

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



**VULNERACION DEL DEBIDO PROCESO, AL PERMITIRSE LA CANCELACION DEL
CONTRATO DE TRABAJO SIN QUE SE HAYA DECLARADO LA HUELGA DE
HECHO**

LUIS MIGUEL ALCÁNTARA DELGADO

GUATEMALA, JUNIO DE 2019

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

**VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO, AL PERMITIRSE LA CANCELACIÓN DEL
CONTRATO DE TRABAJO SIN QUE SE HAYA DECLARADO LA HUELGA DE
HECHO**



Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2019

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla

VOCAL I: Lic. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez

VOCAL IV: Br. Br. Denís Ernesto Velásquez González

VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras

VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía

VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia

SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Dr. José Miguel Cermeño Castillo
Vocal: Lic. Adán Josué Figueroa Chacón
Secretario: Dr. William Armando Vanegas Urbina

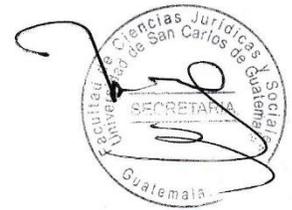
Segunda Fase:

Presidente: Lic. Aníbal De León Velasco
Vocal: Lic. Mildred Julissa Tucubal Bal
Secretario: Lic. Bayron Rene Jiménez Aquino

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,
 14 de agosto de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ**
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LUIS MIGUEL ALCÁNTARA DELGADO, con carné **201212088**,
 intitulado **VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO, AL PERMITIRSE LA CANCELACIÓN DEL CONTRATO DE**
TRABAJO SIN QUE SE HAYA DECLARADO LA HUELGA DE HECHO.

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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 14/08/18

f)

Asesora)
 (Firma y Sello)





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



REF: **DICTAMEN DE ASESOR DE TESIS DE
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES**

Guatemala, 23 de octubre de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Lic. Orellana Martínez:

En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, donde se me otorga el cargo de asesor de tesis del bachiller **LUIS MIGUEL ALCÁNTARA DELGADO** con número de carné **201212088**, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO, AL PERMITIRSE LA CANCELACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN QUE SE HAYA DECLARADO LA HUELGA DE HECHO”**. Tal como lo establece el Artículo 31 del Normativo Para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, respetuosamente me permito informar:

- a) El presente trabajo de tesis incluye un contenido científico y técnico, que estudia y analiza de forma jurídica la vulneración del debido proceso, al permitir la cancelación del contrato de trabajo sin que se haya declarado la huelga de hecho.
- b) En el proceso de la presente tesis, se empleó la metodología y técnicas de investigación adecuadas. Los métodos utilizados fueron los siguientes: analítico por medio del cual se verificó el debido proceso para la declaratoria de huelga de hecho, el deductivo señaló que efectivamente al otorgarle a la autoridad nominadora del Estado y sus entidades descentralizadas la facultad de cancelar nombramientos y contratos de trabajo, en los casos de huelga acordada de hecho sin previa declaratoria y autorización judicial, vulnera el debido proceso. Se abarcaron las técnicas bibliográfica y documental; con las cuales se obtuvo información doctrinaria y legal actualizada.

[Handwritten signature and stamp]
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Asesor y Tesis

Dr. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



- c) En lo relacionado a la redacción, durante el desarrollo de la tesis se empleó un lenguaje adecuado que reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad, objetividad y precisión para los trabajos de investigación de esta naturaleza.
- d) En lo concerniente a la contribución científica del trabajo llevado a cabo por el sustentante, es fundamental para la sociedad guatemalteca debido a que analiza de manera jurídica, el derecho de huelga como garantía constitucional, e integra las normas que regulan el derecho de huelga y los respectivos procedimientos que se deben llevar a cabo.
- e) En lo respectivo a la conclusión discursiva, en cuanto a la importancia del aporte y análisis jurídico de la vulneración del debido proceso al permitir a las autoridades nominadoras del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial, en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho.
- f) La bibliografía utilizada durante toda la redacción de la tesis es actualizada y acorde con los contenidos en cada capítulo.

Según el nombramiento que me fue otorgado, se dio una tutoría personalizada al ponente durante todas las etapas del proceso de investigación científica; asimismo, para cumplir con lo normado, declaro expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley u otras circunstancias pertinentes, según el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; también, se informa que esta tesis reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente.

Atentamente.

Dr. César Landelino Franco López
Asesor de Tesis
Colegiado 4596

Dr. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 23 de enero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS MIGUEL ALCÁNTARA DELGADO, titulado VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO, AL PERMITIRSE LA CANCELACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN QUE SE HAYA DECLARADO LA HUELGA DE HECHO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/darao.



PRESENTACIÓN



Se realizó una investigación de tipo cualitativa, misma que se ubica en la rama cognoscitiva del derecho del trabajo, de acuerdo a las doctrinas, teorías, principios y regulación legal.

Esta estudio queda limitada a la problemática originada por la concurrencia de huelgas de hecho, o ilegítimas en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, en el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2017. En cuanto al objeto de estudio, se verificó si se vulnera el debido proceso, al permitirse la cancelación del contrato de trabajo, sin que los tribunales de trabajo hayan declarado la huelga de hecho.

Los sujetos de investigación que se tomaron para realizar el presente informe son: los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Ante los resultados y hallazgos, es necesario expresar que es eficaz contribuir con este estudio, en donde se analiza el derecho de huelga como garantía constitucional, que se les ha otorgado a los trabajadores; asimismo, integrar las normas que regulan el derecho de huelga y los respectivos procedimientos que se deben llevar a cabo. Por lo tanto, se deja de referencia para los estudios en materia de derecho colectivo del trabajo.





HIPÓTESIS

Es presupuesto indispensable para la imputación de cargos en contra del trabajador por holgar de hecho, la declaración previa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social; asimismo, que hayan declarado el carácter de hecho de la holganza y hayan autorizado la terminación de los contratos de trabajo de quienes holgaron.

La terminación de los contratos de trabajo que tenga como causa justificativa la participación del trabajador en una huelga de hecho, viola la garantía de estabilidad si previamente el patrono no ha tramitado y obtenido la declaración de hecho del movimiento por los tribunales competentes.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Por medio de este estudio y la utilización de métodos analítico y deductivo junto a la exégesis y praxis social, se logró comprobar que al permitir a la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, cancelar los nombramientos y contratos de trabajo en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, se vulnera el debido proceso.

Los factores filosóficos: el derecho de huelga de los trabajadores, los factores axiológicos: la nulidad en la terminación de los contratos de trabajo sin la previa declaratoria y autorización de la huelga de hecho por los Tribunales de Trabajo, los factores exegéticos: la protección a la garantía constitucional del derecho de huelga, los factores hermenéuticos: se debe tener una declaratoria de huelga de hecho y autorización para poder terminar los contratos de trabajo por parte de los tribunales competentes.

La hipótesis fue comprobada derivado del razonamiento y estudio que concluyó, que la cancelación de nombramientos y contratos de trabajo en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho por parte de la autoridad nominadora, y de sus entidades descentralizadas y autónomas, vulnera el debido proceso, derivado que no existe una declaración previa de la huelga de hecho, ni autorización para terminar los contratos de trabajo por parte de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Por darme la vida, que es el regalo más hermoso.
- A MI TÍA:** Brenda Lily Alcántara Menjívar, por ser la persona más importante en mi vida, gracias por todo el apoyo incondicional para ser la persona que ahora soy.
- A MIS ABUELOS:** Gracias por el apoyo, que me han brindado durante todos estos años, gracias a su ejemplo de perseverancia y lucha, mil gracias.
- A MI FAMILIA:** Estuardo, José y María, tíos y tías, primos y primas gracias por estar siempre en mí lucha.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por estar en este recorrido durante todos estos años de aprendizaje.
- A MIS COMPAÑEROS:** La etapa de estudiantes que vivimos juntos será inolvidable. Gracias por su amistad y apoyo.
- A MI ASESOR:** Doctor César Landelino Franco López, por ser un gran profesor, que me apoyó en el transcurso de la carrera, siendo un gran ejemplo a seguir, tanto académico y profesional, porque me brindó sus conocimientos para alcanzar esta meta anhelada.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias por darme la oportunidad de estudiar con excelentes catedráticos.



ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. La estabilidad como principio rector en el derecho del trabajo	1
1.1. Origen de la estabilidad	4
1.2. La estabilidad como principio	6
1.3. Clasificación de la estabilidad	8
1.3.1 Por su naturaleza	8
1.3.2 Por su origen	10
1.3.3 Por los alcances o efectos	11
1.3.4 Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador	11
1.4. La estabilidad como fundamento del contrato de trabajo del Trabajador del Estado	12
1.5. Naturaleza de la estabilidad laboral	15
1.6. La estabilidad del contrato de trabajo en el Protocolo de San Salvador	16

CAPÍTULO II

2. El derecho colectivo del trabajo	20
2.1. Origen y formación del derecho colectivo del trabajo	21
2.2. Instituciones del derecho colectivo del trabajo	22
2.2.1 Patronos que constituyen una parte en la negociación colectiva	23
2.2.2 Las agrupaciones de trabajadores	24



2.2.3	Las asociaciones profesionales.....	25
2.2.4	Las huelgas.....	27
2.2.5	Los paros	27
2.3.	Formas de normación colectiva	28
2.3.1	El Contrato Colectivo de Trabajo.....	29
2.3.2	El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	31
2.3.3	Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo	32
2.3.4	La Sentencia Colectiva	33
2.3.5	El Reglamento Interior de Trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3.	El derecho de huelga.....	39
3.1	La huelga como garantía constitucional en Guatemala	40
3.2	Antecedentes constitucionales del derecho de huelga en .. Guatemala.....	42
3.3	Clasificación de la huelga	46
3.3.1	Huelga legal	46
3.3.2	Huelga ilegal	48
3.3.3	Huelga de hecho o ilegítima.....	48
3.3.4	Huelga justa.....	49
3.3.5	Huelga injusta.....	50
3.4	Procedimiento para la declaración de legalidad de huelga	50
3.5	Consecuencias de la suspensión de actividades posterior a la declaración de ilegalidad de huelga.....	54
3.6	Consecuencias de la declaración de huelga ilegítima o de hecho ..	55
3.7	Consecuencias de la justicia y de la injusticia de huelga	56
3.8	Fundamento de la huelga para los trabajadores del Estado	57

CAPÍTULO IV



4.	La terminación del contrato de trabajo no constitutiva de represalia en el servicio público	59
4.1.	Qué se entiende por hecho constitutivo de represalia.....	63
4.2	Casos en que el Decreto 71-86 del Congreso de la República no considera constitutivos de represalia	65
4.3	La terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores a los que se impute haber holgado de hecho	67
4.4	La garantía del debido proceso en su acepción normativa	67
4.5	La confrontación del Artículo 4 c.2 de la ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala y el Artículo 395 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala	69
4.6	La nulidad de la terminación fundada en el Artículo 4 c.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala	71
4.7	Porqué es inconstitucional el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala	72
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	76
	BIBLIOGRAFÍA	78



INTRODUCCIÓN



Esta investigación me describe el problema acerca de la vulneración del debido proceso, al permitir la cancelación del contrato de trabajo sin que se haya declarado la huelga de hecho, se hace necesaria para establecer si se aplica de manera adecuada la legislación vigente. La problemática que existe, es que la autoridad nominadora del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas pueden cancelar nombramientos y contratos de trabajo en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sin previamente haber solicitado la declaratoria de huelga de hecho y autorización, para terminar los contratos de trabajo a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El objetivo general de este informe es comprobar si existe en la legislación laboral guatemalteca algún procedimiento que obligue a que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, conozcan y resuelvan todo lo relacionado a la realización de huelgas de hecho o ilegítimas. Se logra el objetivo perseguido, ya que dentro de la legislación guatemalteca, específicamente en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, se establece el procedimiento para declarar una huelga de hecho y la manera de solicitar la autorización a los Tribunales de Trabajo, para terminar los contratos de trabajo sin responsabilidad para el patrono.

Asimismo, se comprobó la hipótesis de que la cancelación de nombramientos y contratos de trabajo en los casos de huelga acordada, y mantenida de hecho por parte de la autoridad nominadora del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas,

vulnera el debido proceso, derivado que no existe una declaración previa de la huelga de hecho, ni autorización para terminar los contratos de trabajo por parte de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social.



Esta tesis consta de cuatro capítulos: el capítulo uno, se describe la estabilidad como principio rector en el derecho del trabajo; en el capítulo dos, se aborda el derecho colectivo del trabajo; el capítulo tres se refiere al derecho de huelga; en el capítulo cuatro, se establece la terminación del contrato de trabajo no constitutiva de represalia en el servicio público.

En el desarrollo de la investigación se emplearon los métodos analítico y deductivo, para establecer si la autoridad nominadora del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, al cancelar los nombramientos y contratos de trabajo en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, vulneran el debido proceso. En cuanto a la técnica se utilizó la bibliográfica para la recolección del material de referencia.

Se espera que este trabajo, se utilice como referencia para estudios relativos al derecho colectivo de trabajo, estabilidad laboral y derecho de huelga. Y sea una aportación para los estudios posteriores relacionados con el tema propuesto. Asimismo, contribuir a que se garanticen los derechos consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

CAPÍTULO I



1. La estabilidad como principio rector en el derecho del trabajo

“La palabra estabilidad es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral. Por una parte es una aspiración y reclamo de los trabajadores; por la otra, el sector empresarial la impugna, argumentando que se afecta un derecho de propiedad, que se limita severamente la libertad de industria, que se desmotiva la producción promoviendo el uso intensivo de capital, recurso escaso y se deja de un lado un recurso abundante como lo es la mano de obra. Se repite con insistencia que uno de los principales objetivos de derecho de trabajo es precisamente la seguridad del trabajador en su puesto de trabajo, afianzarlo a la fuente de su ingreso. La estabilidad considerada en sus diferentes aspectos, constituye uno de los apartados más difíciles por cierto, de las actuales negociaciones colectivas”.¹

La estabilidad como principio rector en el derecho del trabajo, consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, siempre que no incurra en faltas previamente establecidas por la legislación. La estabilidad laboral garantiza los ingresos del trabajador en forma directa, esto permite satisfacer sus necesidades y

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 226.

asimismo garantiza los ingresos de la empresa. El sentido de la estabilidad es proteger al trabajador de los despidos arbitrarios.



Cuestionando este principio de estabilidad laboral, algunos tratadistas y estudiosos han querido dar un fundamento jurídico orientándolo en tres aspectos generales:

- “Los autores señalan que el principio de la estabilidad no es otra cosa que la consecuencia necesaria de la propia relación de trabajo ya que, esta relación conlleva en sí mismo el elemento de estabilidad y durabilidad en el tiempo como requisito indispensable para aceptar el que no se extinga, el que no se termine.

- Quienes sostienen que la estabilidad en el empleo es un bien de resultado, consideran que en esencia y por principio en el derecho del trabajo hay una tendencia a realizar esa estabilidad, pero que sin embargo el que se consiga o no ese propósito dependen de las condiciones socioeconómicas políticas y jurídicas, y de otros diversos ordenes en los cuales vive cada uno de los pueblos y a los cuales afecta cada uno de los momentos de desarrollo de esos mismos pueblos.

- Y finalmente hay quienes sostienen que la estabilidad es ya un derecho de los trabajadores, un derecho de la sociedad, un derecho de la colectividad; quienes así afirman parte del desarrollo histórico de las instituciones cuanto también de las normas

jurídicas que hoy informan casi universalmente el derecho laboral y que han llegado inclusive a invadir las esferas de los que podríamos llamar del derecho internacional de trabajo”.² (sic)



Se puede mencionar que la estabilidad laboral constituye una vinculación necesaria entre los trabajadores y los empleadores, vinculación que tendrá carácter permanente mientras la sociedad mantenga su estructura actual; por tal razón, si el derecho del trabajo se ha originado para regular este tipo de relación jurídica, económica y humana, en esa realidad y como esencia propia del mismo está incorporada la estabilidad como principio rector en el derecho del trabajo.

En una definición muy acertada se puede indicar que, “la estabilidad en su sentido más estricto consiste en la protección casi absoluta del trabajador contra la posible pérdida de empleo que solo puede suceder al incurrir en faltas graves taxativamente enumeradas”.³ El concepto de estabilidad no es muy preciso, por lo que este autor manifiesta que es una tendencia que trata de proteger al trabajador no solo evitando el despido arbitrario por parte del patrono, sino también velando eficazmente por la conservación del vínculo laboral.

² <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UCE-0013-Ab-61.pdf> (Consultado 14 de julio de 2018).

³ Krotoschin Ernesto. **Tendencias actuales en el derecho del trabajo**. Pág. 120.



La estabilidad no solo le interesa a los trabajadores, también es inherente a los patronos, ya que son ellos los que mediante un buen ambiente de trabajo, en donde no existan preocupaciones para los trabajadores verán aumentar la productividad y los demás beneficios que esta conlleva dentro de los que se puede mencionar el orden económico que es muy indispensable para el desarrollo de cualquier empresa.

Se considera que la estabilidad en el trabajo es un principio rector que otorga permanencia a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo extraordinariamente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación y que hagan imposible su continuación.

Resulta interesante que el principio de estabilidad busca una protección razonable, que tiende a la conservación del trabajo o remuneración del trabajador ya sea público o del ámbito privado, que jurisdiccionalmente debe estar garantizado y que dificulta la rescisión de la relación laboral y especialmente contra la terminación o el despido de forma arbitraria.



1.1 Origen de la estabilidad

“Estabilidad en el trabajo con el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con el consiguiente aumento de la producción, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores”.⁴

La lucha por la estabilidad laboral inicio a partir de la industrialización, por los efectos que ocasiono la misma, y fue en el siglo XIX con el auge del maquinismo, el capital industrial, la revolución inglesa, que el aumento en la producción trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimientos industriales.

“Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a

⁴ Rodríguez Mauricio, Ana Mildred. **Propuesta de regulación en el Código de Trabajo del principio de estabilidad laboral como protección a los trabajadores**. Tesis. Pág. 4.

ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y la productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligarla a trabajar, hoy nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo”.⁵

La estabilidad laboral de trabajadores honestos, eficientes y preocupados que se dedican a capacitarse permanentemente, no es contradictorio al desarrollo socioeconómico, sino por el contrario es necesario para alcanzar una estabilidad laboral. El origen de la estabilidad laboral, se basa en el respeto a la esencia de una vida digna y estable de los trabajadores, ya que solo con el esfuerzo de los trabajadores, patronos y el Estado se puede alcanzar la meta común que es combatir el desempleo y lograr una estabilidad laboral.

⁵ **Ibid.** Pág. 5.

1.2 La estabilidad como principio



“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace que dependa su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga imposible su continuación. La estabilidad aplicada a los trabajadores significa, términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas y garantía del presente y el futuro. El trabajador que cumple con sus obligaciones no debe estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario”.⁶

Este principio tiene la finalidad de proteger a los trabajadores en su puesto laboral, a fin de que tengan una permanencia más o menos duradera. Derivado que los trabajadores, necesitan poseer confianza plena y real en el presente y el futuro. Este principio obedece a que los trabajadores necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y tener la satisfacción de que sus necesidades familiares no dependerán de la arbitrariedad de los patronos.

La estabilidad como principio, se obtuvo a través de la mayor lucha de la clase trabajadora, donde el fin primordial fue el obtener continuidad en el trabajo. Porque un

⁶ <https://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf> (Consultado 16 de julio de 2018)

trabajo estable y seguro garantiza el bienestar del trabajador y su familia, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, lo que genera es una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.



1.3. Clasificación de la estabilidad

Dentro de la clasificación de la estabilidad, existe diversidad de criterios en razón de las variadas concepciones doctrinarias y las distintas interpretaciones legislativas. En la clasificación que se puede realizar, se encuentra la estabilidad: por su naturaleza, por su origen, por los alcances o efectos y por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador.

1.3.1. Por su naturaleza

En la clasificación de la estabilidad por su naturaleza se encuentra la estabilidad absoluta que se subdivide en: estabilidad absoluta flexible, estabilidad absoluta rígida y estabilidad cuasi absoluta; y la estabilidad relativa que se subdivide en: estabilidad relativa propia y estabilidad relativa impropia.

Estabilidad absoluta: “el patrono o empleador carece de la facultad de poner término al vínculo contractual, aun estando dispuesto a resarcir el daño causado, es decir que el



contrato sólo puede terminar por voluntad del trabajador, por medio de la renuncia por razones de edad o salud, por jubilación o pensión o por hechos que constituyan faltas graves del trabajador, comprobadas judicialmente”.⁷

Existe la estabilidad absoluta, cuando el trabajador no puede perder el trabajo por ninguna causa. Se puede decir que consiste en tener una perdurabilidad o como mantener una posesión vitalicia, hasta la renuncia o jubilación, por parte del trabajador en su cargo o puesto laboral.

- Estabilidad absoluta flexible: consiste en que se admite el despido mediante justa causa, así como en caso de no probarse la reinstalación o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

- Estabilidad absoluta rígida: se caracteriza por admitir como causales de despido, sólo las determinadas por la ley. Asimismo admite la reinstalación o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivo.

- Estabilidad cuasi absoluta: se presenta este tipo de estabilidad cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de

⁷ <http://ri.ues.edu.sv/5063/1/SITUACION%20DE%20LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20DE%20LA%20INDUSTRIA%20MAQUILERA%20EN%20EL%20SALVADOR.pdf> (Consultado 17 de julio de 2018).

reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o económicas.
económica.



Estabilidad relativa: es aquella en la que el patrono puede despedir al trabajador, con la obligación de pagar la indemnización correspondiente. La permanencia en el trabajo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a la duración de la relación de trabajo. Se puede decir que la estabilidad relativa es la que permite disolver la relación de trabajo con un voto de unilateralidad a cambio de la indemnización.

- Estabilidad relativa propia: es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

- Estabilidad relativa impropia: es la medida del patrono aún sin causa, de una manera arbitraria, en la que se produce la extinción de la relación laboral. Con la única consecuencia que el hecho da lugar al pago de la indemnización. La estabilidad relativa permite al patrono poner término al vínculo laboral simplemente abonando una indemnización.

1.3.2. Por su origen

En la clasificación de estabilidad por su origen se encuentran: la de carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía: es la que se localiza dentro



del marco de leyes de una nación; y por acuerdo entre la partes: es una **convención** colectiva que debe ser clara y categórica estableciendo expresamente la relación que vincula el derecho del trabajador a la estabilidad y a la obligación del patrono de cumplirla y respetarla.

1.3.3. Por los alcances o efectos

Según la clasificación de estabilidad por los alcances y efectos que puede generar se encuentra: estabilidad laboral propia y la estabilidad laboral impropia. La primera es la que faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reinstalación en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones. La segunda no otorga necesariamente el derecho de reinstalación al trabajador despedido injustificadamente. En todo caso la autoridad competente, puede sustituir la reinstalación por el pago de indemnización.

1.3.4 Por razón de la época en que se asegura la permanencia del trabajador

Se encuentra la estabilidad inicial, es aquella por la que el trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero si después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en

falta grave. En Guatemala se puede decir que el trabajador donde ~~asegura su~~ estabilidad en forma temporal, es por medio de los contratos a plazo fijo.



1.4 La estabilidad como fundamento del contrato de trabajo del trabajador del Estado

En el Estado de Guatemala existe una clasificación de puestos en donde se puede analizar cuales permiten mantener una estabilidad laboral, según el Artículo 35 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala establece: “Plan de Clasificación. Para los efectos de la aplicación de esta ley, la Oficina Nacional de Servicio Civil elaborará un plan de clasificación, determinando los deberes y responsabilidades de todos los puestos comprendidos en los Servicios por Oposición y Sin Oposición, y agrupara dichos puestos en clases”.

El Manual de Clasificaciones Presupuestarias Para el Sector Público de Guatemala, hace referencia al personal del Estado con puestos fijos o permanentes para tal efecto se encuentra el renglón 011 de personal permanente que comprende las remuneraciones en forma de sueldo a los funcionarios, empleados y trabajadores estatales. El contrato de trabajo que comprende el renglón 011 se puede decir que permite al trabajador tener una estabilidad de trabajo.



Dentro del personal temporal es decir que los trabajadores ocupan puestos temporales en el sector público para trabajos especiales y transitorios, se subdivide en los siguientes renglones:

- “021 Personal supernumerario: Contempla egresos por concepto de sueldo a trabajadores públicos, contratados para labores con títulos funcionales que por la necesidad temporal en las Instituciones Públicas, requieren ser creados únicamente para el ejercicio fiscal. Las Autoridades Nominadoras evaluarán si persisten las causas que justifiquen la continuidad de este tipo de personal para el siguiente ejercicio fiscal.

- 022 Personal por contrato. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para servicios, obras y construcciones de carácter temporal, en los cuales en ningún caso los contratos sobrepasarán el período que dura el servicio, proyecto u obra; y, cuando éstos (sic) abarquen más de una ejercicio fiscal, los contratos deberán renovarse para el nuevo ejercicio.

- 023 Interinatos por licencias y becas. Contempla los egresos por concepto de sueldo base a trabajadores contratados para llenar las vacantes temporales del personal permanente, por licencias y becas concedidas con goce de sueldo”.⁸ (sic)

⁸ <http://www.onsec.gob.gt/wp-content/uploads/2018/02/MANUAL-DE-CLASIFICACION-Y-DEFINICION-D-E-LOS-REGLONES-PRE.pdf> (Consultado 19 de julio de 2018).



Los contratos de trabajo en el sector público bajo el renglón 021 han sido creados para la necesidad temporal en las instituciones públicas y únicamente serán para el ejercicio fiscal. En consecuencia el contrato de trabajo bajo el renglón 021 establece una estabilidad únicamente para un ejercicio fiscal. El contrato de trabajo bajo el renglón 022 consiste en que los trabajadores son contratados para la realización de servicios, obras y construcciones de carácter temporal, y la estabilidad laboral únicamente se concede durante el tiempo que dure la obra o la construcción. En el contrato de trabajo bajo el renglón 023 los trabajadores ocupan vacantes temporales de personal permanente es decir que no existe ninguna estabilidad laboral.

El personal por jornal y destajo, comprende las erogaciones, que con carácter de salario o retribución se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado precio que se fija a determinada cantidad de trabajo, dentro de los renglones que lo regulan están:

- "031 Jornales. Comprende los egresos por concepto de salario diario que se paga a los obreros, operarios y peones, que presten sus servicios con carácter temporal en talleres, principalmente en mantenimiento y similares; así como en la ejecución de proyectos y obras públicas, que no requieren nombramiento por medio de Acuerdo y cuyo pago se hace por medio de planilla y la suscripción del contrato que establece la ley.



- Retribuciones a destajo. Corresponde a los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo, tales como: metros cuadrados de pintura, metros lineales de zanja, metros lineales de camino, quintales de carga estibada, etc. El personal con cargo a este renglón no tiene relación de dependencia, por lo que no tiene derecho a beneficios laborales, ni podrán ser contratados simultáneamente bajo otro renglón de este grupo”.⁹

Entonces podemos concluir que los contratos de trabajo que otorgan estabilidad laboral en el Estado, son los contratos bajo el renglón 011 ya que estos son los únicos permanentes, por lo tanto los demás contratos de trabajo bajo cualquier renglón no otorgan una estabilidad laboral para los trabajadores del Estado.

1.5 Naturaleza de la estabilidad laboral

La estabilidad laboral le permite al trabajador y a su núcleo familiar un mínimo de condiciones de vida estable, ya que cuando un empleador y un trabajador celebran un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo hacen con la intención de otorgarle un carácter duradero, obviamente permitiendo al trabajador a dar por concluido esta relación laboral cuando consigue un mejor empleo, actuando de acuerdo a la legislación para conservar sus derechos a los beneficios sociales en la caso le correspondan; asimismo, el empleador pudiendo despedirlo únicamente si sobrevienen

⁹ **Ibid.** Pág. 14.

situaciones que hacen imposible la continuación de la relación laboral y que previamente se encuentren calificadas por la ley como causa justa de la extinción de la relación laboral. Por lo que el empleador no debe tener ejercicio tan libre para despedir y que el trabajador es titular del derecho a un mínimo de condiciones de vida estable.



1.6 La estabilidad del contrato de trabajo en el Protocolo de San Salvador

El Protocolo de San Salvador, es el protocolo adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica, en materia de derechos económicos, sociales y culturales, por lo que el Estado de Guatemala ratificó el Protocolo de San Salvador por medio del Decreto 127-96 del Congreso de la República de Guatemala.

El presente protocolo establece la obligación de adoptar las medidas reguladas por lo que el Artículo 1 del Protocolo de San Salvador indica, “los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo”.



Partiendo de los derechos que establece el Protocolo de San Salvador para el efecto nos enfocamos en el derecho al trabajo, y el Artículo 7 del Protocolo de San Salvador, establece: “Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual sin ninguna distinción;

- El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

- El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

- La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En caso de

despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional.



- La seguridad e higiene en el trabajo.

- La prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral.

Se puede decir que el Protocolo de San Salvador establece condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, por lo que indica que se debe establecer la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, para lo cual el contrato de trabajo debe ser parte esencial de la estabilidad laboral, es decir que el Protocolo de San Salvador tiene como finalidad en lo referente al derecho de trabajo de que el trabajador obtenga una mejor condición de vida.

CAPÍTULO II



2. El derecho colectivo del trabajo

“El que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.¹⁰ En tal sentido el derecho colectivo de trabajo, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga y paro.

“Aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos”.¹¹

Es decir que el derecho colectivo del trabajo, es aquel que regula las relaciones entre trabajadores organizados y patronos, además establece sus instituciones, procedimientos y procesos de actuación y las distintas instancias en que participan los trabajadores organizados.

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 231.

¹¹ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 12.



2.1 Origen y formación del derecho colectivo del trabajo

“La base general del derecho colectivo de trabajo es el derecho de coalición. Por tal razón el nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo debe de principiar con la historia del derecho de coalición. De tal cuenta entenderemos que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva. La primera batalla del derecho colectivo del trabajo tuvo que librarse para construir el derecho de coalición, pues este como ya se señaló es el punto de partida del derecho colectivo”.¹²

Se puede afirmar que la existencia del derecho colectivo del trabajo radica en el derecho de coalición a principios del siglo XX, es decir que indiscutiblemente el derecho colectivo del trabajo es producto de las demandas de los trabajadores agrupados en defensa de los intereses comunes.

¹² Franco López, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 1.

2.2 Instituciones del derecho colectivo del trabajo



“En el presente caso, la calificación de instituciones de derecho colectivo del trabajo, se identifica con los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquellos sin los cuales no habría sido posible crear normas que armonicen los factores de la producción (capital y trabajo), ya sea estableciendo formas de conducta predeterminadas (prohibiciones, obligaciones y derechos), o procedimientos de ejercicio de esas conductas predeterminadas (administrativas y procesales), que a tenor de los principios fundamentales del derecho del trabajo alcancen la dignificación moral y económica de la clase trabajadora. Con base en la apreciación formulada las instituciones de derecho colectivo del trabajo vienen a ser aquellas que están en torno a la concertación de patronos y trabajadores para resolver sus diferencias, sean las propias formas de organización o los actos beligerantes provenientes de trabajadores o de patronos, producidos para influir en la conducta de la contraparte y lograr un resultado”.¹³

Se puede definir a las instituciones del derecho colectivo del trabajo, como los elementos que conforman la ciencia del derecho del trabajo que giran en torno a patronos y trabajadores, y que se utilizan para resolver las diferencias que puedan existir, dentro de las instituciones del derecho colectivo del trabajo se encuentran; los patronos que constituyen una parte en la negociación colectiva, las agrupaciones

¹³ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 45.



informales de trabajadores a las que se les conoce como coaliciones de trabajadores, las asociaciones profesionales en las cuales se incluyen sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores, las huelgas y los paros.

2.2.1. Patronos que constituyen una parte en la negociación colectiva

“Patrono, persona que emplea obreros en trabajos y oficios. Comúnmente puede afirmarse que patrono es toda persona individual o jurídica que emplea los servicios personales de otra, para la realización de determinada labor lícita. En ese sentido podría tener calificación de institución de derecho colectivo del trabajo: aquel patrono que concurre a negociar con un sindicato de trabajadores un contrato colectivo de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo; aquel que suscribe con un comité ad hoc un arreglo directo, para zanjar un problema existente en su empresa; aquel que se ve compelido a comparecer como sujeto procesal en un conflicto colectivo de carácter económico social, o de carácter jurídico, porque le demandan un pliego de peticiones o la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo”.¹⁴

La definición de patrono según el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 2 establece: “es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. El patrono como institución del derecho colectivo del trabajo realiza

¹⁴ **Ibid.** Pág. 46.



las siguientes funciones: negocia con los sindicatos de trabajadores los contratos colectivos de trabajo, suscribe los arreglos directos con los consejos o comités ad-hoc y participa como parte en el proceso de un conflicto colectivo de carácter económico social.

2.2.2. Las agrupaciones de trabajadores

También llamadas coaliciones de trabajadores que se constituyen por medio de consejos o comités ad hoc, “lo que hoy conocemos como coaliciones de trabajadores, fueron en los albores del derecho del trabajo, las agrupaciones que se formaban inicialmente al margen de la ley, y años más tarde subsistieron con un reconocimiento precario, condición en que plantearon sus demandas sobre mejores condiciones de trabajo. Bajo el viejo principio de que la unión hace la fuerza se presentaron estas instituciones, que podríamos llamar el embrión del derecho del trabajo”.¹⁵

La ley guatemalteca establece en el Artículo 374 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República: “patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los

¹⁵ **Ibid.** Pág. 46.



patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad posible”.

En la República de Guatemala se reconoce el derecho de coalición de los trabajadores; sin embargo, la ley no denomina en sí esta institución, aunque sí se reconoce como representantes de los trabajadores a los consejos o comités ad hoc, es decir que la legislación permite que patronos y trabajadores que no estén sindicalizados, puedan celebrar convenios por estar organizados en forma de una coalición.

2.2.3 Las asociaciones profesionales

Las asociaciones profesionales se pueden definir como, “la unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y los de la categoría”.¹⁶ Es decir que la asociación profesional, es la unión de personas que ejerce la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses comunes. En Guatemala el derecho de asociación tiene su fundamento en el Artículo 34 de la Constitución Política de República el que establece, “se reconoce el derecho de libre asociación”.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 51.



“El sindicato tiene un comportamiento muy particular por cuanto que se perfila no precisamente en el cuerpo de la asociación humana, sino en los representantes de los trabajadores quienes consientes de las necesidades de los compañeros, plantean una franca defensa de los intereses de los sectores obreros. De esa suerte se análoga la actuación del representante de los trabajadores con la figura de Syndicos (término griego con que se denominó al que representaba a la colectividad de un territorio), o Syndicus (en latín), y a los representados se les denominó Le Syndicat, termino que del francés pasó a otros idiomas, en los países de habla española se denominó El Sindicato”.¹⁷

Se puede decir que el derecho a la libre sindicalización y el derecho de asociación están estrechamente vinculados, ya que individualmente es la facultad que tiene toda persona que actúa en la esfera laboral, ya sea como patrono o trabajador para afiliarse a una asociación profesional.

El Artículo 206 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala define, “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”. Asimismo se consagra

¹⁷ **Ibid.** Pág. 51.



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

2.2.4. Las huelgas

“La huelga se presentó como una forma de presionar al patrono, para hacer sentir el malestar de los trabajadores ante la desatención, la negatividad o el desinterés deliberado del patrono para atender los requerimientos de los trabajadores”.¹⁸ La huelga se puede decir que es una acción colectiva, emprendida por un grupo de trabajadores que consiste en negarse a cumplir total o parcialmente el trabajo que se les ha encomendado realizar.

2.2.5. Los paros

“Como una medida de ataque por parte del patrono contra los embates de sus trabajadores, se produjo en ocasiones la suspensión de labores decidida por el patrono. Como quiera que se denomine el objeto del paro es privar a los trabajadores

¹⁸ **Ibid.** Pág. 54.



de los beneficios de la normal relación de trabajo, suspendiendo el pago de salarios por cuanto que materialmente no se ha cumplido la obligación fundamental de prestar el servicio o ejecutar una obra”.¹⁹

En el Artículo 245 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala se establece la definición de paro legal, “es la suspensión y abandono temporal del trabajo, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare”.

Se puede decir que el paro establece según la legislación guatemalteca, la posibilidad de que el patrono suspenda las actividades laborales en gestión a contra atacar a los trabajadores en la defensa de sus intereses económicos. El paro es el instituto del derecho colectivo del trabajo que se utiliza como defensa por parte del patrono, contra las pretensiones desmedidas de los trabajadores.

2.3. Formas de normación colectiva

En el caso de Guatemala se han creado distintos cuerpos normativos, que responden al objeto que se desea regular de los que se puede mencionar: contratos colectivos de

¹⁹ **Ibid.** Pág. 58.

trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios colectivos de trabajo, las sentencias colectivas y los reglamentos interiores de trabajo.



2.3.1. El Contrato Colectivo de Trabajo

Se puede definir al contrato colectivo de trabajo como el, “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.²⁰ Es decir que en esta modalidad de contrato los sindicatos pueden contratar con un patrono los servicios de un grupo de trabajadores afiliados al sindicato.

“Este instituto de normación colectiva norma en realidad la obligación de prestación de los servicios a que se compromete el sindicato de trabajadores con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos. Se aprecia que la distinción que guarda con el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la relativa a que este último instrumento de normación colectiva regula todo lo que son condiciones de prestación de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa que en congruencia con la dinámica de la negociación colectiva, debe ser

²⁰ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 210.



siempre más favorable a la normativa que con anterioridad regulo en el Centro de trabajo de que se trate las condiciones de prestación de los servicios. Por consiguiente, puede considerarse que el contrato colectivo expuesto en nuestro Código de Trabajo es en realidad un contrato de ejecución de los servicios y no normativo de estos por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato la realización de las labores que ejecutara el sindicato por medio de sus afiliados”.²¹

Se puede decir que el contrato colectivo de trabajo es un contrato de ejecución. Ya que la diferencia con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, es que el pacto impone que lo normado debe adecuarse a todos los contratos de trabajo indistintamente sean individuales o colectivo.

El ordenamiento jurídico define el contrato colectivo de trabajo en el Artículo 38 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual indica, “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

²¹ **Ibid.** Pág. 210.

2.3.2. El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo



Se puede definir, “en relación a este instituto de normación colectiva y también con la legislación laboral guatemalteca, es la que señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestaciones de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo”.²²

El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es una institución de derecho colectivo del trabajo, el cual tiene como objetivo principal regular las condiciones en que el trabajo debe prestarse. Este debe celebrarse por uno o varios patronos y una o varias asociaciones de trabajadores, a las que se les denomina sindicatos.

En el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentra la definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo en el Artículo 49 del Código de trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el que indica, “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los

²² **Ibid.** Pág. 225.

contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte”.



El pacto colectivo de condiciones de trabajo en el ordenamiento jurídico guatemalteco, tiene el carácter de ley profesional y esto significa que las estipulaciones establecidas tienen fuerza de ley para las partes que lo han suscrito, a todas las personas que en momento de entrar en vigor el pacto trabajen en la empresa y las personas que en lo futuro sean contratados dentro de la misma empresa.

2.3.3. Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo

“El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo”.²³ (sic)

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es aquel que identifica los arreglos que acuerdan patronos y trabajadores después de una discrepancia. El convenio colectivo de condiciones de trabajo es aquel documento que suscriben patronos y trabajadores representados en sindicato o en coalición por medio de un consejo o comité ad hoc,

²³ **Ibid.** Pág. 237.

para encontrar una solución a un problema que afecta a la mayoría de trabajadores. En la legislación guatemalteca no se regula expresamente, pero se advierte la existencia del convenio colectivo de condiciones de trabajo, en los Artículos 278 y 374 del Código de Trabajo.



2.3.4 La Sentencia Colectiva

“La sentencia colectiva llamada también sentencia arbitral, o laudo arbitral; constituye el fallo final del proceso denominado conflicto colectivo de carácter económico social regulado en la ley de la materia, para resolver las demandas de los trabajadores. Ese fallo es la sentencia del Tribunal de Arbitraje sobre un pliego de peticiones, o la petición de resolver una solicitud de negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en el caso que el patrono se haya planteado renuente a la negociación y los trabajadores se hayan visto obligados a demandar su conocimiento por la vía judicial”.²⁴

La sentencia colectiva o sentencia arbitral es el fallo emitido por el Tribunal de Arbitraje, donde se ha demandado resolver el pliego de peticiones o el pacto colectivo de condiciones de trabajo. La sentencia colectiva o sentencia arbitral, en el caso de Guatemala es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, mismo que no puede ser inferior a un año.

²⁴ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 109.



2.3.5 El Reglamento Interior de Trabajo

Dentro de las distintas definiciones doctrinarias se puede mencionar que, “el reglamento interior de trabajo, forma parte del derecho colectivo de trabajo, sea cual fuere su origen, está destinado a reglar las relaciones y actividades de todo el personal, de manera que comparte el mismo carácter que una convención colectiva de trabajo, aunque sus fines sean otros. Su contenido es realmente colectivo, no interesando si emana de un acto unilateral o no del empresario. Además, es una fuente del derecho del trabajo”.²⁵

El reglamento interior de trabajo tiene básicamente la función de reglamentar las relaciones y actividades que realiza el personal de una empresa, es decir que es una forma de normación colectiva, y constituye parte esencial de una empresa, asimismo otorga el poder legislativo al patrono ya que emana de un acto unilateral de este.

El reglamento interior de trabajo se considera que es, “el conjunto de disposiciones, que dictadas por el empresario unilateralmente o de acuerdo con los trabajadores a su servicio y con intervención de la autoridad estatal o sin ella, contiene las normas

²⁵ Ruprecht, Alfredo J. **Derecho de trabajo**. Pág. 258.

necesarias para el desenvolvimiento efectivo de la prestación laboral al fijar las líneas generales de los servicios laborales y el modo de ejecutar las tareas”.²⁶



Se encuentra definido en la legislación por medio del Artículo 57 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala el cual indica, “es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo”.

La definición del Código de Trabajo permite establecer que el reglamento interior de trabajo, realiza la función de precisar y regular las normas a que obligadamente deben sujetarse tanto el patrono y los trabajadores en la ejecución concreta del trabajo. Es de resaltar que existe la posibilidad de que en el reglamento interior de trabajo, pueda regularse una condición de prestación de servicios más favorable.

En general, se puede decir lo que debe contener el reglamento interior tal como se establece el Artículo 60 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “el Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Derecho laboral normativo**. Pág. 466.



evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además debe contener:

- Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada;

- El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

- Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

- El lugar, día y hora de pago.

- Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión de trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;



- La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

- Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole de trabajo”. (sic)

El Artículo 60 del Código de Trabajo indica las disposiciones que debe contener el Reglamento Interior de Trabajo, y básicamente se encuentran disposiciones preparatorias de las actividades de la empresa o establecimiento, las normas que establecen las jornadas de trabajo, los principios relacionados con los salarios, las medidas de seguridad y salud social, y las disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

CAPÍTULO III



3. El derecho de huelga

“La huelga consiste en una suspensión colectiva del trabajo con el fin de presionar al empresario o a los poderes públicos. Así caracterizada, la huelga es un instrumento esencial de la lucha de los trabajadores. Como se observa, esta suspensión de labores es contemplada como un instrumento de los trabajadores en la lucha de clases, entendida ésta como aquellos conflictos producidos entre las clases sociales que conforman a las sociedades dentro de la historia de la humanidad”.²⁷

En torno a esta apreciación se puede decir que el derecho de huelga, se origina por las tensiones sociales suscitadas por el desequilibrio económico entre dos clases sociales: la primera detentadora de los bienes de producción y la segunda que solo cuenta con su fuerza de trabajo.

El derecho de huelga se basa en una concepción teórico-práctica donde, “se desprende que si bien la huelga puede ser concebida como el instrumento de lucha idóneo de la clase obrera para con ella, tratar de nivelar la situación social, económica y aun política respecto al sector patronal, aquélla, como acto jurídico, debe, para su

²⁷ <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/38.pdf> (Consultado 20 de agosto de 2018).



debido desarrollo, cumplir con los requerimientos que establezca la norma legal que la reglamente. Se reitera, este tipo de cesación de labores constituye, en teoría, el instrumento de lucha ideal de los obreros para procurarse mejores condiciones de trabajo; sin embargo, para, por así decirlo, lograr el adecuado desarrollo de esta figura laboral, se requiere como ya se ha dicho, que el mismo tenga su origen en una acción concertada y que se patente en la estructuración de una coalición que se crea ante el rompimiento del equilibrio que debe existir entre los factores de la producción”.²⁸

El derecho de huelga se puede decir que hoy en día más que un conflicto, es un medio para superar el conflicto colectivo laboral, que tiene su fundamento permitido por la ley y la norma constitucional, con el objetivo suscitado por los trabajadores, de lograr y defender mejores condiciones de trabajo.

3.1 La huelga como garantía constitucional en Guatemala

“La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza a los trabajadores del servicio privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente tramite del conflicto colectivo de carácter económico social”.²⁹

²⁸ **Ibid.** Pág. 7.

²⁹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 263.



El ordenamiento jurídico guatemalteco establece en la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de huelga en el Artículo 104 el que indica: “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”.

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce y garantiza el derecho de huelga de los trabajadores, la que puede ser originada por el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, o del pacto colectivo de condiciones de trabajo y por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono este en posibilidades de conceder.

Por consiguiente se establece que los sindicatos de trabajadores o grupos coaligados realizaran una suspensión de sus actividades laborales, con el único propósito de alcanzar una solución a sus problemas de carácter económico social, con el objeto de obtener mejoras a las condiciones de trabajo.

3.2 Antecedentes constitucionales del derecho de huelga en Guatemala



El primer antecedente que se puede encontrar está en el Artículo 166 de la Constitución Política de la República de Centroamérica Decretada el 9 de Septiembre de 1921, “a este respecto debe destacarse que a nivel guatemalteco, éste constituye el primer antecedente que en relación a la regulación legal de la huelga aparece en las constituciones que han regido en nuestro país, cuestión de enorme trascendencia, si tomamos en cuenta que el primer antecedente de huelga a nivel de toda Latinoamérica, es la Constitución Mexicana de 1917, lo que significa que nuestro caso constituye el segundo antecedente en Latinoamérica, lo que coloca a nuestro país en una posición de vanguardia en cuanto a ser la segunda nación que en el continente reguló primero a nivel constitucional el ejercicio de este derecho”.³⁰ (sic)

Se puede comprender que la legislación guatemalteca en el caso del derecho de huelga ha tenido un gran desarrollo por ser la segunda nación en adoptar este derecho de manera constitucional, a nivel Latinoamericano y es por tal situación que se consigna como primer antecedente del derecho de huelga en la legislación guatemalteca.

El segundo antecedente se puede encontrar en el Artículo 58, numeral 9 y el Artículo 70 de la Constitución Política de la República de Guatemala la cual fue decretada por la

³⁰ **Ibid.** Pág. 270.

Asamblea Nacional Constituyente, el 11 de marzo de 1945, “el segundo antecedente, lo constituye la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada por el gobierno revolucionario a partir del año 1944. En este texto constitucional, no solo se mantiene la existencia del derecho de huelga, sino que además se confiere este derecho a los trabajadores del sector público, por lo que para estos trabajadores es esta constitución la que constituye el primer antecedente en materia del reconocimiento del derecho de huelga para los servidores públicos. Adicionalmente es importante señalar que es ésta la Constitución en la que con mayor amplitud se regulan los derechos fundamentales en materia de trabajo para los trabajadores”.³¹ (sic)



El segundo antecedente del derecho de huelga en la legislación guatemalteca, inicia a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, ya que esta Constitución mantiene el derecho de huelga y otorga el derecho de huelga a los trabajadores del sector público, es decir que a partir de 1945 se reconoce el derecho de huelga para el sector público.

El tercer antecedente que se puede mencionar fue el regulado en el Artículo 116 numeral 10 de la Constitución Política de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente del 2 de febrero de 1956, “en esta Constitución, se mantiene el derecho de huelga, pero también vuelve a contenerse la prohibición para los trabajadores del sector público de ejercer este derecho, quizá lo más importante

³¹ **ibid.** Pág. 271.

sea que el texto de la disposición establece ya como presupuestos a la huelga legal los procesos previos de conciliación, lo que a partir de ese momento se estatuye, pues no cambia en ninguna otra de las constituciones que posteriormente se promulgaron”.



El tercer antecedente se suscitó a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956, y tiene la característica que mantiene del derecho de huelga para el sector privado, sin embargo para el sector público regresa la prohibición de ejercer este derecho. Lo destacable de esta constitución es que establece los presupuestos de la huelga legal y además instaura los procesos previos a la conciliación.

Un cuarto antecedente que se puede mencionar es el que refleja el Artículo 114 numeral 14 y en el Artículo 119 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual fue decretada por medio de la Asamblea Nacional Constituyente el 15 de septiembre de 1965, “esta constitución, aunque mantiene el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, resulta ser una de más represivas, pues con toda claridad en su Artículo 119, prohíbe la huelga de los trabajadores del Estado, que aunque venía derogada desde la constitución de 1956, no se prohibía con tal severidad en los textos de las anteriores constituciones. Además de señalar, que es esta constitución la que obliga a los servidores públicos a tener que organizarse en asociaciones de orden civil, aspecto este último que se transformaría hasta con la constitución actual”.³²

³² **Ibid.** Pág. 274

El cuarto antecedente comienza a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1965, la que conserva el derecho de huelga para el sector privado y prohíbe expresamente el derecho de huelga para el sector público, esta Constitución se caracteriza por ser una de las más represivas, al dejar claro la prohibición.



Asimismo, se encuentran los fundamentos constitucionales que rigen actualmente el derecho de huelga en la República de Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 31 de mayo de 1985, contempla el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del sector privado y para los trabajadores del sector público a tal punto que actualmente se considera como garantías constitucionales en relación al trabajo.

“Efectivamente el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, mientras que el Artículo 116 del mismo cuerpo legal constitucional establece ese mismo derecho para los trabajadores del sector público, acaso sea esto lo más importante, pues es con ésta constitución que se estatuye nuevamente la posibilidad de ejercer el derecho de huelga por parte de los trabajadores del Estado, que como ya se señaló había sido proscrito desde la constitución de 1956, quiere decir que los trabajadores del Estado debieron esperar casi treinta años para que constitucionalmente el Estado nuevamente reconociera el derecho a la huelga. En

torno a estas dos disposiciones, gira todo el desarrollo en materia colectiva del ejercicio del derecho de huelga”.³³



Tal como se hace mención quizá lo más importante que estableció la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada el 31 de mayo de 1985, fue en cuanto al derecho de huelga el restablecimiento de este derecho para el sector público que a partir de esa fecha se considera como una garantía constitucional.

3.3 Clasificación de la huelga

La legislación guatemalteca clasifica a la huelga en: Legal e ilegal; En cuanto a la suspensión de las actividades y en cuanto a resolver el fondo de la controversia surgida. Sin embargo para el efecto de la presente investigación se analizará cuando la huelga es ilegítima, justa e injusta.

3.3.1 Huelga legal

El Artículo 239 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece, “es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una

³³ **Ibid.** Pág. 276.

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”. El Artículo 241 de dicho Código indica, “para declarar una huelga legal los trabajadores deben:



a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;

b) Agotar los procedimientos de conciliación; 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 representan al patrono”. (sic)

La huelga legal es la que ha sido calificada por el respectivo Juez de Trabajo y Previsión social, habiendo emitido pronunciamiento que lleno los requisitos establecidos en el Artículo 239 y 241 del Código de Trabajo los que se desarrollaron anteriormente.



3.3.2 Huelga ilegal

“Es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo”.³⁴ Es decir que la huelga ilegal es la que no llena los requisitos establecidos en el Artículo 239 y 241 del Código de Trabajo, Artículos que se mencionaron anteriormente, y que el Juez de Trabajo y Previsión Social al momento de hacer el pronunciamiento de la calificación efectivamente indica que no se llenaron los requisitos establecidos en la ley.

3.3.3 Huelga de hecho o ilegítima

“Es la paralización de actividades que se dan sin que se haya agotado los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido autorización del juez de trabajo, previo a la holganza. Tanto en la huelga ilegal, como en la huelga ilegítima, el patrono podrá despedir sin ninguna responsabilidad de su parte una vez haya solicitado a los tribunales la reclamación de legalidad o ilegalidad, conforme al artículo 254 del Código de Trabajo”.³⁵

³⁴ **Ibid.** Pág. 265.

³⁵ **Ibid.** Pág. 266.

La huelga de hecho o ilegítima es la suspensión de actividades que se realiza ~~sin haber~~ agotado los procedimientos de arreglo directo, conciliación y sin que se haya ~~solicitado~~ autorización del Juez de Trabajo y Previsión Social, previo a la holganza. En la huelga ilegal y en la huelga de hecho o ilegítima, el patrono podrá despedir a los trabajadores sin responsabilidad de su parte, pero debe previamente solicitar al Juez de Trabajo y Previsión Social el pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.



3.3.4 Huelga justa

El Artículo 242 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece: “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 las posibilidades de conceder. 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 estos hayan holgado”.

La huelga es justa, cuando los trabajadores declaran la huelga que previamente ha sido calificada de legal, y los delegados de las partes hacen la solicitud de justicia al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social y el Juez se pronuncia indicando que los motivos que la originan son imputables al patrono.



3.3.5 Huelga injusta

“Es aquella que aun habiendo sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez de trabajo, que los motivos que la originaron son imputables a los trabajadores”.³⁶ La huelga injusta es la que ha sido declarada legal pero al solicitar el pronunciamiento del Juez de Trabajo y Previsión Social se establece que los motivos que la han originado son imputables a los trabajadores.

3.4 Procedimiento para la declaración de legalidad de huelga

El procedimiento se debe iniciar de manera formal con el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, a lo que se le conoce como demanda colectiva que se puede realizar de dos formas: la primera que se puede promover por un grupo coaligado de trabajadores, con el propósito de exigir al patrono negociar la suscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo, y la segunda forma es que se puede promover por medio del sindicato de trabajadores con el propósito de exigir al patrono a negociar la suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

³⁶ **Ibid.**

Se entenderá planteado el conflicto colectivo de carácter económico social desde el momento que se entregue el pliego de peticiones al juez correspondiente, a partir de ese momento los patronos y trabajadores no podrán tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedir el ejercicio de los derechos.



A partir de que se haya planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, toda terminación de contratos de trabajo en la empresa, aunque sea de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto, debe ser autorizada por el juez que tramitara el asunto en forma de incidente.

El Artículo 381 del Código de Trabajo establece, “el pliego de peticiones ha de exponer claramente en qué consisten éstas, y a quien o a quienes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha”.

El trámite del conflicto colectivo de carácter económico social, consiste en que dentro de las doce horas siguientes de recibido el pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación. Una vez declarado competente el Tribunal de Conciliación se reunirá sin pérdida de tiempo, para ello convocara a las delegaciones de patronos y trabajadores para una comparecencia que se llevará a cabo dentro de las treinta y seis horas siguientes.



Es significativo señalar que en esta fase del proceso queda prohibido la interposición de recursos, ni se admitirán recusaciones, ni excepciones dilatorias o incidentes que su único objetivo es demorar y entorpecer el trámite del proceso.

El Artículo 385 del Código de Trabajo indica como actuará el Tribunal de Conciliación, “dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan. Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en un acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamara a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal”. (sic)

Si se llegara a un arreglo se dará por terminada la controversia, y las partes quedan obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación, pero si las recomendaciones del Tribunal de Conciliación no fueren aceptadas por las partes, el Tribunal puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes el procedimientos que estableció el Artículo 385 que se mencionó anteriormente y si no se obtiene éxito el Tribunal de Conciliación dará por concluida en forma definitiva su intervención.

Cabe resaltar lo establecido en el Artículo 393 del Código de Trabajo que indica "en ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días, contados a partir del momento en que el Juez de trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el artículo 381". (sic)



Si no existe arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas posteriores de fracasada la conciliación cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, para lo cual el juez verificara si los trabajadores han satisfecho los requisitos que se determinan en los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

“Cabe señalar que dos de los tres requisitos exigidos a estas alturas del procedimiento ya se encuentran satisfechos y se constatan solo con revisar el expediente del juicio, me refiero a el requisito relativo a que el movimiento se haya acordado por un grupo de tres o más trabajadores y que el mismo se haya acordado y mantenido en forma pacífica y el requisito relativo al agotamiento de los procedimientos de conciliación, que son precisamente los observados al inicio del proceso, resta solamente que el juez de trabajo constate lo relativo al número de trabajadores que apoyaran a ir a la huelga. Para constatar el porcentaje de la mitad más uno del total de los trabajadores que

laboran en el centro de trabajo, excluyendo a los trabajadores de confianza, el juez ordenará a la Inspección General de Trabajo, proceder al recuento”.³⁷



Realizada la verificación, el Juez de trabajo y Previsión Social declarará legal la huelga resolución que será consultada inmediatamente a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, si la sala confirma el pronunciamiento del Juez de Trabajo y Previsión Social los trabajadores gozan de plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal.

3.5 Consecuencias de la suspensión de actividades posterior a la declaración de ilegalidad de huelga

“La legislación laboral, contempla en su artículo 244, que una vez declarada ilegal la huelga al no concurrir los requisitos que exige la ley, los trabajadores no pueden holgar. No obstante la prohibición establecida en la ley, si los trabajadores aún en contra de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga por tribunal competente disponen ir a la huelga, el tribunal debe, a solicitud del patrono fijar un término de veinte días, durante el cual éste puede sin responsabilidad de su parte, dar por terminado los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que se encontraren en holganza; esto significa

³⁷ **Ibid.** Pág. 268.

que la única holganza permitida por la ley, es la autorizada por el juez competente, una vez satisfechos todos los requisitos previstos en la ley”.³⁸



En la legislación laboral guatemalteca se establece que una vez declarada la huelga ilegal por medio del Juez de Trabajo y Previsión Social, por medio del pronunciamiento y calificación indicando que no llena los requisitos establecidos en el Artículo 239 y 241 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, los trabajadores no pueden holgar. Ahora bien si los trabajadores aún en contra de la declaratoria de ilegalidad de huelga disponen ir a la huelga, a solicitud del patrono el tribunal debe fijar un término de veinte días durante el cual el patrono sin responsabilidad de su parte podrá por terminados los contratos de trabajo de los trabajadores que holgaren.

3.6 Consecuencias de la declaración de huelga ilegítima o de hecho

“En relación a este tema, cuando la paralización de actividades se produce, sin haberse previamente instaurado el conflicto colectivo de carácter económico social, la ley prevé que el patrono afectado por la paralización puede solicitar por la vía de los incidentes, que se declare la ilegitimidad de la huelga y se autorice la terminación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores que se encontraren holgando”.³⁹

³⁸ **Ibid.** Pág. 285.

³⁹ **Ibid.** Pág. 286.



Las consecuencias para los trabajadores al declarar la huelga ilegítima o de hecho, es decir que previamente no se han agotado los procedimientos de conciliación, consisten en que la ley establece que el patrono afectado por la paralización de labores, puede solicitar al Juez de Trabajo y Previsión Social que se declare la ilegitimidad de la huelga y por consiguiente se autorice la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores que se encuentren holgando.

3.7 Consecuencias de la justicia y de la injusticia de huelga

“Si la huelga es declarada justa: las consecuencias se remiten a imponer al patrono la obligación de suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo, según sea el caso, además de obligarlo a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante todo el tiempo en que se haya producido la holganza. Si la huelga es declarada injusta: las consecuencias no son gravosas para el empleador, pues no se le impone la obligación de celebrar pacto o convenio alguno, según sea el caso, y tampoco queda obligado a pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante el tiempo que halla durado la holganza. En este caso, los trabajadores aunque pierden los salarios del tiempo que holgaron, conservan su estabilidad en el empleo, pues las relaciones o contratos de trabajo no se verán afectados por la declaratoria de injusticia de la huelga y únicamente se da una suspensión colectiva total de los contratos de trabajo”.⁴⁰

⁴⁰ **Ibid.** Pág. 282.



Las consecuencias de que la huelga haya sido declarada justa, radican en imponer al patrono la obligación de suscribir el pacto colectivo de condiciones de trabajo, y además obligarlo a pagar los salarios que han dejado de percibir los trabajadores durante el tiempo que haya durado la huelga. En el caso que la huelga haya sido declarada injusta, las consecuencias para los trabajadores es que dejan de percibir los salarios del tiempo que holgaron, sin embargo esto no afecta su estabilidad laboral, y en el caso del patrono no se le impone ninguna obligación gravosa.

3.8 Fundamento de la huelga para los trabajadores del Estado

Por ser una garantía constitucional se inicia mencionando el fundamento del derecho de huelga que establece el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “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”.

Se encuentra asimismo el fundamento en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República de

Guatemala, en el Artículo 1 que establece: “los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de esta ley”.



Por lo que el fundamento del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, se encuentra contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, como una garantía constitucional y en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

CAPÍTULO IV



4. La terminación del contrato de trabajo no constitutiva de represalia en el servicio público

Existe terminación del contrato de trabajo, cuando una de las dos partes que forman la relación laboral le pone fin a esta, terminándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, o por causa imputable a la otra en los casos que dispone la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

Cuando es por voluntad de una las partes se puede mencionar a la renuncia por parte de servidor público, es decir a la decisión unilateral por la cual el servidor público manifiesta su voluntad de manera expresa y por escrito de no continuar prestando sus servicios a la administración pública.

La autoridad nominadora podrá destituir o remover a un servidor público, por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, pero la Ley de Servicio Civil otorga el derecho a los servidores públicos de recibir una indemnización en estos casos tal como se establece en el Artículo 61 numeral 7, "A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario



por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año ~~la parte~~ proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses, a partir de la fecha de supresión del puesto”. Cabe resaltar lo establecido en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “Indemnización. Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario.

Al hacer referencia a la terminación del contrato de trabajo por causa imputable a la otra parte, tal como lo establece el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil Decreto número 1748 del Congreso de la República de Guatemala se encuentran el: “Despido justificado. Los servidores públicos del Servicio por Oposición y sin Oposición, solo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobado. Son causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos del Servicio por Oposición, sin responsabilidad de su parte:

- Cuando el servidor se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho, contra su jefe o los representantes de este en la dirección de las labores.



- Cuando el servidor cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra otro servidor público, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o interrumpa las labores de la dependencia.

- Cuando el servidor, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su jefe o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.

- Cuando el servidor cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del Estado, de alguno de sus compañeros de labores, o en perjuicio de tercero en el lugar de trabajo; asimismo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en el equipo, máquinas, herramientas, materiales, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

- Cuando el servidor falte a la debida discreción, según la naturaleza de su cargo, así como cuando revele los secretos que conozca por razón del puesto que ocupe.

- Cuando el servidor deje de asistir al trabajo sin el correspondiente permiso o sin causa debidamente justificada, durante dos días laborables en un mismo mes

calendario. La justificación de la inasistencia debe hacerse al momento de reanudar sus labores, si no lo hubiera hecho antes.



- Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

- Cuando el servidor se niegue de manera manifiesta a acatar normas o instrucciones, que su jefe o su representante, en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en las labores.

- Cuando el servidor viole las prohibiciones a que está sujeto o las que se establezcan en los manuales o reglamentos internos de la dependencia en que preste sus servicios, siempre que se le aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en los casos de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o los bienes del Estado.

- Cuando el servidor incurra en negligencia, mala conducta, insubordinación, marcada indisciplina, ebriedad consuetudinaria, o toxicomanía en el desempeño de sus funciones.

- Cuando el servidor sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoria.



- Cuando el servidor incurra en actos que impliquen cualquier otra infracción grave de esta ley y sus reglamentos internos o manuales de la dependencia en que preste sus servicios”.

Se puede concluir que la terminación del contrato de trabajo: por decisión unilateral del servidor público es decir la renuncia, por decisión unilateral por parte de la autoridad nominadora por supresión del puesto o despido injustificado directo la cual tiene la obligación de pagar indemnización, y el despido justificado cuando el servidor público ha incurrido en las causales que fueron citadas anteriormente, no es constitutiva de represalia en el servicio público.

4.1 Qué se entiende por hecho constitutivo de represalia

La represalia se considera como cualquier acto que se realice con ocasión de un daño o agravio para responderlo, minimizarlo, detenerlo o reprender al culpable. Por lo tanto la represalia lleva implícito el hecho de haber sido objeto de algún ataque, daño, agravio o provocación de cualquier naturaleza.



“La represalia no solo se limita al despido, que es la más común de las represalias sino que puede deberse a una serie de represalias de carácter económico o disciplinarios, como sería en este último caso, un traslado de lugar de trabajo, aunque podría ser esto mismo considerado un acoso laboral, por lo que gran parte de los autores se refiere al despido como represalia directa del empleador, más común, y la más drástica, produciendo un mayor perjuicio al trabajador”.⁴¹

Es decir que a pesar de no ser la única represalia el despido, es la que mayormente se utiliza, existiendo una conexión directa entre la tutela y el despido injustificado, de tal manera que se podría decir que si el tribunal ampara la tutela, no solo se estaría reconociendo la vulneración de un derecho fundamental, sino que al mismo tiempo la injustificación de dicha terminación del contrato.

En el contexto que se utiliza la palabra represalia en el Artículo 4 inciso c de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se presume que con el hecho de que exista un conflicto colectivo de carácter económico social, a la vez existe algún daño o agravio para una de las partes en la relación laboral, generado por la promoción de ese conflicto. Esta presunción se justifica porque cuando se plantea el conflicto colectivo de carácter económico social los sujetos procesales tienen una controversia de intereses al no haber podido acordar voluntariamente el equilibrio

⁴¹ <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146543/Alcance-del-concepto-de-represalia-a-propo%CC%81sito-de-la-llamada-garanti%CC%81a-de-indemnidad-en-materia-laboral.pdf?sequence=1&isAlloed=y> (Consultado 3 de septiembre de 2018)

económico. Consecuentemente, cada una de las partes se considera agraviada por las solicitudes de la otra y por el inicio de un proceso de esta naturaleza.



Las represalias pueden variar en cada relación laboral, en el caso de los trabajadores podría generarse entre otras la dilatación laboral, esto implica que la realización del trabajo se efectúe con lentitud produciendo una disminución en la eficiencia de su servicio. Se puede mencionar que las represalias patronales pueden consistir en la cancelación de ciertas comodidades que se les brinda a los trabajadores, por ejemplo: apagar el aire acondicionado, limitar los horarios para ingerir alimentos e incluso la revocación de los contratos.

4.2 Casos en que el Decreto 71-86 del Congreso de la República no considera constitutivos de represalia

Tal como lo establece el Artículo 4 inciso c segundo párrafo de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86, “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.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”.

Según la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 establece los casos no constitutivos de represalia siendo los siguientes:

- Los actos que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley.
- En el caso de renuncia por parte del servidor público.

- 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 esenciales. En este último caso la ley indica que no constituye acto de represalia que la autoridad nominadora del Estado, cancele nombramientos y contratos de trabajo.



4.3 La terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores a los que se impute haber holgado de hecho

En el caso de los trabajadores del Estado, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 con reformas por el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, indica que **los trabajadores en el caso de huelga acordada y mantenida de hecho, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, la autoridad nominadora podrá cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.**

4.4 La garantía del debido proceso en su acepción normativa

“En vista que el Estado, por vía del poder o rama judicial toma para sí el control y la decisión respecto a los conflictos que tengan que ver con la interpretación o violación

de ley y que de dichos conflictos una persona puede resultar sancionada o lesionada en sus interés, se hace necesario que en un Estado de derecho, toda sentencia judicial deba basarse en un proceso también es una garantía de que el juez deberá ceñirse a un determinado esquema de juicio, sin poder inventar tramites a su gusto, con los cuales pudiera crear un juicio amañado que en definitiva sea una farsa judicial”.⁴²



En Guatemala la garantía del debido proceso tiene rango constitucional, ya que se considera un principio el cual se establece en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, “nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente. Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o secretos, ni por procedimientos que no estén previamente preestablecidos legalmente”. Este principio de rango constitucional indica que en Guatemala nadie podrá ser privado de sus derechos sin antes haber sido citado, oído y que en proceso legal haya sido desfavorable la resolución, ante un juez o tribunal previamente establecido legalmente.

En la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, que desarrolla normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco se establece en que consiste el debido proceso en el Artículo 16, “es inviolable la defensa de la persona y de sus derechos. Ninguno puede ser juzgado por comisión o por tribunales especiales. Nadie podrá ser

⁴² https://es.wikipedia.org/wiki/Debido_proceso (Consultado 10 de septiembre de 2018).



condenado no privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal seguido ante juez o tribunal competente y preestablecido, en el que se observen las formalidades y garantías esenciales del mismo; y tampoco podrá ser afectado temporalmente en sus derechos, sino en virtud de procedimiento que reúna los mismos requisitos”. **Esto indica que el debido proceso es un principio legal que consiste en observar las normas y formalidades que se establecen para cada procedimiento en la legislación, por lo tanto ninguna persona podrá ser condenada ni privada de sus derechos sin haber sido citada, oído y vencida en proceso legal ante tribunales que hayan sido preestablecidos legalmente.**

4.5 La confrontación del Artículo 4 C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala y el Artículo 395 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Artículo 4 C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, “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”.



El Artículo 395 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala indica, “si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del juez. Pasado este término sin haberlo declarado, deben acudir al arbitraje obligatorio”.

En el caso del Artículo 4 C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, **se hace referencia que en los casos de estallar la huelga acordada y mantenida de hecho, la autoridad nominadora del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, se les otorga la facultad para cancelar los nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin necesidad de solicitar previa autorización judicial.**

En caso del Artículo 395 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, una vez agotados los procedimientos de conciliación y habiendo el Tribunal de Conciliación propuesto los medios o bases generales de arreglo que su prudencia dicte, y no hubiere arreglo, además de haber sido establecida

la calificación de huelga legal por pronunciamiento del Juez de Trabajo y Previsión Social y la Sala confirmando la resolución. **Es decir, que hasta que el Juez de Trabajo y Previsión Social haga su pronunciamiento de legalidad de la huelga y confirmado por la respectiva Sala, los trabajadores gozan de veinte días para declarar la huelga calificada de legal.**



4.6 La nulidad de la terminación fundada en el Artículo 4 C.2 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala

Para iniciar esta breve explicación es necesario conocer el significado de nulidad que es una, “ineficacia en un acto jurídico como consecuencia de carecer de las condiciones necesarias para su validez, sean ellas de fondo o de forma; o, como dicen otros autores vicio que adolece un acto jurídico si se ha realizado con violación u omisión de ciertas formas o requisitos indispensables para considerarlo como válido, por lo cual la nulidad se considera ínsita en el mismo acto, sin necesidad de que se haya declarado o juzgado”.⁴³

Entonces se puede deducir que, existe nulidad de la terminación de los contratos y la cancelación de nombramientos, derivado que es evidente que el Decreto 35-96 que modifico la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 ambos del Congreso de la República de Guatemala,

⁴³ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 491.



restringe derechos de los trabajadores del sector público, ya que el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, permite a la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, que no se solicite el pronunciamiento de un Tribunal de Trabajo para que autorice la terminación de los contratos de trabajo y cancelación de nombramientos. Por lo tanto, **se vulnera el debido proceso derivado que el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, autoriza a la autoridad nominadora a poder terminar con los contratos, correspondiendo a los órganos jurisdiccionales hacer una previa autorización.**

4.7 Por qué es inconstitucional el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala

En Guatemala el derecho de huelga es de rango constitucional, y a partir de ahí se infiere que el derecho de huelga es una garantía que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala a favor de los trabajadores, tal ejercicio únicamente se encuentra sujeto a las limitaciones que impone la ley ordinaria en las situaciones y circunstancias que ahí se mencionan. **Pero cabe resalta que esas limitaciones establecidas en la ley ordinaria, por ninguna circunstancia pueden ser sinónimo de una prohibición que impida el ejercicio del derecho de huelga.** Por esta razón se entiende que las limitaciones al derecho de huelga son en la medida que solo

impiden a los trabajadores del Estado, el ejercicio de este derecho en ciertas circunstancias, que en todo caso no debe presumirse que son perpetuas.



“El argumento esgrimido por los enemigos del derecho de huelga ha sido precisamente el que según ellos la ley prohíbe el ejercicio de este derecho para algunos grupos de trabajadores en determinados casos, sin embargo, este argumento se derrumba cuando se corrobora que no existen prohibiciones, sino únicamente limitaciones temporales o parciales al derecho de los trabajadores de no trabajar o de suspender sus labores. De tal cuenta, que cuando por medio de la ley, tal el caso del Decreto 35-96 del Congreso de la República, se sustituye el derecho de huelga por la figura del arbitraje obligatorio”.⁴⁴

Argumento que se establece en el Artículo 4 párrafo 2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, “una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga. El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a

⁴⁴ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 290.

excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados”.



En consecuencia al sustituir el derecho de huelga por el arbitraje obligatorio se está ocasionando una supresión del derecho de huelga y no una simple limitación de tal derecho, ya que para los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, desaparece en forma definitiva la posibilidad de declararse en huelga, obligándose a tener que recurrir al procedimiento de arbitraje conciliatorio.

Por las razones expuestas anteriormente, se produce la vulneración de una garantía o un derecho consagrado en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico que es la Constitución Política de la República de Guatemala; esto, en referencia al derecho de huelga, entonces cuando una ley ordinaria suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, a los que la Constitución Política de la República de Guatemala les ha otorgado este derecho, se contraviene el texto constitucional.

“Es decir, que al constituir el derecho de huelga una garantía fundamental que no excluye a un grupo de trabajadores en particular, no puede ninguna ley de carácter ordinario, pretender suprimir el ejercicio de tal derecho únicamente a cierto grupo de trabajadores que en este caso serían los del sector público. En tal sentido puede afirmarse con absoluta veracidad que el Decreto 35-96 (Ley anti-huelga), es una ley

INCONSTITUCIONAL, suprime el derecho de huelga garantizado en la Constitución Política para todos los trabajadores, sin distinciones de ninguna naturaleza”.⁴⁵ (sic)



⁴⁵ **ibid.**



CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 4 el cual ha sido modificado por el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, vulnera el debido proceso al permitir a las autoridades nominadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y, sin previa autorización judicial, en los casos de huelga acordada y mantenida de hecho.

Por lo tanto, el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala es inconstitucional, ya que es presupuesto indispensable para la imputación de cargos en contra de los trabajadores por holgar de hecho, la declaración previa de los respectivos Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en donde se haya declarado la huelga de hecho o ilegítima; asimismo, se autorice la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores que holgaron de hecho.

De esta manera, también son vulnerados los derechos de los trabajadores, tutelados en los instrumentos internacionales referentes a los derechos fundamentales, que establecen la libertad sindical, el derecho de huelga y constituye un claro retroceso en los principios de progresividad y no regresividad del derecho del trabajo que se fundan en el Artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.



BIBLIOGRAFÍA



- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho laboral normativo**. 6ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1979.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. 3ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Formatec. 2009.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 7ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Ius ediciones. 2017.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 4ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Fenix. 2010.
- <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/38.pdf> (Consultado 20 de agosto de 2018).
- <https://cursos.aiu.edu/Relaciones%20Individuales%20del%20Trabajo/pdf/Tema%203.pdf> (Consultado 16 de julio de 2018).
- https://es.wikipedia.org/wiki/Debido_proceso (Consultado 10 de septiembre de 2018).
- <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/146543/Alcance-del-concepto-de-repre-salia-a-propo%CC%81sito-de-la-llamada-garanti%CC%81a-de-indemnidad-en-ma-teria-laboral.pdf?sequence=1&isAlloed=y> (Consultado 3 de septiembre de 2018)
- <http://ri.ues.edu.sv/5063/1/SITUACION%20DE%20LA%20ESTABILIDAD%20LABORAL%20DE%20LA%20INDUSTRIA%20MAQUILERA%20EN%20EL%20SALVADOR.pdf> (Consultado 17 de julio de 2018).
- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/T-UC-0013-Ab-61.pdf> (Consultado 14 de julio de 2018).
- <http://www.onsec.gob.gt/wp-content/uploads/2018/02/MANUAL-DE-CLASIFICACION-Y-DEFINICION-DE-LOS-RENGLONES-PRE.pdf> (Consultado 19 de julio de 2018).
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales en el derecho de trabajo**. 8ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones jurídicas. 1959.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 7ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1981.

RODRIGUEZ MAURICIO, Ana Mildred. **Propuesta de regulación en el Código de Trabajo del principio de estabilidad laboral como protección a los trabajadores.** Guatemala, Guatemala: Ed. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2007.



RUPRECHT, Alfredo J. **Derecho de trabajo.** 8ª ed. Madrid, España: Ed. Ilustrada. 1978.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la república de Guatemala. 1961.

Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Decreto 127-96 del Congreso de la República de Guatemala. 1996.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1741 del Congreso de la República de Guatemala. 1968.

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

Reformas a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto 35-96 del Congreso de la república de Guatemala. 1996.