidades, se puede mencionar principalmente el transporte urbano y extraurbano de personas y el servicio de taxis, lo que relaciona al código directamente con la ley de tránsito, pues ambos regulan este tipo de vehículos.

En cuanto al Código Penal, me ubico en el Artículo 127, que se refiere a los homicidios culposos, el Artículo 150, a las lesiones culposas, pues hay que recordar que la



mayoría de accidentes de tránsito se enmarcan dentro de estos delitos, además los Artículos 157 y 158, establecen los delitos contra la seguridad del tránsito y el Artículo 292 a los atentados contra otros medios de transporte.

Del Código Procesal Penal, traigo a colación lo que establece el Artículo 264 Bis, que se refiere al arresto domiciliario en hechos de tránsito, éste es muy importante, porque el funcionario encargado de la aplicación de la ley, tiene que saber cuándo procede o no un arresto domiciliario, para no afectar los derechos del conductor o de otras personas afectadas.

El Código Civil establece los daños ocasionados por los medios de transporte en sus Artículos 1651 y 1652 y la forma de resarcir estos daños se encuentra regulado en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Concluyo con la importancia que conlleva la Ley de lo Contencioso Administrativo, ya que la misma Ley de Tránsito en el Artículo 47 párrafo segundo indica, que en contra de la resolución que emitan las autoridades cabrán los recursos que establece la Ley de lo Contencioso Administrativo.



## CAPÍTULO IV

### **4. De las faltas laborales por huelgas ilegales en el servicio de transporte colectivo de personas**

La rama del derecho penal que versa sobre el análisis pormenorizado de los delitos en particular se denomina comúnmente parte especial del derecho penal.

El conjunto de normas jurídicas y principios doctrinarios, que regulan los procedimientos para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social o jurídico surgido entre un patrono y un sindicato o grupo de trabajadores.

Por omisión impropia. No están establecidos en el Código Penal. Es posible mediante una omisión, consumar un delito de comisión (delitos de comisión por omisión), como consecuencia el autor será reprimido por la realización del tipo legal basado en la prohibición de realizar una acción positiva. No cualquiera puede cometer un delito de omisión impropia, es necesario que quien se abstiene tenga el deber de evitar el resultado (deber de garante). Por ejemplo: la madre que no alimenta al bebe, y en consecuencia muere. Es un delito de comisión por omisión.

- De resultado. exigen la producción de determinado resultado. Están integrados por la acción, la imputación objetiva y el resultado.

- De actividad: son aquellos en los que la realización del tipo coincide con el último acto de la acción y por tanto no se produce un resultado separable de ella. El tipo se agota en la realización de una acción, y la cuestión de la imputación objetiva es totalmente ajena a estos tipos penales, dado que no vinculan la acción con un resultado. En estos delitos no se presenta problema alguno de causalidad.
- De lesión: hay un daño apreciable del bien jurídico. Se relaciona con los delitos de resultado.
- De peligro: no se requiere que la acción haya ocasionado un daño sobre un objeto, sino que es suficiente con que el objeto jurídicamente protegido haya sido puesto en peligro de sufrir la lesión que se quiere evitar. El peligro puede ser concreto cuando debe darse realmente la posibilidad de la lesión, o abstracto cuando el tipo penal se reduce simplemente a describir una forma de comportamiento que representa un peligro, sin necesidad de que ese peligro se haya verificado. (Cuando la acción crea un riesgo determinado por la ley y objetivamente desaprobado, indistintamente de que el riesgo o peligro afecte o no el objeto que el bien jurídico protege de manera concreta).
- Comunes: pueden ser realizados por cualquiera. No mencionan una calificación especial de autor, se refieren a él en forma genérica (el que).
- Especiales: solamente pueden ser cometidos por un número limitado de personas: aquellos que tengan las características especiales requeridas por la ley para ser su autor. Estos delitos no sólo establecen la prohibición de una acción, sino que requieren además una determinada calificación del autor. Son delitos especiales propios cuando hacen referencia al carácter del sujeto. Como por ejemplo el

prevaricato, que puede cometerlo quien es juez. Son delitos especiales impropios aquellos en los que la calificación específica del autor opera como fundamento de agravación o atenuación.

a) Clasificación de los Conflictos

- Conflictos de derecho: como ya quedó anotado en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos, y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia, también caben en esta categoría los conflictos colectivos jurídicos que también versan sobre derechos ya preestablecidos.
  
- Conflictos económico-sociales: en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social, y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia.
  
- Clasificación de los Conflictos Colectivos: (Artículo 403):
  
- Conflictos de derecho: cuando existe violación a preceptos legales, en estos conflictos en el juicio arbitral corresponde a los jueces preferentemente hacer las declaraciones de derecho:



- **Conflictos Económicos-Sociales:** cuando el conflicto se da por asuntos de carácter pecunario o bien relativo a condiciones de vida del individuo y su familia en, estos casos, en el juicio arbitral, corresponde preferentemente a los vocales la fijación de los puntos de hecho, la apreciación de la prueba debe hacerse en conciencia, pudiendo el tribunal conceder cosas diferentes a las pedidas (sentencia ultra petit, único caso) Artículo 403.

“El absentismo o falta laborales o son todas aquellas ausencias o abandonos del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo, incumpliendo las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.”<sup>23</sup> En España: “Dentro de los acuerdos que se suscriben entre sindicatos, patronal y gobierno se define el absentismo laboral, como toda ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo.”<sup>24</sup> El absentismo uno de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera.

#### 4.1. Descripción de las faltas conforme al Código de Trabajo

Conforme al Artículo 269 del Código de Trabajo señala: “Son faltas de trabajo y previsión social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se

<sup>23</sup> Galindo Martín, Miguel Ángel. **Diccionario de economía y empresa.** Pág. 42.

<sup>24</sup> Francisco, Javier. **El absentismo laboral: sus causas y tratamiento jurídico en España.** Pág. 77.

cometan contra las disposiciones de este código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, siempre que estén penadas con multa”.

Al respecto, el Artículo 272 del Código de Trabajo señala: “Sin perjuicio de que por la naturaleza del hecho cometido o de la omisión en que se haya incurrido, los tribunales comunes pueden imponer penas distintas a las faltas de trabajo o previsión social, se deben sancionar así:

- a) Cuando la resolución esté firme y se imponga al patrono la obligación de pagar a los trabajadores, salarios, indemnizaciones y demás prestaciones laborales y éste no le diere cumplimiento a dicha resolución dentro del plazo que se haya fijado, será sancionado con la imposición de una multa entre seis y dieciocho salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- b) Toda violación a una disposición prohibitiva dará lugar a la imposición de una multa entre tres y catorce salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas.
- c) Toda violación a una disposición preceptiva del título tercero de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a salarios, jornadas o descanso que haga algún patrono, dará lugar a la imposición de una multa entre tres y doce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- d) Las violaciones a las disposiciones preceptivas del título quinto de este Código u otra ley o disposición de trabajo y previsión social referente a higiene y seguridad en el trabajo que haga algún patrono, da lugar a la imposición de una multa entre seis y catorce salarios mínimos mensuales en vigor para las actividades no agrícolas.
- e) La violación a las disposiciones preceptivas del título séptimo de este Código u otra ley de trabajo y previsión social referente a huelga o paro, da lugar a la imposición



de una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de uno a cinco salarios mínimos mensuales, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos, para las actividades no agrícolas.

- f) Las violaciones a las disposiciones de los Artículos 61, 87 y 281 incisos m) de este Código, dan lugar a la aplicación de las multas establecidas en el inciso anterior, según se trate de patronos o trabajadores.
- g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos y de diez a veinte salarios mínimos diarios si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia de parte del culpable o si por otro motivo se constata que no ha surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda.”

Guillermo C. define las faltas disciplinarias: “Como todo acto del trabajador que perjudique a la organización o a la consecución de sus fines, disminuya la autoridad de los jefes o entorpezca el funcionamiento del establecimiento, constituye atentado contra el interés colectivo y un acto sancionable.”<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Alcalá Zamora y Castillo y Cabanellas de Torres. *Op. Cit.* Pág. 112.



Por lo que al hablar de un sistema sancionatorio laboral se está haciendo referencia a todo aquel conjunto de normas, procesos, procedimientos, instituciones y órganos que entrelazados tienen como fin específico disciplinar las faltas que contra las leyes de trabajo o de previsión social se cometan por parte de los trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales por ser estos los actores sociales que se desenvuelven dentro de una relación de trabajo.

#### **4.2. Ausencia de la figura jurídica de las faltas por huelgas ilegales**

Declaración de ilegalidad. Efectos Artículo 244: "Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren. Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima.

Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes.

Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga. Actualmente, en la legislación guatemalteca no existe la figura jurídica que regule y sancione la ilegalidad de huelga, solamente el Artículo arriba mencionado, el cual carece de fundamento legal, no se extiende y no promueve sanciones claras.



Aun así, también existe confusión dentro del Código de Trabajo, ya que en el último párrafo del Artículo 39, cita textualmente: “Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238”.

Lo cual no tiene validez alguna, ya que el Artículo 238, fue derogado tal y como lo indica en el Código de Trabajo.

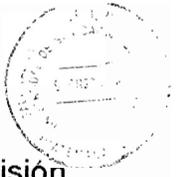
Tampoco existe una tipificación exacta y más explícita que indique y haga referencia más profunda al concepto de huelga ilegal.

#### **4.3. De los hechos que originan las faltas por la promoción, participación y ejecución de huelgas en el servicio de transporte colectivo**

Los hechos que se originan al realizar huelgas ilegales, ausentismo o falta de los trabajadores a sus trabajos, son la falta de instituciones que realmente regulen formal y seriamente el transporte colectivo, la manipulación de los dirigentes sindicales y la corrupción, así como la falta de conocimiento de los trabajadores de sus derechos laborales y solamente son manipulados, por otra parte y muy seria es la inseguridad y falta de apoyo gubernamental existente.

#### **4.4. De la necesidad de crear la figura de faltas laborales por huelga ilegal en el servicio de transporte colectivo**

Derivado de la ausencia de leyes específicas que regulen, tipifiquen y sancionen de carácter objetivo, es importante el involucramiento e inclusión de una figura jurídica



específica que sea el ente fiscalizador del transporte colectivo, el cual tenga una visión y misión oportunas en beneficio de este tipo de servicios, así como la regulación del impedimento de la promoción o creación e incitación al desorden realizado actos ilícitos como es la huelga ilegal.





## CAPÍTULO V

### **5. Análisis jurídico de la prohibición expresa de realizar una huelga por parte del transporte colectivo por ser catalogado como servicio esencial en el Código de Trabajo**

En esta unidad se desarrollara un análisis jurídico de la prohibición de realizar una huelga por parte del sector del transporte colectivo, en virtud que es catalogado en el Código de Trabajo como un servicio esencial en nuestra sociedad.

#### **5.1. Definición de transporte**

Manuel Ossorio define el término transporte como: "En un sentido genérico representa el hecho de llevar un objeto o una persona, de un lugar a otro, utilizando cualquier medio de locomoción."<sup>26</sup>

#### **5.2. Definición de transporte colectivo**

1. Transporte colectivo: El reglamento de Tránsito, en el Artículo 7º numeral 94 define como transporte colectivo así:

Vehículo que transporta a personas desde distintos puntos. Se incluyen en esta definición el transporte público, los taxis, el transporte de personal y el transporte escolar.

---

<sup>26</sup> Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág 760.



Así también, comprende los medios de transporte en que los pasajeros no son propietarios de ellos, y son servidos por terceros; el cual se encarga de trasladar a los usuarios de un lugar a otro.

2. Transporte colectivo de carácter público: es aquel que patrocina el Estado y las entidades autónomas y semiautónomas tal como sucede con las municipalidades que tienen capacidad económica para tal finalidad. El cual se obtiene a través de concesiones; otorgadas en el transporte urbano por las municipalidades y en el transporte extraurbano por el gobierno central.
3. Transporte colectivo de carácter privado: lo prestan las cooperativas y empresas con fines lucrativos cada una de acuerdo a sus postulados e intereses.

### **5.3. De los sindicatos de trabajadores del servicio de transporte colectivo**

Es la agrupación de trabajadores del servicio de transporte colectivo y que es la voz de los trabajadores de dicho sector, cuyo objetivo es la defensa de sus derechos económicos y laborales.

#### **5.3.1. Los sindicatos**

Constituyen la conformación de grupos de trabajadores en asociaciones profesionales que intervienen en la resolución de los conflictos que se generan en una empresa o centro de producción determinado, pueden ser negociados o conciliados a través de asociaciones de trabajadores, por grupos coaligados, es decir, por grupos de



trabajadores, que no se encuentran conformados en sindicato propiamente dicho, porque al conformarse como tales, deben reunir determinados requisitos que se exige en la ley.

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

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Estas disposiciones son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

### **5.3.2. La libertad sindical**

Tanto la jurisprudencia, como la doctrina y las normas que se refieren a lo relacionado a la libertad sindical en la sociedad guatemalteca, se han encargado de enfocar dicho aspecto determinando a la misma como un derecho que cuenta con elementos subjetivos y colectivos, que además incluye derechos que se encuentran vinculados



con el hacer y el no hacer, de distintos sujetos del sistema de las relaciones de trabajo y que están comprometidos jurídicamente en lo relativo a la vigencia del propio derecho.

De un componente dinámico se integra el derecho a la libertad sindical, debido a que la acción del sujeto titular del derecho, es un elemento de carácter primordial en la construcción del significado del derecho en mención.

“Se ha dicho que la libertad sindical se proyecta en dos direcciones una en profundidad, dimensión vertical, y otra en extensión, la dimensión horizontal.”<sup>27</sup>

“La actividad sindical en su dimensión vertical, se desarrolla en tres niveles: el de difusión, el de reivindicación y el de orientación. El primero es el de auto crecimiento del sindicato, tiene un carácter instrumental y es esencial para el desarrollo de los otros dos. El nivel de reivindicación, es de carácter sustantivo; consiste en la acción de defensa de los intereses de la categoría abstracta, tanto sea, para mantener los derechos adquiridos, como para la conquista de nuevos. El tercer nivel del plano o dimensión vertical ha sido llamado de orientación. Tiene que ver, con la incidencia y participación del sujeto sindical en la economía de la empresa o de la sociedad a la que pertenece.”<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Ermida Uriarte, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales.** Pág. 22.

<sup>28</sup> **Op. Cit.** Pág, 24.



“La dimensión horizontal, es el espacio económico social, en el que se desarrolla la dimensión vertical en sus tres niveles. Ese espacio, tiene una unidad mínima, que es la empresa, entendida en su sentido amplio, como unidad económica de producción, como establecimiento o unidad técnica y un nivel intermedio que es la rama o sector de actividad. Por último, existe un tercer nivel de mayor amplitud que refiere a toda la sociedad o al Estado al que pertenece el sindicato.”<sup>29</sup>

### **5.3.3. Reconocimiento constitucional**

El reconocimiento que realizan las constituciones genera que la libertad sindical no se ubique históricamente en las constituciones que han sido creadas a mediados del siglo pasado. El hecho político y jurídico anotado, cuenta con bastante importancia debido a que confirma puntualmente la importancia que tiene el derecho que se reconoce.

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

- El derecho de libertad sindical es de toda persona, sea trabajador subordinado o no.
- No hay impedimento alguno para formar organizaciones asociativas de cualquier categoría en el campo laboral.
- Las organizaciones asociativas laborales no se pueden declarar ilícitas mediante actos administrativos, sino que únicamente mediante la ley, la cual es el instrumento apto e idóneo para el efecto.

---

<sup>29</sup> Op. Cit. Pág, 25.

- No se requiere de la existencia de personería jurídica previa de derecho común para el efectivo funcionamiento de la organización sindical.
- Todas las constituciones que reconocen el derecho a la libertad sindical, también admiten que la organización sindical es un hecho previo a la norma de orden constitucional, en cuanto que ello resulta ser una forma positiva de expresión colectiva que se debe promover.
- La negociación colectiva es un derecho implícito y necesario para el ejercicio eficaz de la actividad sindical el cual es el contenido primordial de dicha actividad en Guatemala.

La regulación de la libertad sindical por parte del Estado guatemalteco se encuentra actualmente sujeta a limitaciones tanto de contenido como de forma, y únicamente la ley puede efectivamente reglamentarla.

#### **5.3.4. Relación de la libertad sindical con otros derechos fundamentales**

La existencia de una relación directa de la libertad sindical con otros derechos de carácter civil y político es indudablemente fundamental. La conceptualización de los derechos sindicales, no cuenta con sentido alguno cuando carece de libertades civiles, debido a la falta de interacción con los derechos políticos y civiles en pleno desarrollo.

“No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores, sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y



escrita y el derecho de los trabajadores sindicados, a contar en caso de detención, con las garantías de un procedimiento judicial regular, incoado lo antes posible.”<sup>30</sup>

Se consideran como derechos esenciales, los que a continuación se dan a conocer e indica, siendo los mismos:

- Derecho a la libertad.
- Derecho a la seguridad personal.
- Derecho a la protección contra la detención.
- Derecho a la protección contra la prisión arbitraria.
- Derecho a la libertad de opinión.
- Derecho a la libertad de expresión.
- Derecho de reunión.
- Derecho a proceso judicial.
- Derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

### **5.3.5. Evolución de la libertad sindical**

Es claro que con el paso del tiempo, el contenido con el cual cuenta la libertad sindical ha sido extraordinariamente enriquecido, lo cual no significa la modificación del concepto, sino que una confirmación del valor del mismo, lo cual contribuye significativamente a juridizar las relaciones de orden colectivo en el derecho laboral.

<sup>30</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). **La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración.** Pág. 19.



La evolución del concepto de libertad sindical transitó por todos los estadios del derecho colectivo laboral. La libertad sindical en mención es constitutiva de un elemento central, y es la base esencial de los sistemas modernos de las relaciones de trabajo, lo cual es indispensable para un sistema político de orden democrático.

De lo anotado en el párrafo anterior, deriva la inclusión del derecho de libertad sindical en las declaraciones de derechos fundamentales y las declaraciones de orden internacional. El hecho jurídico en mención, no es únicamente consecuencia de una correlación de fuerzas entre empleadores y sindicatos, sino un derecho fundamental.

“Es apreciable que el pensamiento del siglo XIX, consagró el concepto de derecho fundamental, en torno a la idea de libertad entendiendo por tal, aquellas áreas de la conducta humana, que no deben ser reguladas y en las cuales el Estado, debe abstenerse de intervenir. Así, integran el elenco de estas libertades, la libertad de conciencia, de expresión del pensamiento.”<sup>31</sup>

Efectivamente, la libertad sindical cuenta con una doble proyección, encontrándose por un lado la libertad del sujeto titular de llevar a cabo sus actuaciones libremente sin la intervención del Estado y por el otro lado la obligación que asume el Estado de la promoción del desarrollo de su acción y protección en contra de los actos antisindicales.

---

<sup>31</sup> Mantero, Osvaldo. **Derecho sindical**. Pág. 77.



También, se manifiesta la evolución de la libertad sindical en lo relacionado al sujeto titular del derecho. En dicho sentido, es de importancia anotar que existen derechos fundamentales, en los cuales el titular no es el sujeto individualmente considerado.

La evolución tanto doctrinaria como normativa del concepto de la libertad sindical, da a conocer que trata lo relacionado a un derecho esencial o fundamental, que es propio de la condición de la persona física que labora y que es parte de una relación laboral, y por ende la titularidad del derecho puede ubicarse no únicamente en el individuo aislado, sino que también en el sujeto colectivo que cuenta con naturaleza sindical.

#### **5.3.6. Promoción y protección de la libertad sindical en el derecho internacional**

Es de importancia que existan mecanismos que permitan la efectividad de la libertad sindical. La consagración del derecho no se limita al mero reconocimiento del mismo, debido a que la libertad sindical es un derecho de plena acción, y en la cual el titular es un sujeto que se encuentra bajo el sometimiento a otro. Lo anotado, supone una protección ante las acciones del Estado y en contra de las acciones de la empresa.

“El proceso de afirmación del derecho de libertad sindical, ha desembocado en el plano internacional, constituyendo uno de los derechos protegido en ese nivel. No basta con la protección nacional.”<sup>32</sup>

La forma en que mejor se protege el derecho sindical es mediante el establecimiento de mecanismos que se encarguen de promoverlo. Para alcanzar lo anteriormente anotado, los objetivos de la promoción deben ser los que a continuación se dan a conocer:

---

<sup>32</sup> Plá Rodríguez, Américo. *Curso de derecho laboral*. Pág. 36.



- Promoción de la organización sindical, a través de normas facilitadoras de la creación de organizaciones, proporcionándoles franquicias de tipo fiscal, y facilitando a la vez mecanismos para obtener personería jurídica.
- Promoción de la acción sindical, facilitando para el efecto la realización de asambleas y la difusión de programas.

Las normas de protección y promoción en el derecho internacional tienden por lo general a confundirse, debido a que es al Estado a quien se le impone la doble obligación. El mismo, debe a su vez crear una debida organización en beneficio de la libertad sindical.

El contenido de las normas jurídicas encargadas de la promoción de la libertad sindical en la sociedad guatemalteca demuestra la importancia existente de promover la organización y acción sindical, siendo de importancia los siguientes conceptos de promoción que a continuación se indican:

- Facilitar las carteleras sindicales, asambleas, publicaciones y programas.
- Facilitar la acción del fuero sindical y de los delegados.
- Facilitar que se puedan llevar a cabo determinadas formas de acción sindical como las distintas formas de negociación colectiva, así como también fomentar la participación de los trabajadores.



Las normas de protección cuentan con un carácter preventivo y se encuentran referidas primordialmente a la actuación que lleve a cabo el Estado en lo que respecta a los empleadores de las organizaciones, de los empleadores y de otras organizaciones de trabajadores.

En Guatemala, existen dos distintos actos que son lesivos, siendo los mismos los siguientes:

- a. Actos de discriminación.
- b. Actos de injerencia en la organización sindical, los cuales pueden ser tanto del Estado como de los empleadores.

La debida protección de la libertad sindical, puede alcanzar situaciones en las cuales no existe una organización sindical. En la mayoría de los casos la protección de dicha libertad sindical es traducida en la consideración del acto lesivo, lo cual permite recomponer la situación lesionada.

Es de importancia anotar como mecanismo de protección, todos los procedimientos regulares para la verificación y promoción de la aplicación, como son los convenios internacionales del trabajo, así como también las resoluciones del comité de libertad sindical del consejo de administración, los cuales son mecanismos de protección específicos, debido a que las consideraciones llevadas a cabo por dichos órganos son antecedentes de opinión técnica, los cuales poseen un peso de orden jurídico de importancia ente los Estados miembros de la organización.



### **5.3.7. La protección de la libertad sindical en el derecho comparado**

En el derecho comparado existen diversos mecanismos que permiten la conformación de la libertad sindical, siendo las mismas las siguientes:

- a. Medios de protección basados en el ejercicio de la auto tutela como las conductas antisindicales, las cuales configuran claramente el delito perseguibles de oficio. Formas de protección basadas en normas autónomas como son todas las acciones de carácter indemnizatorio, las multas administrativas, las acciones de cumplimiento forzoso y las obligaciones incumplidas como la reinstalación de los trabajadores despedidos por motivos de orden sindical.
- b. Formas de protección basadas en normas heterónomas de origen estatal.

La debida protección de la libertad sindical genera limitaciones de los poderes con los cuales cuenta el empleador, y con los cuales cuentan por lo general para el desarrollo de la dirección de la empresa.

Debido a las dificultades existentes para la producción de la prueba de la actitud antisindical del empleador, se les proporciona protección a los trabajadores que actúan como dirigentes o bien como representantes legales. El hecho generador de la protección, es el cumplimiento de las condiciones que exige la norma que lo crea.

En lo que respecta a la libertad sindical, se considera como actos lesivos de la misma el negarse a negociar de manera colectiva o bien a proporcionar la información requerida



de la empresa. En dichos casos, se encuentra frente a actos antisindicales que no permiten el debido funcionamiento del sindicato y de la actividad que el mismo realiza.

En diversas legislaciones, también se procede a la utilización de sanciones de orden administrativo, de los empleadores que toman conductas completamente antisindicales. Dichos mecanismos de protección pueden consistir en la imposición del Estado, en una multa, en la pérdida o suspensión de la personería jurídica o bien en la pérdida de la concesión pública, cuando se trate de una empresa concesionaria de un servicio público que se preste.

#### **5.4. El movimiento sindical y las relaciones de trabajo en Guatemala**

El sindicalismo desde sus comienzos, así como también durante el difícil desarrollo del mismo ha tratado de alcanzar procesos unitarios tanto de orden nacional como internacional para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, así como también para el fortalecimiento de las luchas por alcanzar la justicia social, concertando para el efecto acciones programáticas y unitarias.

Aunque han existido a lo largo de la historia bastantes dificultades en lo relacionado al movimiento sindical en Guatemala, existe un hecho histórico que comprueba y demuestra el interés que tienen los obreros de compartir sus difíciles experiencias laborales desde la Revolución Industrial, y que además da a conocer el proceso tan difícil relativo a la solidaridad y unidad entre los distintos trabajadores del mundo, o sea



la vocación natural del movimiento obrero a la internacionalización de sus principios, valores, objetivos, fines y problemática.

Los sindicatos han sido de importante ayuda para el fortalecimiento del vínculo entre las diversas organizaciones, concretándose los mismos primero en un apoyo moral y solidario y posteriormente en un apoyo legal, económico y material.

Durante el transcurso de las décadas, las actividades llevadas a cabo a través de las organizaciones se encontraron bien influenciadas por las diversas corrientes del pensamiento tanto político como económico de la época, generándose con ello diferencias bien profundas en lo relacionado a los sindicatos y sus relaciones tanto nacionales como internacionales.

Aunque se considera que la clase obrera obtuvo su madurez organizativa durante los años de 1880 a 1914, a raíz del desarrollo capitalista de las fábricas y bajo los estímulos de la necesidad urgente de la constitución de diversas instancias propias de los empleados que se pronunciaran por la problemática existente.

Tres fueron los antecedentes de importancia que han acompañado las estructuras del movimiento sindical nacional, regional, continental y mundial, siendo los mismos los siguientes:

- a. El primer antecedente es aquel referente al resultado de la transición del sistema productivo del país, el cual generó la acumulación originaria de capital o



precapitalismo, el cual ocasionó un cambio en la sociedad bien radical, formando un mercado laboral nuevo con grupos bien grandes de personas quienes emigraron del campo a la ciudad conformando ejércitos de empleados con sueldo, con jornadas de trabajo insalubres y agotadoras, sin garantías, y con niños, niñas y mujeres laborando. El mismo, es el capitalismo salvaje que se difundió a través de la iglesia católica.

- b. El segundo antecedente de importancia es el relativo al pensamiento económico internacionalizado como consecuencia de los cambios existentes en la organización de la sociedad y del surgimiento de las clases sociales, lo cual genera conflictos entre sí, proponiendo para el efecto la creación de un sistema de producción de tipo socialista.
- c. El tercer antecedente es el relacionado con la Iglesia Católica al reaccionar la misma ante los cambios existentes, ya que pone en duda el capitalismo salvaje, considerándolo completamente inhumano ya que atenta contra el ser humano quien es hecho a total semejanza de Dios, y que contraviene totalmente a la Iglesia Católica.

La Asociación Internacional de Trabajadores también conocida como la primera internacional sindical, permitió que los trabajadores organizados y los partidos políticos de obreros se organizaran, contando entre sus principios ideológicos la lucha de las clases, ya sea en el campo sindical o político. Después, durante el año 1876, fue disuelto debido a las fragmentaciones de los anarquistas, marxistas y socialdemócratas.



Después, durante el año 1890, a solicitud de los sindicatos de los países mayoritariamente industrializados de Europa, se convoca a una reunión que se llamó primera conferencia de Berlín. Posteriormente, durante el año 1900 es constituida la asociación internacional para la protección de los trabajadores.

Con el transcurso del tiempo y después de diversas iniciativas, los sindicatos de los distintos gremios, representados en siete delegaciones nacionales, se reunieron en el año 1901 para continuar con el sindicalismo internacional y ofrecerle seguimiento a la iniciativa que comenzó durante el año 1871.

Después de haber comenzado la Primera Guerra Mundial durante el año 1913 y bajo la influencia política de los socialdemócratas, es creada la federación sindical internacional (FSI), con la representación de diecinueve distintas organizaciones con carácter nacional, teniendo como principio básico las reformas pacíficas de la sociedad.

Al finalizarse la Primera Guerra Mundial, las corrientes ideológicas se disputaban por la conceptualización e implementación de los intereses existentes entre los trabajadores, los cuales se expresaban entre marxistas, socialdemócratas y liberales, siendo bien influyente la Iglesia Católica para el favorecimiento de la necesidad de tener que constituir otra organización de orden sindical que se encargara de la postulación de los principios del pensamiento de tipo social de la Iglesia Católica.

Durante el año 1920, a raíz de las diferencias ideológicas existentes, se determina la Conferencia Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), los cuales se encontraban



inspirados debido a los cambios tanto de orden religioso como socioeconómico que se sufrieron después de la primera Guerra Mundial. Después durante el año 1921, es constituida la Internacional Roja (ISR), la cual se encontraba conformada por diversas organizaciones sindicales. También se le denominó la segunda internacional sindical, cuya inclinación se encontraba bastante influenciada por los pensamientos de orden marxista y leninista.

Durante la década de los años cuarenta, después de que terminó la Segunda Guerra Mundial, comienza otro proceso unitario entre las organizaciones internacionales. En el año 1945 se constituye la Federación Sindical Mundial (FSM).

1. La Federación Sindical Mundial se considera ideológicamente pluralista, siendo sus principios los siguientes:
2. La unificación de las diversas organizaciones de carácter sindical en el mundo de manera independiente de asuntos políticos o ideológicos.
3. Lucha constante en contra de cualquier fascismo de Estado.
4. Ayuda de manera solidaria para la organización en sindicatos de los trabajadores de los países no desarrollados.
5. Lucha en contra de la guerra.

#### **5.4.1. El movimiento sindical en Guatemala**

En el período comprendido de 1944 a 1954, el movimiento sindical llegó a alcanzar su mejor momento, de manera independiente a los sesgos ideológicos que pudieran



existir. Es en la época en mención, en donde las expresiones que influyen a la forma de pensar del mundo obrero en lo que respecta a la interpretación de sus objetivos, fines y principios ideológicos, en donde llegan a alcanzar sus mejores realizaciones. También, es en la época anotada cuando las corrientes ideológicas en el mundo sindical llegan a concretizarse, no únicamente debido a la caída de las dictaduras, sino también debido al surgimiento de una nueva conducción política en Guatemala y la creación de un modelo de orden económico con posibilidades de poder desarrollarse.

Los sectores organizados de Guatemala que fueron desarticulados de manera violenta durante la dictadura del General Jorge Ubico, lograron aglutinar poco a poco diversos grupos de oposición al gobierno. Para los obreros, la expresión organizativa fueron las distintas asociaciones con fines sociales.

Varios meses antes de que el General Jorge Ubico renunciara, diversos sectores, entre ellos estudiantes universitarios, maestros y obreros urbanos lograron constituir decisivos e importantes grupos de presión llevando a cabo movilizaciones innumerables, además de conflictos de trabajo con elevados índices de eficiencia no solo por reivindicaciones sociales y económicas, sino que también políticas.

El 1 de octubre de 1944 se constituye la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), aglutinando diversas organizaciones sindicales y gremios que de manera reciente habían experimentado acciones debido a sus luchas reivindicativas contra el sistema, pregonando en sus postulados una participación gremial y totalmente apolítica.



Aunque la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG) era parte de la primera organización clasista, en el interior de la misma, se denotaban tres distintas fracciones específicas, siendo las mismas las siguientes:

- Organizaciones definidas como apolíticas, cuyo objetivo era la lucha y unidad por la obtención de un mejor sueldo.
- Los viejos dirigentes, literarios y grupos del movimiento anarquista, cuyas demandas eran beligerantes al capitalismo.
- Antiguos dirigentes de la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), y los clasistas.

El fraccionamiento de los obreros guatemaltecos derivado a contradicciones ideológicas, se encargó de redefinir la estructura sindical a partir de la Segunda Guerra Mundial, con la antesala de la guerra fría.

A finales del año noventa, la complejidad de la estructura del movimiento sindical en Guatemala es reflejada en su relación por su naturaleza entre rurales y urbanos. Pero, es imposible indicar la existencia de una libertad de organización sindical en la sociedad guatemalteca en lo relacionado a la libertad de organización sindical.

Actualmente en la sociedad guatemalteca se puede encontrar un movimiento sindical que aún se encuentra legitimado con la presencia de escenarios tanto internacionales



como internacionales adversos, como grupo social de presión debilitado debido a diversos motivos, siendo los mismos los siguientes:

- Posición antisindical histórica del sector privado, y en la mayoría de ocasiones en complicidad de las estructuras del Estado.
- Estrategias y tácticas antisindicales para la eliminación o el debilitamiento de cualquier intento de organización en la empresa.
- Existencia de una cultura antisindical manifestada en la misma sociedad.
- Existencia de procesos de modernización del Estado guatemalteco, los cuales incluyen además de la privatización de empresas del Estado, una nueva definición de la reorganización administrativa.
- Programas de estabilización y ajuste económico.
- Represión sistemática.
- Inexistencia de una política sindical en los programas de capacitación y formación sindical.
- Autoritarismo.
- Existencia de posibles acciones para la neutralización del movimiento sindical por parte del gobierno.

#### **5.4.2. La construcción del diálogo social**

En la sociedad guatemalteca el 29 de diciembre del año 1996 comenzó una etapa histórica y política nueva, concluyéndose un episodio que polarizó y confrontó la



sociedad guatemalteca, abriéndose la posibilidad de un contrato social nuevo, a través de los Acuerdos de Paz. Los Acuerdos de Paz son definitivamente la solución a una confrontación histórica en la sociedad guatemalteca, ya que a través de su cumplimiento permiten el fortalecimiento del Estado de derecho, además de aportar los insumos para un proyecto de Nación.

Los mismos en su proceso de negociación se encargaron de generar expectativas en la sociedad civil guatemalteca. Tuvieron a su cargo invitar de manera constante a la construcción de un diálogo social efectivo mediante la participación. Dentro de los acuerdos relacionados con los derechos humanos y los aspectos socioeconómicos y de situación agraria, es bien reiterado el poco avance existente en el cumplimiento de los derechos de la libertad sindical y de los procesos ordinarios y colectivos por la vía judicial.

#### **5.5. De la organización por asociaciones de trabajadores del servicio colectivo**

Para la conformación de un sindicato de trabajadores, conforme el Código de Trabajo, debe realizarse el siguiente trámite:

Se necesita de la concurrencia de veinte o más trabajadores, pudiendo iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Presentar el consentimiento por escrito y aviso de la formación del sindicato a la Inspección General de Trabajo para gozar de inamovilidad, tal como lo establece el Artículo 209 del Código de Trabajo.

Previa inscripción del Sindicato deben celebrarse sesiones para elegir al Comité Ejecutivo Provisional, elegir al consejo consultivo provisional, discutir y aprobar los estatutos, redactar el acta constitutiva y gestionar su inscripción.

Se debe presentar una copia y original del acta constitutiva y estatutos a la Dirección General de Trabajo dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de los estatutos e inscripción del sindicato.

La Dirección General de Trabajo examinará si los documentos se ajustan a las disposiciones legales y resolverá en un plazo de diez días. Si el trámite resulta favorable: se remite el expediente al despacho superior para el visto bueno, se emite el acuerdo haciendo la declaración respectiva, se inscribe en el libro de sindicatos y se mandará a publicar en el diario oficial el resumen de la resolución respectiva en un plazo de quince días. Si por el contrario el trámite de inscripción resulta desfavorable y los errores son insubsanables se podrá interponer recurso de Revocatoria y si el recurso es declarado sin lugar se debe hacer nueva solicitud. Si los errores son subsanables, de igual manera se puede presentar recurso de revocatoria, si resulta con lugar, se ordena su enmienda.



Para finalizar su inscripción la Dirección General de Trabajo, remite a los miembros del sindicato en un plazo de tres días, transcripción del Acuerdo correspondiente y copia de los documentos presentados.

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: "Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código;
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de Artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical;
- e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes".



## **5.6. De la diferencia entre sindicatos y asociaciones por su naturaleza jurídica**

La polémica aparece cuando surgen determinados movimientos por los cuales un grupo determinado de personas, en este caso, trabajadores de un mismo colectivo o categoría laboral, deciden organizarse para unos fines determinados y generales orientados hacia la defensa de un derecho subjetivo de dicho colectivo; se está hablando de asociarse, de formar una asociación.

Si se reduce la definición de asociación a la unión de varias personas para el logro de un fin y se logra definir con precisión el fin de una asociación, se podrá establecer perfectamente las diferencias entre ésta y un sindicato. En lo que sigue la referencia será una asociación de trabajadores cuyo objetivo principal es la promoción de la figura y, por tanto, del trabajo del trabajador. En este sentido, se puede hablar de una asociación profesional. Aquí puede establecer ya alguna diferencia, en cuanto que el sindicato por lo que debería trabajar es por unos derechos laborales asignados al trabajador y la asociación lo que haría es su proyección hacia dentro y hacia fuera del trabajador.

De nuevo conviene definir lo que significa y conlleva el término proyección. Sin entrar en la definición que da un diccionario, se puede convenir en que la proyección va a implicar no solo una defensa a ultranza, sino el análisis de todos los aspectos y facetas del trabajador con vistas a ser mejorados, potenciar sus cualidades y establecer nuevas líneas profesionales.



Otra situación que lleva a hablar de poder. Mientras los sindicatos disponen de una serie de derechos para sus sindicatos y facultades para negociar, las asociaciones no tienen la posibilidad de liberar a ninguno de sus miembros ni disponer de permisos, licencias o cualquier otra libranza que permita la ausencia en el trabajo. Tampoco, está previsto que participen en mesas de negociación o en cualquier otra acción negociadora ya con la administración ya con el sector empresarial. De donde su limitada presencia o poder de representación. De igual modo, en el capítulo de la financiación con más limitaciones, pues los ingresos de las asociaciones quedan restringidos a las cuotas de los asociados y alguna que otra actividad lúdica donde es posible obtener algo más. En cuanto a subvenciones son raras las ocasiones en las que se consigue alguna.

Existen otras diferencias entre sindicatos y asociaciones que sus respectivas normativas lo establecen. Algo que se dice o se olvida con las asociaciones es el carácter altruista de los miembros que en ellas se integran, factor relevante y crucial, ya que esto va a suponer un esfuerzo gratuito, un trabajo dedicado a un fin sin mayor recompensa o contraprestación que la del reconocimiento personal de uno mismo y, en algunas ocasiones, de otras personas, ya dentro ya fuera, de la asociación.

Este último punto hay que subrayarlo en grado superlativo, pues disponer de un tiempo personal para algo distinto a la familia y a uno mismo es digno de ser muy valorado en los tiempos que corren.

He aquí la gran diferencia entre ambas agrupaciones; asociaciones, sindicatos; y principal hándicap para la constitución, mantenimiento y progreso de algunas



asociaciones: la actitud abnegada que se ha de tener para pertenecer a una asociación. Así pues, visto las asociaciones se constituyen, funcionan y perviven gracias a actos de voluntad más que a fines interesados.

Recordando el término del título dicotomía división en dos: unos preferirán ser asociados y otros sindicados, que cada uno elija. Lo que no debería significar que unos interfieran en la actividad de los otros. Es más en una situación de normalidad cabría pensar en una complementariedad y si me apuran de colaboración.

#### **5.6.1. Clasificación de los sindicatos**

La creación de organizaciones sindicales puede desarrollarse en diversos campos y sentidos, conforme sea la situación concreta y la intención de los trabajadores. La ley contiene su clasificación y los científicos del derecho, también han externado la suya. Según el Artículo 215 del Código de Trabajo, los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

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



- c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y presentan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

Las actividades que realizan los sindicatos, son muy variadas, van desde que lo que la misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de la democracia, contribución a la justicia, etc.

La autora guatemalteca María Guadalupe Navas Álvarez, afirma “Que la estructura sindical no ha sido el fruto de la lucha y de la acción sindical que han ido creando en cada momento las organizaciones necesarias para alcanzar sus fines”.<sup>33</sup>

#### **5.6.2. Clasificación de los sindicatos desde el punto de vista legal**

De conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, los trabajadores pueden constituir los siguientes sindicatos:

- a. Sindicatos campesinos: son los constituidos por trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- b. Sindicatos urbanos: los constituyen los trabajadores o personas de profesión u oficio

<sup>33</sup> El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases. Pág. 63.



independiente cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de los campos agrícola y ganadero.

- c. Sindicatos gremiales o sindicación horizontal: son aquellos en donde se agrupan los trabajadores sin tomar en cuenta la empresa o empresas donde trabajan, y concurren aquellos que tienen una misma profesión u oficio, por ejemplo: carpinteros, albañiles, pilotos, electricistas, mecánicos, limpiabotas, etc.

Toman el nombre de organizaciones sindicales gremiales y generalmente, se estima que en cuanto a su acción sindical son más efectivos por que dada la uniformidad de oficio o profesión de los afiliados, las tácticas sindicales se realizan con mayor eficiencia y es más fácil y eficiente el establecimiento de condiciones de trabajo para una sola clase de oficio o profesión que no el de varios simultáneamente, como sucede en el sindicato de empresa.

Sin embargo, también se le critica porque la sindicación gremial tiene la tendencia de dividir a los trabajadores y que cada oficio o profesión estudie e intente resolver los problemas de su gremio sin importarle los problemas de los demás trabajadores, de ahí que su acción que tenga que ser calificada continuamente de egoista.

- d. Sindicatos de empresa o sindicación vertical: son los organizados por trabajadores de varias profesiones y oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.



Para la constitución de una organización sindical de empresa, únicamente se toma en cuenta que quienes la forman sean trabajadores de la empresa y tiene las ventajas de que asume la responsabilidad de defender en general a todos los trabajadores de la misma sin hacer discriminación por su oficio o profesión, de tal manera que practica la igualdad de los trabajadores como ninguna otra comunidad de los mismos y únicamente toma en cuenta los intereses de esa comunidad de laborantes relegando a segundo plano los intereses de cada individuo o de cada oficio o profesión.

El sindicato de empresa es necesario donde por el número de trabajadores de una misma profesión u oficio no se hace funcional la defensa por grupos de oficios o profesiones.

La única desventaja del sindicato de empresa, es que constituye una comunidad cerrada ya que su acción no puede salir de la empresa o centro de producción y consecuentemente, constituye comunidades aisladas de trabajadores lo que es contrario a los fines de unidad general de la clase trabajadora.

e. Sindicatos de trabajadores independientes: esta forma de sindicación se aleja bastante de las anteriores aunque tiene cierta similitud con la horizontal o gremial. En primer lugar, no aparece muy clara la condición de trabajadores entre los que concurren a la constitución de la organización sindical, puesto que se trata de personas que no son empleados de una empresa o de un patrono individual dedicándose en forma independiente, a actividades productivas como la explotación de un pequeño taller artesanal o la promoción de medicina natural o, a una actividad como la que ejecutan los miembros del sindicato único de tricicleros de Guatemala,



que se encargan de trasladar en bicicleta carga y/o pasajeros de una frontera a otra entre Guatemala y México en Tecún Umán, San Marcos.

Se acepta su derecho de sindicación porque generalmente su situación tampoco es compatible con la de empresario y más que todo, se ven sujetos a situaciones y presiones similares a las que padecen los trabajadores, de donde ha surgido la necesidad de agruparse.

- f. Sindicatos del sector público o estatal: son los constituidos por trabajadores que prestan sus servicios al Estado de Guatemala en cualquiera de sus entidades centralizadas, descentralizadas, autónomas o semiautónomas.

Anteriormente a la vigencia de la actual Constitución Política de Guatemala (14 de enero de 1986), relativamente estaba vedado a los trabajadores del sector público el derecho de sindicación y huelga, no obstante, que en Guatemala el Convenio Internacional de Trabajo número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, permitía a los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, constituir sindicatos. Este convenio internacional ha estado en vigencia en Guatemala desde el 13 de febrero de 1953.

### **5.6.3. Clasificación de los sindicatos desde el punto de vista doctrinario**

- a. Sindicatos amarillos: más que una forma de sindicato, constituye una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Estos



sindicatos son creados y dirigidos por los propios trabajadores para oponerse al sindicalismo libre.

- b. Sindicatos blancos: son aquellas organizaciones aparentemente encubiertas con las formas y principios de la asociación profesional, pero que en el fondo, es una organización creada por el patrono para impedir el movimiento obrero libre; esta situación tiene alguna semejanza con los llamados sindicatos amarillos; pero se debe hacer la separación estricta, ya que la diferencia fundamental entre ambos, reside en que en los sindicatos blancos, la organización es encubierta por el patrono dando la apariencia de una asociación libre; mientras que en los sindicatos amarillos, se trata de organizaciones constituidas por iniciativa de los propios trabajadores pero cuyos objetivos son opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.
- c. Sindicatos rojos: así se denomina a aquellos sindicatos de tendencia revolucionaria; generalmente se organizan tomando como base la acción directa propugnando por un cambio radical en las estructuras de un Estado.

#### **5.6.4. Diferencia entre sindicato y movimiento sindical**

Aparentemente el sindicato y el movimiento sindical parecen definir una misma realidad, pero no es así. El sindicato, es la individualidad de la organización obrera, se



desarrolla de acuerdo a las circunstancias y las necesidades particulares del grupo que representa.

El movimiento sindical es la suma de organizaciones sindicales y, define los caracteres generales que les dan una personalidad propia. El movimiento sindical es producto del país, de sus tradiciones, costumbres e influencias ideológicas que se dan en el contexto geográfico. De esa forma, el movimiento sindical francés tiene sus características lo mismo que el alemán, el español o portugués, el de los Estados Unidos y el de los países latinoamericanos también tiene características distintas para no mencionar los movimientos obreros en Rusia, China, África o de los países árabes. Todos ellos, tienen distintas manifestaciones de acuerdo a las particularidades de la vida político social que prevalezcan en cada uno de ellos.

Este concepto es muy importante ya que la realidad objetiva de un movimiento sindical refleja los aspectos trascendentes de una cultura determinada. Se puede estar de acuerdo o en desacuerdo con las inclinaciones ideológicas de dicho movimiento sindical, pero no se puede desconocer que para entenderlo es necesario entender al país, la naturaleza de su estructura político-social, la organización económica y las tradiciones que personalizan a la población que vive en su territorio.

#### **5.6.5. Principios de las asociaciones solidaristas**

La economía social-solidaria es un sistema económico-social, conformado por diferentes formas asociativas y empresas solidarias sin fines de lucro, sustentadas en



un conjunto de valores y principios humanistas universales, dentro de los cuales deberán destacar:

- a) La solidaridad, equidad, la cooperación y la democracia como forma de vida y de convivencia humana, normas que deberán cumplir todas las personas y organizaciones laborales y empresariales que hicieren parte de la economía social solidaria.
- b) La supremacía del trabajo sobre el capital; con lo cual se reencontraría el origen de la economía y del desarrollo humano, y se rescataría el trabajo y su dignidad, de la esclavitud ejercida por el capital.
- c) El trabajo asociado como base fundamental de la organización de la empresa, la producción y la economía; con lo cual se sustituirá el trabajo asalariado característico del capitalismo y causa principal de las disparidades sociales, la injusta distribución de la riqueza, la pobreza y la exclusión social.
- d) La propiedad social de los medios de producción por parte de los trabajadores, que como productores directos, serán los propietarios y gestores de la empresa como comunidad de trabajo y beneficiarios plenos de los resultados de la gestión económica; con lo cual se eliminará la explotación del ser humano por el ser humano, del ser humano por el Estado y la causa fundamental de la lucha de clases.
- e) La autogestión como forma superior de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, la economía y la conducción de la sociedad y del Estado; con lo cual se eliminará la marginalidad y se construirá y consolidará la democracia real.



- f) La supremacía del servicio, el bien social y la equidad, sobre el beneficio y la acumulación individual, el lucro y la plusvalía.
- g) La integración entre las unidades y organizaciones de la economía social solidaria a niveles horizontal y vertical hacia la conformación del sector macroeconómico de la economía social-Solidaria.

**5.6.6. Elementos**

Dentro de los elementos que se encuentran en el solidarismo se encuentran: el aspecto filosófico que lo sustenta; la actividad laboral en la que se desarrolla, porque es aquí precisamente en el ámbito laboral en donde se está desarrollando la influencia del solidarismo; los elementos personales; constituidos por el patrono y los trabajadores, unidos a través de las asociaciones solidaritas.

**5.6.7. Funciones**

Las funciones de las asociaciones solidaristas en teoría son la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores o bien procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados.

Las asociaciones solidarias pretenden cumplir tales propósitos mediante un sistema de ahorro común, que permita desarrollar diversos servicios orientados hacia los trabajadores asociados.



Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos, pueden adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables.

Asimismo, podrán desarrollar programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos, recreativos, culturales, espirituales, sociales, y económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente fomente los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores, y entre éstos y sus patronos. Las asociaciones solidaristas podrán realizar las actividades señaladas siempre y cuando no comprometan los fondos necesarios para realizar los reembolsos a sus afiliados.

Otra concepción de las asociaciones solidaristas, particularmente las inspiradas en la Escuela de la Iglesia Católica, son organizaciones sociales que se inspiran en una actitud humana, por medio de la cual el hombre se identifica con las necesidades y aspiraciones de sus semejantes, comprometiendo el aporte de sus recursos y esfuerzos para satisfacer esas necesidades y aspiraciones de manera justa y pacífica. Su gobierno y su administración competen exclusivamente a los trabajadores afiliados a ellas. Los fines primordiales de las asociaciones solidaristas son procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero-patronal y el desarrollo integral de sus asociados.



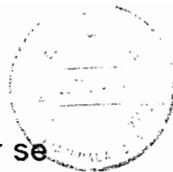
En consecuencia, el solidarismo no produce solo ideología, sino que trata de responder a necesidades materiales de los trabajadores que el sindicalismo no aborda o ha descuidado de forma notoria. Pero junto a tal intención altruista, el movimiento busca modificar los términos de negociación de las relaciones obrero-patronales con el fin de competir y erradicar el sindicalismo. El solidarismo se propone: "Provocar la desmovilización de los trabajadores para que ellos se vean impedidos de atender las reivindicaciones económico-sociales necesarias para la superación de sus condiciones de trabajo y de vida."<sup>34</sup>

#### **5.6.8. Funciones de conjunción estratégica**

Como se ha visto a lo largo del presente trabajo, el solidarismo se basa en una conjunción de esfuerzos, que encuentra en las asociaciones solidaristas su manera de concreción práctica, al establecer que las asociaciones solidaristas estarán conformadas por los trabajadores y empresarios, con el fin de buscar una alianza estratégica que aumente la productividad en los centros de trabajo y que a la vez permita a los trabajadores beneficiarse de los rendimientos empresariales. Es decir que acentúa la armonía entre trabajador y empleador ya que, según el solidarismo, se busca una superación conjunta. Lejos de propiciar una demarcación sobre las diferencias en el plano laboral, el solidarismo reconoce la existencia de la diferencia, pero apunta hacia la integración de un todo armonioso en donde definitivamente existe

---

<sup>34</sup> Universidad de San Carlos de Guatemala Varios autores. **Curso de legislación aplicada a la empresa.** Pág. 100.



beneficio para los trabajadores. Con esto, el solidarismo pretende que el trabajador se convierta en empresario y se fomente una mentalidad positiva.

### **5.7. Análisis sobre la necesidad en cuanto a la promoción, participación y ejecución de las huelgas ilegales del transporte colectivo**

Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos. Si la huelga se declara justa, los tribunales de trabajo y previsión social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble. El Artículo 243 del Código de trabajo guatemalteco establece que no podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquéllas no deteriore los respectivos productos;



- b) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;
- c) Por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionaren el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicas; y
- d) Por los trabajadores de las empresas o servicios que el organismo ejecutivo declare así en todo el territorio de la República o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley.

Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren, como lo establece el Artículo 244.

Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de los huelguistas impongan los tribunales comunes. Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.



En materia civil, el procedimiento guatemalteco da las normas y las regulaciones que deben ser observadas para que se haga efectiva la pronta y cumplida administración de justicia, por lo tanto el proceso es la observancia de las regulaciones jurídicas especificadas en la ley para el fiel cumplimiento de la justicia.

Proceso es el: "Instrumento esencial de la jurisdicción o función jurisdiccional del Estado, que consiste en una serie o sucesión de actos tendientes a la aplicación o realización del Derecho en un caso concreto"<sup>35</sup>.

El vocablo proceso significa acción de ir hacia adelante, desarrollando una secuencia de actos o etapas que persiguen un fin determinado. Por su parte, el proceso judicial es una serie de etapas progresivas que persiguen la resolución de un conflicto.

Mario Aguirre Godoy manifiesta: "El proceso es una serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de una pretensión fundada mediante la intervención de los órganos del Estado instituidos especialmente para ello"<sup>36</sup>.

Emelina Barrios López, dice que: "El proceso se constituye en una institución de carácter público porque a través del mismo, deben resolverse todos los litigios que puedan surgir y además, porque es una actividad que se le atribuye al Estado, desde tiempos remotos mediante la intervención de un órgano jurisdiccional competente"<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> Espasa Calpe. **Diccionario Jurídico**. Pág. 802.

<sup>36</sup> Aguirre Godoy, Mario. **Derecho procesal civil**. Pág. 244.

<sup>37</sup> Barrios López, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**. Pág. 67.



Mario Gordillo, manifiesta: "Por la acción, el sujeto afirma la existencia de un derecho, que asume que le corresponde y que pretende que se le declare y que se conoce como pretensión, debiendo en consecuencia afirmar y demostrar su derecho, y por su parte el sujeto pasivo en el ejercicio de su legítima defensa, alega las circunstancias modificativas de la acción, defensa que se conoce como excepción. El juez por su parte en el ejercicio de la jurisdicción, le corresponde conocer del asunto, recibir las pruebas y aplicar el derecho al caso concreto. La serie de actos a que he hecho relación, que corresponde tanto a las partes como al juez, es lo que constituye el proceso."<sup>38</sup>

Por su parte Mauro Chacón, dice: "Todo proceso se constituye por una relación jurídica que surge entre los sujetos o partes que jurídicamente lo van a integrar, para ello es necesario que se produzca el acto de alegación respectivo, de introducción que se origina a través de la demanda, de acuerdo con el principio dispositivo que priva para las partes, a quienes única y exclusivamente les corresponde formular alegaciones procesales."<sup>39</sup>

## **5.8. Características del proceso**

Son aquellos elementos que distinguen el proceso, para hacer de este una figura que lleva concatenada una serie de obligaciones legales para desarrollar el procedimiento en forma ordenada y dentro de un marco señalado en la ley.

Las características del proceso civil son:

---

<sup>38</sup> Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 245.

<sup>39</sup> Chacón Corado, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Pág. 1.



### **5.8.1. Deben observarse los principios procesales**

El juez está obligado a observar los principios procesales, que son los que hacen el justo cumplimiento de la ley, pues la inobservancia de esos principios da lugar para que las partes puedan pedir la nulidad de los actos procesales.

### **5.8.2. Existen normas para desarrollar el procedimiento**

El procedimiento lleva concatenadas una serie de normas de estricto cumplimiento, las mismas se encuentran estipuladas en la ley, debiéndose observar por el juez para que se cumpla con el debido proceso, el incumplimiento de las mismas hace nulos los actos y el juez de oficio o a requerimiento de las partes puede enmendar el procedimiento cuando le conste que se han violado las mismas.

### **5.8.3. Los plazos deben cumplirse obligadamente**

Los plazos deben ser observados por el juez, pues los plazos otorgados a las partes no pueden ser mayores de los estipulados en el ordenamiento procesal civil, además, los mismos no pueden variar porque se viola el principio de prelación, el cual estipula el estricto cumplimiento de los plazos previstos en la ley.



**5.8.4. Debe existir una parte actora para que inicie el procedimiento, ya que el tribunal no lo puede iniciar de oficio**

En el proceso civil, el juez no puede actuar de oficio, ya que ésta es una facultad que únicamente tienen, en algunos casos, los jueces penales, por lo que para que exista un proceso civil debe haber una parte actora que lo inicie, para que el juez pueda actuar en el procedimiento previsto en la ley. En este caso, no es necesario que haya parte contraria litigiosa en el juicio, ya que el procedimiento se puede iniciar por una sola parte y no haber contradicción en el mismo, en este caso se refiere a los procesos de jurisdicción voluntaria.

**5.8.5. La parte contraria debe estar legalmente notificada de todas las resoluciones emitidas por el tribunal**

Son nulos los actos en los cuales no se le ha notificado a las partes, pues deben estar enteradas de todas las resoluciones emitidas por el tribunal, declarándose nulos los actos de notificación cuando estas no se hayan hecho conforme a la ley o no se hayan notificado dichas resoluciones, juntamente con la resolución del tribunal debe notificar el escrito presentado por la parte contraria, o sea, la que ejecutó el acto o la que pidió la diligencia al tribunal.

**5.9. Clases de procesos**

En este numeral se tratarán las clases de procesos, en los cuales se pueden seguir los hechos objetos del litigio relacionado a la huelga del transporte colectivo.



### 5.9.1. Procesos de conocimiento

Los procesos de conocimiento o de cognición son aquellos cuya finalidad consiste en obtener una declaración de voluntad y de consecuencias jurídicas por parte de un juez o tribunal, como oposición al proceso de ejecución.

- a) Juicio ordinario: este es un juicio contencioso, es decir, que es el proceso donde existe la plena litis, donde se encuentra una parte demandante (actora) y una parte demandada, donde cada una de las partes trata de probar al juez los hechos objeto del litigio.

Estos juicios también llamados juicios de conocimiento o de cognición: "Cuya principal finalidad es la de obtener una sentencia en la que el juzgador decida a quien de las partes pertenece el derecho, es decir, aplica la ley a la situación concreta que lo motiva."<sup>40</sup>

El juicio ordinario en la legislación guatemalteca se encuentra regulado en el Libro Segundo del Código Procesal Civil y Mercantil, comprendiendo los Artículos del 96 al 198, para una mejor ilustración.

---

<sup>40</sup> Vargas Betancourth, Jorge. El juicio ejecutivo común en la legislación guatemalteca. Pág. 12.



En esta clase de juicios se regula la conciliación en cualquier estado del proceso, fijándose la conciliación de oficio o a instancia de parte. Si las partes llegan a conciliar se faccionará el acta respectiva y se dará por terminado el proceso.

En la demanda se fijarán con claridad y precisión los hechos en que se funde, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho y la petición.

Este juicio se toma como base para los demás procesos, una vez no contraríen las normas estipuladas para éstos.

Se considera que el juicio ordinario es uno de los más tardados, en virtud de que en el mismo hay parte contraria y puede interponer las excepciones y recursos establecidos en la ley, además, los plazos fijados y la contestación de la demanda son de mayor plazo.

#### **5.10. Creación de una entidad encargada de denunciar a los órganos jurisdiccionales competentes**

El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Artículo 246. "El paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones de los Artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período"



Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

Artículo 247. “Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el Artículo anterior, sin responsabilidad para las partes”

Artículo 248. “La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del Artículo 75”

Artículo 249. “Son aplicables al paro las disposiciones de los Artículos 239, párrafo 2.o y 243”

Artículo 250. “Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el Artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.”

Artículo 251. “Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:”

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;
- b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que



estuvieron indebidamente suspendidas; y

- c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes.

Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.

Artículo 252. "Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del Artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

La demanda está estrechamente ligada con el principio dispositivo, el cual da al sujeto activo el derecho de iniciar la acción contra el sujeto pasivo que ha incumplido una norma legal o que ha incumplido con una obligación pactada".

"Se suele distinguir la parte en sentido material de aquella que se tiene en sentido formal o procesal. De manera que es parte aquel que pide en su nombre propio, o en



cuyo nombre se pide la actuación de la voluntad de la ley respecto del cual es pedida.<sup>41</sup>

La demanda, en el proceso de ejecución, debe cumplir con los requisitos generales que señala el Artículo 61 del Código Procesal Civil y Mercantil, de lo contrario no se le da el trámite correspondiente.

Además, se deberán llenar los requisitos estipulados en los artículos 106 y 107 del Código Procesal Civil y Mercantil, los cuales estipulan que: se fijarán con claridad y precisión los hechos en que se funde la demanda, las pruebas que van a rendirse, los fundamentos de derecho y la petición; además, se acompañarán los documentos en que funde su derecho.

Lo que busca el derecho procesal civil moderno es hacer más ágil y dinámico el trámite del proceso con la observancia de los principios procesales y constitucionales.

- a. Emplazamiento: el emplazamiento es la audiencia que se le da al demandado para que haga uso de su contestación de demanda, interponga excepciones y cualquier facultad que le de la ley dentro del proceso iniciado.
- b. Actitud del demandado: El demandado durante el emplazamiento, que es de tres días, conforme lo estipula el Artículo 340 del Código Procesal Civil y Mercantil, si durante el plazo indicado tuviere excepciones que interponer las hará valer al tercer día de notificada la ejecución (Artículo 296, párrafo segundo del Código Procesal

---

<sup>41</sup> Cabrera Acosta, Benigno Humberto. *Teoría general del proceso y de la prueba*. Pág. 196.



Civil y Mercantil), éstas son las que se indican en el Artículo 116 del Código Procesal Civil y Mercantil, las cuales se ventilarán por la vía incidental regulada en los Artículos 135 al 140 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República.

Sin embargo, en cualquier estado del proceso puede hacer valer las excepciones de litispendencia, falta de capacidad legal, falta de personalidad, falta de personería, cosa juzgada, transacción, caducidad, y prescripción (Artículo 120 del Código Procesal Civil y Mercantil).

c. Apertura a prueba: la apertura a prueba que hace el juzgador, es para tener más conocimiento de causa y poder fallar ajustado a la realidad y analizando la prueba presentada, es el período en que las partes demuestran al juzgador los hechos en que se basan.

Durante este período las partes proponen la prueba que van a rendir en el juicio, y el juez fija los plazos o las audiencias en las cuales se tienen que desarrollar las pruebas ofrecidas. Por lo tanto, este período es sumamente importante porque le da la oportunidad al demandante y demandado para que prueben sus aseveraciones que han expuesto ante el juez. En los procesos de ejecución de sentencias se siguen las normas aplicables al juicio ejecutivo en la vía de apremio, conforme lo estipula el Artículo 340 del Código Procesal Civil y Mercantil, el cual preceptúa que: "En la ejecución de sentencias nacionales son aplicables las normas establecidas en este



Código para la vía de apremio y las especiales previstas en el título anterior, así como lo dispuesto en la Ley del Organismo Judicial.”

Por su parte, el Artículo 346 del Código Procesal Civil y Mercantil, estipula que: “Es competente para ejecutar una sentencia dictada en el extranjero, el juez que lo sería para conocer del juicio en que recayó.

Presentada la ejecutoria en el juzgado competente, traducida al castellano, autenticadas las firmas, concedido el pase legal y solicitada su ejecución, se procederá como si fuere sentencia de los tribunales de la República”.

d. Auto para mejor fallar: Esta es una acción del procedimiento no común, es decir, que es optativo si lo pide alguna de las partes, el cual se lleva a cabo antes de pronunciar el fallo definitivo, en este auto se podrán acordar:

1. Que se traiga a la vista cualquier documento que crean conveniente para esclarecer el derecho de los litigantes.
2. Que se practique cualquier reconocimiento o avalúo que consideren necesario o que se amplíen los que ya se hubiesen hecho.
3. Traer a la vista cualquier actuación que tenga relación con el proceso.

Estas diligencias se practicarán en un plazo no mayor de quince días.

Contra esta clase de resoluciones no se admitirá recurso alguno, y las partes no tendrán en la ejecución de lo acordado más intervención que la que el tribunal les conceda (Artículo 197 del Código Procesal Civil y Mercantil).



e. Sentencia: al concluir el plazo de prueba, el juez de oficio señalará día y hora para la vista, en esta oportunidad podrán las partes alegar de palabra o por escrito, la vista podrá ser pública, y una vez efectuada la vista o vencido el plazo para mejor fallar, según el caso, se dictará la sentencia correspondiente. La vista se efectuará en el plazo de quince días, mientras que la sentencia se dictará tres días después, vencido el auto para mejor fallar o la vista, el juzgador procederá a dictar sentencia.

#### **5.11. Proposición de hechos que constituyan faltas provenientes de las huelgas ilegales con la incorporación de penas mínimas y máximas**

Las infracciones suelen definirse como la trasgresión, violación o quebrantamiento de alguna ley, pacto o tratado. Por otro lado, las faltas son consideradas como las acciones u omisiones voluntarias castigadas por la ley con pena leve; en el Código de Trabajo, las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa. La multa es la pena pecuniaria que afecta el patrimonio del infractor. En materia de faltas de trabajo y previsión social, deben observarse determinadas reglas como las siguientes:

- a) La acción para iniciar el procedimiento y la sanción respectiva prescriben en seis meses.
- b) La sanción se debe determinar entre el mínimo y el máximo que la ley establece, tomando en cuenta las circunstancias económicas y los medios de subsistencia del sancionado, los antecedentes y condiciones personales de éste, el mal causado o la



exposición al peligro, y en general, los demás factores que puedan servir a la mejor adecuación de la sanción. En caso de reincidencia se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. No hay reincidencia si ha transcurrido un año entre la fecha en que se hizo efectiva la multa impuesta y la fecha de comisión de la nueva falta.

- c) La imposición de la sanción es independiente y no se exime al infractor del cumplimiento de sus obligaciones contractuales o legales; es decir que en este procedimiento únicamente se penaliza al infractor y de ninguna manera se resuelve lo relacionado con aquello a que dio lugar el procedimiento, ejemplo: si un patrono ocupa a diez o más trabajadores en su empresa tiene la obligación de poner en vigencia el respectivo reglamento interior de trabajo, si es sancionado por el incumplimiento de esta obligación, no por ello queda eximido de la puesta en vigencia del citado reglamento.

En el Código de Trabajo, como ya indiqué anteriormente las faltas a las leyes de trabajo y previsión social son penadas con multa sin determinar cantidad alguna en dinero, sino que se establece por medio del equivalente de salarios mínimos mensuales, de ahí que conforme los salarios mínimos se incrementen con el curso del tiempo, de la misma manera las penas a imponer traducidas en dinero resultarán mayores; en muy pocos casos la sanción se impone en salarios mínimos diarios y especialmente esto último se aplica cuando el infractor es el trabajador o trabajadores.



La aparición y asentamiento de la figura del trabajador y sus derechos en los ordenamientos jurídicos es una larga marcha que corre pareja a la crisis del Estado liberal que culmina con la instauración del Estado social y democrático de derecho.

Una larga marcha que tiene su primer hito en la aparición del derecho del trabajo, desgajándose del derecho civil las relaciones de trabajo, en el reconocimiento del derecho de huelga y de la libertad sindical como derechos fundamentales, en la instauración del sistema de seguridad social, etc.

Es el derecho penal el sector del ordenamiento en el que la recepción de la figura del trabajador como objeto de protección se presenta más tardíamente.

La protección penal del trabajador y sus derechos es una exigencia constitucional sólo en el Estado social y democrático.

En lo que se refiere a los trabajadores, el catálogo de intereses fundamentales necesitados de protección puede sintetizarse en los siguientes:

- a) Vida y salud en el puesto de trabajo.
- b) Intereses económicos derivados de la prestación laboral, particularmente, el salario y la estabilidad en el empleo.
- c) Beneficios y prestaciones de la seguridad social
- d) Libertad e independencia en el ejercicio de la libertad sindical en el seno de la empresa y del derecho de huelga.



Junto a dichos intereses otros de carácter colectivo, como los relativos a la ordenación del mercado y movilidad laboral, así como todo el sistema público de la seguridad social.

No debe desconocerse que la tutela penal de los derechos de los trabajadores sirve también a la protección de la otra parte de la relación laboral, pues los empleadores infractores de la normativa laboral concurren deslealmente con aquéllos.

El principio *ne bis in idem* es un principio perteneciente al orden jurídico-penal, en virtud del cual ningún sujeto podrá ser castigado más de una vez por el mismo hecho.

Lo que el principio proscribiera es la duplicidad de sanciones para un mismo sujeto, por un mismo hecho y por sanciones que tengan un mismo fundamento o que tutelaran un mismo bien jurídico. Esto se traduce, ajustándose al tema que se trata, en que el principio rechaza que un mismo hecho pueda dar lugar a una sanción penal acompañada de sanción administrativa.

Este era el caso más necesitado de intervención, pues el supuesto de duplicidad de sanciones penales y administrativas era la regla general en el régimen anterior a la Constitución Política.

Actualmente, esa duplicidad sólo es posible, en opinión del tribunal constitucional, o cuando a la responsabilidad penal se acumula la de orden administrativo en los



supuestos de relación de sujeción especial los sometidos al régimen penitenciario, pero siempre que, además, el interés jurídicamente protegido por la infracción administrativa sea distinto del de la infracción penal y que la sanción sea proporcional a esa protección.

En el Código Penal se establece, en el Artículo 8, que los hechos susceptibles de ser calificados con arreglo a dos o más preceptos se castigarán sólo por uno de ellos conforme a las reglas del concurso de leyes.

La aplicación del mencionado principio comporta tres importantes efectos:

- I) Ante la imposibilidad de que unos mismos hechos puedan ser enjuiciado como delito o falta y como infracción administrativa, la actuación sancionadora de la Administración debe ceder ante la actuaciones de los tribunales; aquella no podrá actuar hasta tanto no se hayan pronunciado estos últimos.
- II) Si la jurisdicción estima la existencia de delito o falta, no es posible ya la sanción administrativa.
- III) En el caso contrario, la administración debe respetar, en su actuación a posteriori el planteamiento fáctico que aquel ha realizado en el proceso, puesto que no es posible admitir que por el mismo Estado se valoren de distinta forma los hechos. A continuación, se procede a matizar las anteriores afirmaciones, pues, aunque correctas, no son soluciones transparentes a problemas lineales.



Así, el profesor Arroyo Zapatero critica el que la administración deba respetar, cuando la jurisdicción ha estimado la no existencia de delito o falta, el planteamiento que ésta ha realizado en el proceso, y considera que éste es el más grave defecto de la regulación del *ne bis in idem* en materia de infracciones laborales.

La doctrina se encuentra dividida en relación al principio *ne bis in idem* en materia laboral. La parte de la doctrina más radical considera que el campo de las relaciones colectivas no es idóneo para la intervención sancionadora de la administración.

Para los actos y comportamientos antisindicales que revistan especial gravedad, por su trascendencia social o por su singularidad en la relación de trabajo, el ordenamiento a previsto, además sanciones penales, sanciones administrativas. Estas sanciones aparecen recogidas en el Código de Trabajo guatemalteco, y mediante las cuales se imponen multas en cuantía variable según la gravedad del acto ilícito llevado a término por el empresario.

La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de representante y delegados sindicales.

La vulneración de los derechos de recaudación y de propaganda atribuidos a las secciones sindicales.

La discriminación por la adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos.



La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

Las obstrucciones al derecho de reunión (de trabajadores, representantes y secciones sindicales) en los términos que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo de los dirigentes de sindicatos más representativos contemplado en el Artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El profesor García Blasco considera parte normativa del convenio colectivo la que se impone por sí misma a las partes, que no pueden modificar el carácter claramente normativo de las cláusulas. El contenido obligatorio, por contra, se suele reservar para aquella parte del convenio que se caracteriza por su naturaleza contractual.

De todas maneras, García Blasco considera que no se puede postular un tratamiento de carácter apriorístico sobre la naturaleza normativa u obligacional de una cláusula, dependiendo, en todo caso, del propio significado particular de la cláusula discutida y de la finalidad o cobertura que persigue.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Es obligación del Estado de Guatemala, contar con las instituciones necesarias para evitar las huelgas ilegales de los trabajadores del transporte público colectivo y así tener alternativas viables para que ya no continúen las mismas; esto con el fin de que los servicios catalogados como esenciales no puedan paralizarse, ya que la huelga realizada por los trabajadores del transporte público es ilegal por ser un servicio esencial, según el Código de Trabajo; que perjudica al sector guatemalteco más vulnerable, y que busca de qué manera poder llegar a su destino.

El aporte de esta investigación fue encontrar las consecuencias que conllevan las huelgas ilegales de los trabajadores del transporte público colectivo, ya que el Estado ha cumplido con crear instituciones que erradicar estas problemáticas que golpea al país.

Analizando dicha situación es importante la creación de nuevas instituciones encaminadas a evitar las huelgas ilegales del transporte público colectivo, o para negociar entre las partes para que no se afecte al sector de la población que hace uso de tan importante servicio dentro de la sociedad; y estar a la altura internacional con la prestación del servicio del transporte público colectivo dentro de la sociedad guatemalteca.





## BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE GODOY, Mario. **Derecho procesal civil**. Guatemala: Ed. C.E. Vile, 2000.
- ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto y Guillermo Cabanellas de Torres. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- BALLESTEROS, Jesús. **Biotécnica y dignidad humana**. Barcelona, España: Ed. Tecnos, 1999.
- BARRIOS LÓPEZ, Emelina. **Las funciones procesales en el proceso penal guatemalteco**. Guatemala: Edi. Impresos E y E., 1994.
- CABRERA ACOSTA, Benigno Humberto. **Teoría general del proceso y de la prueba**. Bogotá Colombia: Ed. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 1996.
- CHACÓN CORADO, Mauro Roderico. **Las excepciones en el proceso civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Centro Editorial Vile, 1989.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 3ª ed., Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed., México D.F: Ed. Porrúa, 1999.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**. Vol. 33 de Colección Jus. Montevideo, Uruguay: Ed. Fundación de Cultura Universitaria, 1982.
- ESPASA CALPE. **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**. 21ª. ed., Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, 1995.
- ESPASA CALPE. **Diccionario jurídico**. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, 2005.
- FRANCISCO, Javier. **El absentismo laboral: Sus causas y tratamiento jurídico en España**. Barcelona, España: Ed. Monte Corvo, 2007.
- GALINDO MARTÍN, Miguel Ángel. **Diccionario de economía y empresa**. Madrid, España: Ed. Ecobook, 2002.



**GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. Derecho procesal civil guatemalteco. 4ª. ed.,**  
Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.

**KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de derecho de trabajo. Buenos Aires, Argentina: Edi.**  
Depalma, 1993.

**KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo. Buenos Aires,**  
Argentina: Ed. Palma, 1962.

**LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.**  
Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1984.

**MANTERO, Osvaldo. Derecho sindical. Montevideo, Uruguay: Ed. Fundación S.A.,**  
1998.

**MARIENHOFF, Miguel S. Tratado de derecho administrativo. 3t.; vol. I. 5ª. ed.;**  
Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.

**MINISTERIO DE COMUNICACIONES. Infraestructura y Vivienda – CIV -. Guatemala:**  
Ed. Ministerio de Comunicaciones, 2005.

**NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. El movimiento sindical como manifestación**  
**de la lucha de clases. Guatemala: Ed. Universitaria Fénix, 1979.**

**ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La libertad sindical.**  
**Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del**  
**consejo de administración. New York, Estados Unidos de América: Ed. OIT,**  
2001.

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. 32ª. ed.,**  
Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

**PALMIERI, Jorge. Columna de opinión. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2007.**

**PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Curso de derecho laboral. Montevideo, Uruguay:**  
Editorial Idea, 1999.

**SÁNCHEZ MARTÍNEZ, Olga. La huelga ante el derecho. Conflictos, valores y**  
**normas. Madrid, España: Ed. Dykinson, 1997.**



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. Curso de legislación aplicada a la empresa. Guatemala; Ed. Fénix, 2006.**

**VARGAS BETANCOURTH, Jorge. El juicio ejecutivo común en la legislación guatemalteca. Guatemala: Ed. Impresos Seviprensa, 1985.**

**ZURITA, Luis. Revista Opinión. Guatemala: Ed. Fénix, 2007.**

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo. Decreto 1441. Del Congreso de la República de Guatemala, 1961.**

**Código Municipal. Decreto 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala., 2002.**

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

**Ley de Tránsito. Decreto 132-96, del Congreso de la República de Guatemala, 1996.**





## ANEXO

### ACUERDO GUBERNATIVO Número. 520-99

Guatemala, 29 de junio de 1999.

#### REGLAMENTO ORGANICO INTERNO DEL MINISTERIO DE COMUNICACIONES, INFRAESTRUCTURA Y VIVIENDA

#### TÍTULO I

#### IDENTIDAD Y FUNCIONES GENERALES

#### CAPÍTULO I

**ARTÍCULO 1. DENOMINACIÓN Y NATURALEZA.** Al Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda le corresponde formular las políticas y hacer cumplir el régimen jurídico aplicable al establecimiento, mantenimiento y desarrollo de los sistemas de comunicaciones y transporte del país; al uso y aprovechamiento de las frecuencias radioeléctricas y el espacio aéreo; a la obra pública; a los servicios de información de meteorología, vulcanología, sismología e hidrología; y a la política de vivienda y asentamientos humanos.

**ARTÍCULO 2. FUNCIONES GENERALES.** En el marco de lo establecido en la Ley del Organismo Ejecutivo, el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda tendrá las funciones generales siguientes:

- e) Proponer para su aprobación y ejecutar los instrumentos normativos de los sistemas de transporte terrestre, fluvial, marítimo y aéreo, así como de las frecuencias radiales y televisivas de telecomunicaciones, correos y telégrafos, velando por su pronta, estricta y eficiente aplicación;



- h) Administrar la contratación, concesión y otras formas descentralizadas de prestación de los servicios públicos a su cargo y supervisar su ejecución;

## TÍTULO II

### ORGANIZACIÓN

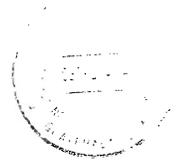
#### CAPÍTULO I

#### ESTRUCTURA ORGANIZATIVA GENERAL

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.** El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda se estructura organizacionalmente para el desempeño de sus funciones, con las siguientes unidades administrativas:

#### 1°. NIVEL SUPERIOR

- a) Despacho Ministerial
- b) Secretaría administrativa
- c) Unidad sectorial de planificación
- d) Asesoría técnica
- e) Asesoría jurídica
- f) Unidad de auditoría interna
- g) Unidad de administración financiera
- h) Unidad de concesiones y desincorporaciones
- i) Relaciones Públicas
- j) Comisión Nacional del Cemento
- k) Registro de Precalificados para Obras l) Unidad de Control y Supervisión de Cable – UNCOSU –



## **2° NIVEL DE DIRECCIONES GENERALES**

- a) Dirección General de Caminos
- b) Dirección General de Correos y Telégrafos
- c) Dirección General de Aeronáutica Civil
- d) Dirección General de Radiodifusión y Televisión Nacional
- e) Dirección General de Transportes**
- f) Instituto Nacional de Sismología, Vulcanología Meteorología e Hidrología –  
INSIVUMEH -
- g) Instituto Geográfico Nacional – IGN -
- h) Unidad de Construcción de Edificios del Estado – UCEE -
- i) Unidad Ejecutora de Proyectos de Servicios de Salud – UNEPSSA -
- j) Unidad Ejecutora de Conservación Vial – COVIAL -
- k) Fondo Guatemalteco para la Vivienda – FOGUAV -
- l) Fondo para el Desarrollo de la Telefonía – FONDETEL -

## **3° NIVEL DE DEPARTAMENTOS**

### **e) Dirección General de Transportes**

- Departamento Administrativo
- Departamento Financiero
- Departamento Internacional
- Departamento de Control
- Departamento de Cómputo



## CAPÍTULO II

### DESPACHO MINISTERIAL

**ARTÍCULO 4. AUTORIDADES SUPERIORES.** El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, estará a cargo de un Ministro y los Viceministros que sean necesarios para atender los asuntos relacionados con las funciones y demás responsabilidades que tiene asignadas.

**ARTÍCULO 5. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL MINISTRO.** El Ministro es la Máxima Autoridad del Ministerio, quien es responsable de cumplir y velar porque se cumplan todas las funciones que se le asignan en la Constitución Política de la República, Ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes relacionadas con la materia.

Entre sus funciones específicas se encuentran las siguientes:

- a) Ejercer jurisdicción sobre todas las dependencias del Ministerio;
- b) Nombrar y remover a los funcionarios y empleados de su ramo, cuando le corresponda hacer lo conforme la ley;
- c) Refrendar los decretos, acuerdos y reglamentos dictados por el Presidente de la República, relacionados con su despacho para que tengan validez;
- d) Presentar al Presidente de la República el plan de trabajo de su ramo y anualmente una memoria de las labores desarrolladas;
- e) Presentar anualmente al Presidente de la República, en su oportunidad, el proyecto de presupuesto del Ministerio;
- f) Dirigir, promover y vigilar la ejecución de las políticas del Estado en los asuntos de comunicaciones, transporte, obras públicas y vivienda, y demás servicios que se



prestan a través del Ministerio;

- g) Participar en las deliberaciones del Consejo de Ministros y suscribir los decretos y acuerdos que el mismo emita;
- h) Cumplir y hacer que se cumpla el ordenamiento jurídico en los diversos asuntos de su competencia;
- i) Desconcentrar y descentralizar las funciones y servicios públicos que corresponden a su ramo y proponer los mecanismos para que el Gobierno de la República asuma para sí, en plan subsidiario, el financiamiento para dichos servicios, cuando así corresponda; en su caso, delegar las funciones de gestión administrativa, ejecución y supervisión de conformidad con la ley;
- j) En la ejecución de la política general del Gobierno, coordinar los esfuerzos de los órganos de la administración pública, bajo su responsabilidad, con las gobernaciones departamentales, las municipalidades, sector productivo, entidades privadas y la comunidad, respetando, en todo caso, la autonomía de los gobiernos municipales;
- k) Gestionar la asignación presupuestaria de los recursos financieros necesarios para el funcionamiento del Ministerio y los programas de inversión de su ramo, velando porque los mismos sean invertidos con eficiencia, transparencia y conforme a la ley;
- l) Participar, bajo la coordinación de la entidad rectora, en la negociación y concreción de la cooperación internacional correspondiente a su ramo;
- m) Velar por el registro de los bienes de las dependencias a su cargo y remitir, al órgano correspondiente, certificación actualizada de los mismos, dentro de los primeros noventa días del próximo ejercicio fiscal;
- n) Preparar y presentar al Presidente de la República, los proyectos de ley, acuerdos,



reglamentos, informes y demás disposiciones relacionadas con el ramo bajo su responsabilidad;

- o) Dictar los acuerdos, resoluciones, circulares y otras disposiciones relacionadas con el despacho de los asuntos de su ramo, conforme la ley;
- p) Presentar anualmente al Congreso de la República, dentro de los primeros diez días del mes de febrero de cada año, la memoria de las actividades de su ramo, que deberá contener, además, la ejecución presupuestaria del Ministerio;
- q) Resolver sobre los informes que los gobernadores departamentales presenten a la Presidencia de la República sobre las anomalías o deficiencias en el desempeño de las labores correspondientes a su ramo en los departamentos;
- r) Tomar las medidas que correspondan, según la ley, en casos de faltas, o incumplimiento de deberes u otras infracciones análogas cometidas por los funcionarios y empleados públicos bajo su autoridad, incluyendo los casos contenidos en los informes de los gobernadores departamentales;
- s) Resolver los recursos de revocatoria y reposición que se presenten, por acuerdos y resoluciones de la administración a su cargo;
- t) Celebrar y suscribir en nombre del Estado, los contratos administrativos relativos a los negocios que se relacionen con su ramo.

**ARTÍCULO 6. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS VICEMINISTROS.** Los Viceministros tendrán asignadas las funciones y responsabilidades que se les asigne en las Leyes, así como las que les asigne el Ministro del ramo y serán responsables con el Ministro, de todos los actos que desarrollen en el ejercicio de su función. Los



Viceministros substituirán al Ministro en casos de ausencia de conformidad con lo establecido en la Ley del Organismo Ejecutivo.

## **ARTÍCULO 12. FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRANSPORTES:**

- a) Regular los servicios públicos de transporte por carretera con el fin de obtener seguridad y eficiencia para las personas, bienes e intereses confiados a tales servicios;
- b) Proteger y fomentar una competencia lícita y legal entre los portadores de los servicios públicos de transporte por carretera;
- c) Asegurar la existencia y operación de un sistema ramificado de servicios de transporte, que contribuyan a impulsar la economía nacional;
- d) Velar por el cumplimiento de las políticas, planes y programas, que en relación con el transporte terrestre apruebe el Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda;
- e) Participar en la elaboración de normas relativas a la regulación y control del transporte público internacional de personas y carga por carretera;
- f) Mantener relación y coordinación con los organismos internacionales involucrados en el campo del transporte de carretera;
- g) Realizar estudios de transporte por carretera en base a información estadística previamente procesada;
- h) Tramitar los expedientes administrativos velando por la correcta aplicación del Reglamento de Transporte y otras disposiciones legales que se apliquen, emitiendo los dictámenes correspondientes;
- i) Formular el presupuesto de la dependencia, velando porque la ejecución del mismo



se realice con apego a las políticas ministeriales y a las leyes que rigen la administración del erario nacional;

- j) Coordinar la prestación del apoyo logístico requerido para el óptimo funcionamiento de la entidad, velando por la correcta administración de los recursos humanos y materiales asignados a la Institución;
- k) Representar al Ministerio por delegación del Despacho, en actividades organizadas por entidades nacionales e internacionales relacionadas con su ramo.

**ARTÍCULO 20.** Las funciones y atribuciones señaladas en este Reglamento se entienden establecidas, para hacer efectivas y sin perjuicio de las disposiciones de las leyes y otros Reglamentos, por lo que tienen carácter enunciativo y no limitativo. A cada dependencia corresponde, además de las atribuciones aquí señaladas, las inherentes a las funciones que les sean asignadas.

**ARTÍCULO 21.** Dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de este Reglamento el Ministro en Acuerdo Ministerial, aprobará las disposiciones técnicas y legales que contengan la estructura de quien dependerá, quien nombra a sus funcionarios y otras unidades, que conforman el Ministerio. En tanto se aprueben dichas disposiciones, las dependencias y demás unidades administrativas, seguirán aplicando los criterios con base en los cuales están desarrollando sus labores.

**ARTÍCULO 22.** El Despacho Ministerial resolverá los casos no contemplados en este Reglamento y las dudas derivadas de su aplicación.



**ARTÍCULO 23.** Se derogan todos los acuerdos, reglamentos y demás disposiciones gubernativas en lo que se opongan al debido cumplimiento del presente reglamento.

**ARTÍCULO 24.** El presente Reglamento entrará en vigencia el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial

b) Código de Trabajo: el Código de Trabajo guatemalteco, está contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República, emitido con fecha 29 de abril de 1961, publicado en el diario oficial el 16 de junio de 1961, con vigencia dos meses después de su publicación. Dentro de la jerarquía normativa, el Código de Trabajo es una ley de carácter ordinario.

## **TÍTULO CUARTO**

### **Trabajo sujeto a regímenes especiales**

#### **Capítulo quinto**

#### **Trabajo de transporte**

##### **Definición**

**Artículo 167.** Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

##### **Requisitos trabajadores de transporte**

**Artículo 168.** No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.



Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros.

Potestad reglamentaria: MTPS

**Artículo 169.** Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el Artículo anterior y los demás que estime necesarios, sobre las siguientes bases:

- a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República, a una sola actividad de transporte o a una empresa determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados; y
- b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta la necesidad de que no se interrumpa la continuidad en el servicio que es propia de las mencionadas empresas, la seguridad que éstas deben ofrecer al público y los derechos de los trabajadores.
- c) Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.



## **DECRETO NÚMERO 71-86\***

### **EL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA**

#### **CONSIDERANDO:**

Que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantizan los Artículos 102 inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República, sujetos únicamente a lo que preceptúa esta ley;

#### **CONSIDERANDO:**

Que careciendo de ordenamiento legal de disposiciones pertinentes que rijan el ejercicio del derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, es imperativo emitir las mismas adecuándolas a la Ley Fundamental.

#### **POR TANTO**

En ejercicio de las atribuciones que le asigna el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República,

#### **DECRETA:**

La siguiente:

### **LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

**Artículo 1. DERECHO DE SINDICALIZACIÓN.** Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre



sindicalización 1 y de huelga, 2 de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

**Artículo 2. CONSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO.** Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contrarie preceptos constitucionales.

**Artículo 3. FORMAS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL.** Los trabajadores a que alude el Artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, Ministerio, entidad autónoma o descentralizada, o por dependencias o gremios.

**Artículo 4. PROCEDIMIENTOS.** Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajos teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos



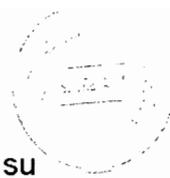
del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

- b. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
- c. Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para él solo efecto que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

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

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

- c.1. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y,



c.2. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

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

d. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

d.1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;

d.2. Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

d.3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;

d.4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;

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

d.6. Servicios de seguridad pública.

e. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la



legalidad de la huelga.

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de las entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos indicados en el presente Artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

- f. Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c. de este Artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.
- g. Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

**Artículo 5. SUJETOS PROCESALES.** Son sujetos procesales:

- a) En la vía directa: por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el sindicato o comité Ad-Hoc, integrado en la forma establecida en el Artículo 374, del Código de Trabajo. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público, 5 y,
- b) En la vía jurisdiccional (conciliación). El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Ministerio Público, 6 pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la oficina de Servicio civil y a la dependencia



afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley,

**Artículo 6. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.** Son competentes para conocer de los Conflictos Colectivos de carácter económico-social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas, los tribunales de trabajo y previsión social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de labores. Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva. Para los efectos correspondientes, el Estado deberá formular sus listas de integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, haciéndolas llegar a la Corte Suprema de Justicia, en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación.

**Artículo 7. VALIDEZ JURÍDICA DE TRÁMITES.** Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley por las organizaciones sindicales en formación, con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos.

**Artículo 8. EXENCIONES.** Las organizaciones sindicales y demás a que se refiere esta ley, están exentas:

1) De los impuestos de papel sellado y timbres fiscales en todos los actos,



documentos y actuaciones que tramiten directamente ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo.

Del pago del valor de las publicaciones en el Diario Oficial que deban hacer de conformidad con la ley.

**Artículo 9. DEROGATORIA.** Se derogan las disposiciones que se opongan a esta ley.

**Artículo 10. VIGENCIA.** Previa publicación en el Diario Oficial, el presente Decreto entrará en vigencia el uno de enero de mil novecientos ochenta y siete.

