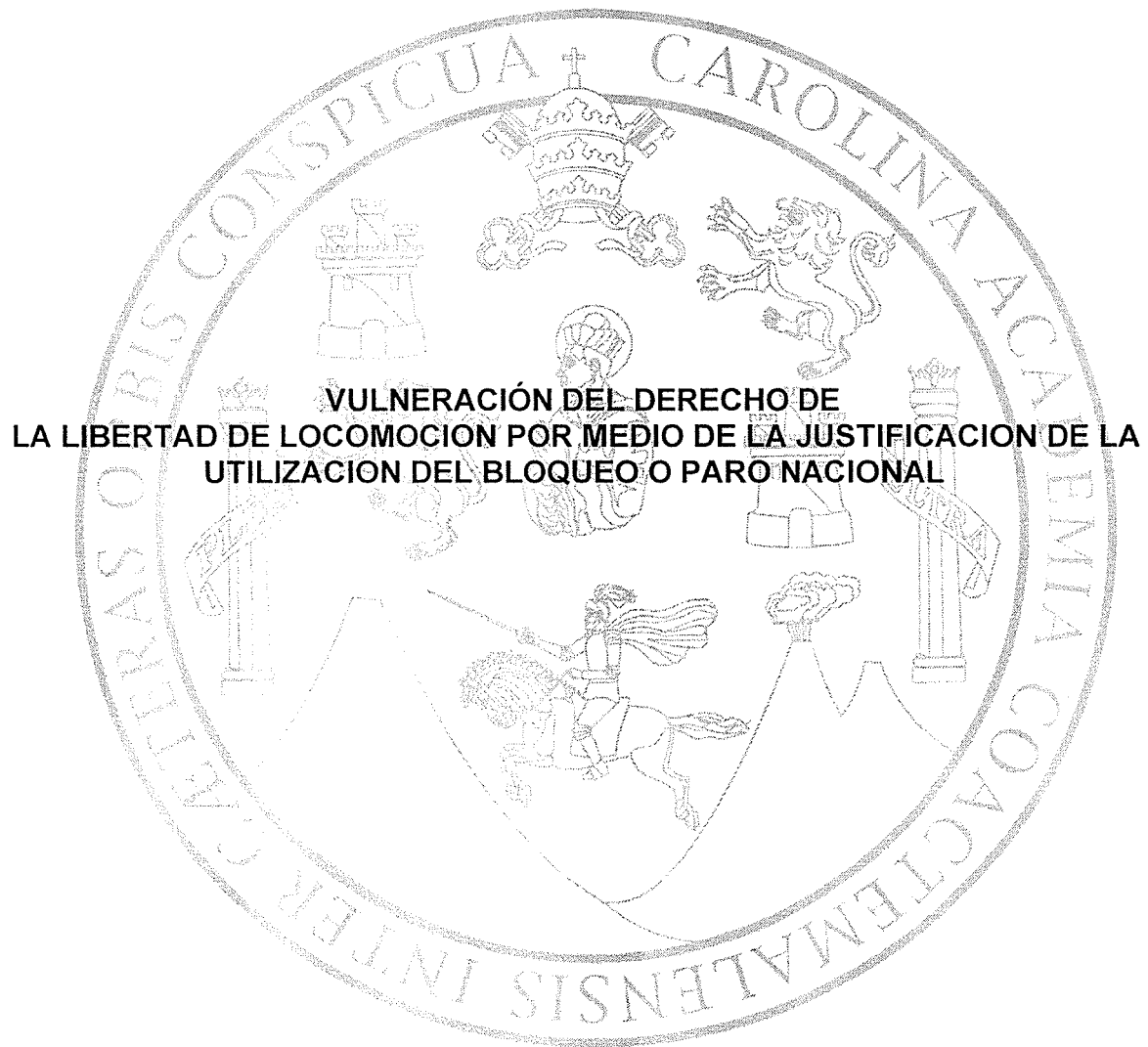


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



NELSON SÓLIMAR BOJORQUEZ VELASQUEZ

GUATEMALA, OCTUBRE 2024

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

**VULNERACIÓN DEL DERECHO DE
LA LIBERTAD DE LOCOMOCION POR MEDIO DE LA JUSTIFICACIÓN DE LA
UTILIZACION DEL BLOQUEO O PARO NACIONAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NELSON SÓLIMAR BOJORQUEZ VELASQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre de 2024

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

DECANO	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. William Armando Venegas
Vocal:	Licda. Irma Haydee Godoy Alejandro
Secretario:	Lic. José Luis Martínez Zúñiga

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Rudy Genaro Cotom Canastuj
Vocal:	Lic. Ronal Ortiz
Secretario:	Licda. Vilma Corina Bustamante de Ortiz

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

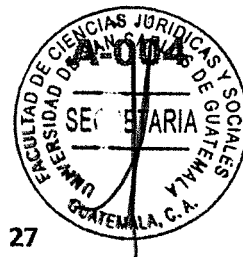


USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 27 de julio del 2022



Atentamente pase al (a) Profesional,

OSCAR ENRIQUE RALON HERRERA

Para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **NELSON SOLIMAR BOJORQUEZ VELÁSQUEZ**, con carné: **201212212** intitulado: **VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LA LIBERTAD DE LOCOMOCIÓN POR MEDIO DE LA JUSTIFICACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BLOQUEO O PARO NACIONAL.**

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.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



JPTR

Fecha de recepción 03 / 10 / 2022

(f)

LICENCIADO

Oscar Enrique Ralón Herrera
ABOGADO Y NOTARIO

Asesor (a)
(Firma y sello)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





Licenciado
Oscar Enrique Ralón Herrera
Abogado Y Notario
Colegiado 13,385

4ª. Calle 1-59 zona 2 Chimaltenango
oficina juridica or@hotmail.com
78 39-35 49 55 35-96 56



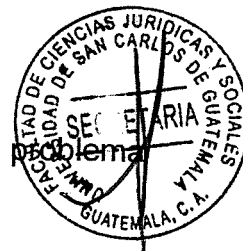
Guatemala, Guatemala, 07 de Noviembre del 2022.

Licenciado
Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales
Su despacho



De manera atenta me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha veintisiete de julio del año dos mil veintidós, asesoré la tesis del estudiante Nelson Solimar Bojorquez Velasquez, con número de carné 201212212, sobre el tema intitulado: "VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LA LIBERTAD DE LOCOMOCIÓN POR MEDIO DE LA JUSTIFICACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DEL BLOQUEO O PARO NACIONAL", por lo que manifiesto lo siguiente:

- a) La tesis contiene un análisis jurídico de la gratuidad de la vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional, por lo que llena los requisitos en cuanto a su contenido científico, técnico y legal, con una redacción clara, práctica y de adecuado uso de lenguaje jurídico.
- b) En el trabajo de investigación se utilizaron los métodos inductivo, deductivo y sintético, con referencia de bibliografía actual y legislación vigente, siendo las formas adecuadas a la investigación y acordes al plan de investigación aprobado.
- c) El informe final de la tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca, puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.



- d) La conclusión discursiva planteada como resultado del análisis y estudio del problema investigado, resulta congruente con el resultado de la investigación
- e) La bibliografía utilizada fue cuidadosamente seleccionada y analizada por el sustentante, con la debida guía y supervisión de su servidor.
- f) De conformidad y en cumplimiento con el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público respectivo; expresamente declaro que no soy pariente del estudiante Nelson Solimar Bojorquez Velásquez, dentro de los grados de ley.

En virtud de lo anterior, tomando en cuenta que el presente trabajo de investigación reúne los requisitos legales que exige el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público respectivo, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponda, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Agradeciendo su atención me suscribo como su atento y seguro servidor.

Lic. Oscar Enrique Ralón Herrera
Abogado y Notario
Colegiado No. 13,385

LICENCIADO
Oscar Enrique Ralón Herrera
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

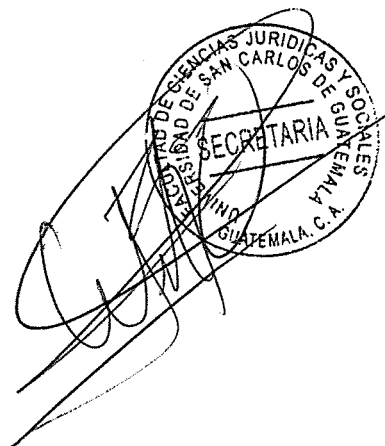
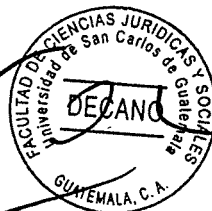
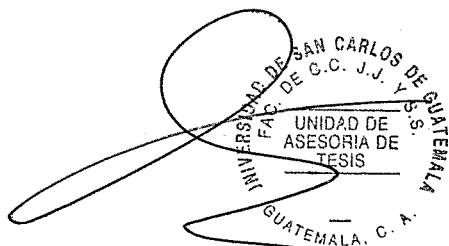
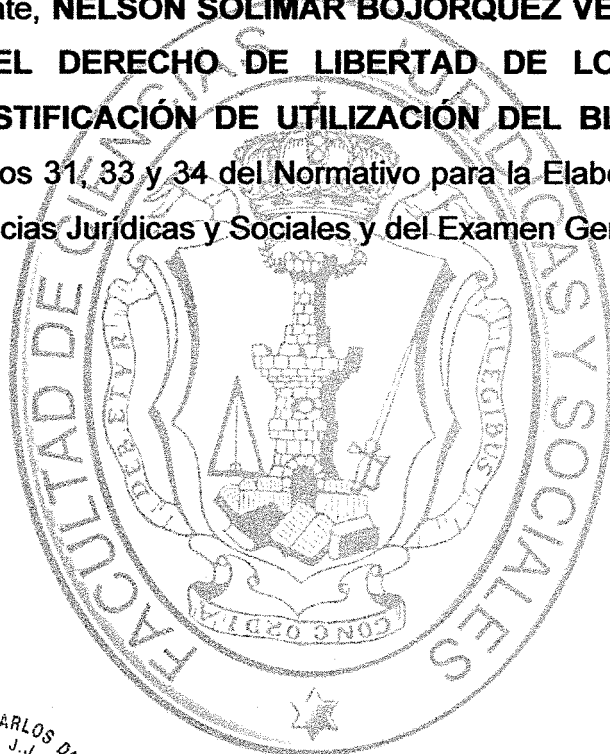


D.ORD. 584-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, seis de junio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **NELSON SÓLIMAR BOJORQUEZ VELÁSQUEZ**, titulado **VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD DE LOCOMOCIÓN POR MEDIO DE LA JUSTIFICACIÓN DE UTILIZACIÓN DEL BLOQUEO O PARO NACIONAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





DEDICATORIA

A DIOS:

Agradecido por llegar a este punto de mi vida, regalarme la vida, y entendimiento para poder culminar mi carrera

A MIS PADRES:

Gloria Esperanza Velásquez, por el apoyo incondicional en toda mi carrera y amor que siempre me brindo. Salvador Bojorquez Ramos, por todos los momentos que viví con él y las enseñanzas que me brindo. Un abrazo al cielo

A MIS HERMANOS:

Con quienes comparto memorias de infancia y el amor que siempre han tenido por mí.

A MIS AMIGOS:

Por su apoyo y alegría a lo largo de estos años de estudio universitario.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme sus puertas hacia la superación académica y con ello permitirme cumplir esta meta.



PRESENTACIÓN

Este trabajo se presenta bajo la realidad en la cual se el estado de Guatemala y los principales problemas que general los bloqueos y que han tomado popularidad como medio de presión para las inconformidades de la población hacia los Gobiernos de turno, se muestra como una herramienta eficaz para que se cumplan las demandas, sin embargo; esta forma de manifestación cuando se lleva bajo medios violentos no es más que una violación de derechos a otros guatemaltecos. Ante esta problemática se realiza una investigación de tipo analítica, enmarcada en el área de derecho constitucional, laboral y penal.

La investigación se realizó en el segundo semestre del año dos mil veintidós, tiempo en el cual se tuvo por objetivo, adquirir conocimiento sobre el tema relacionado a la falta de seguridad y libre transitabilidad como parte del derecho de libre locomoción.

El trabajo se llevó a cabo utilizando el método analítico el cual permitió estudiar y analizar de forma separada los componentes que forman parte de la problemática a estudiar y así poder determinar la naturaleza, causas y efectos; para profundizar el conocimiento de la vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional.

HIPÓTESIS



¿Cuáles Causas por las cuales se da la problemática de la vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional? En respuesta a la anterior interrogante se utilizó una hipótesis con variable independiente con la que se dedujo que las causas por las se da la realización de huelgas o comúnmente conocidos como paros nacionales, se debe a que muy frecuente en Guatemala, algunos ciudadanos manifiestan sus inconformidades ante las decisiones o falta de estas, al gobierno por medio de la violación del derecho al trabajo a otros ciudadanos. Esto se debe a que se da la utilización de bloqueos o paros nacionales para coaccionar ya sea al organismo ejecutivo, legislativo o judicial para lograr ser atendidos, escuchados y se realice o cumplan sus requerimientos a costa de la limitación del derecho de libre locomoción de los demás guatemaltecos, atentando en contra de la situación laboral, económica, comercial y social e incluso política del país.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis y técnicas de investigación que permiten el estudio de forma separa se profundizo a través del método analítico la hipótesis se comprobó al determinar y analizar de forma separada los componentes de la problemática que genera vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional, radica en la falta de una correcta aplicación de sanción para aquellos ciudadanos que atenten en contra del derecho de la libre locomoción para garantizar la seguridad y libre transitabilidad en las carreteras, para que la circulación de vehículos se lleve a cabo sin contratiempos de ninguna naturaleza.

Ya que esto constituye un grave problema, en virtud que se vulnera el derecho a la libre locomoción, por causa que algunos ciudadanos manifiestan sus inconformidades ante las decisiones o falta de estas, al gobierno por medio de la violación del derecho al trabajo a otros ciudadanos. Utilizando la realización de bloqueos o paros nacionales para coaccionar ya sea al organismo ejecutivo, legislativo o judicial para lograr ser atendidos, escuchados y se realice o cumplan sus requerimientos atentando en contra de la situación laboral, económica, comercial y social incluso política del país.

Debido a que el Organismo legislativo ha prestado poca o nula reformas o modificaciones necesarias al Código Penal guatemalteco, con el fin que dichas acciones cumplan con los elementos positivos necesarios de la teoría del delito para que dicha acción sea una figura antijurídica, culpable y punible.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1 Derecho constitucional	1
1.1 Concepto	1
1.2 Principios del derecho constitucional	4
1.2.1 Principio de la primacía constitucional.....	5
1.2.2 El principio de control	7
1.2.3 El principio de limitación	7
1.2.4 El principio de razonabilidad	8
1.2.5 El principio de funcionalidad	10
1.2.6 El principio de estabilidad.....	11
1.3 Objetivo del derecho constitucional.....	12
1.4 Origen y desarrollo del derecho constitucional	13
1.5 fuentes del derecho constitucional.....	15

CAPÍTULO II

2 Derecho del trabajo	21
2.1 Definición del derecho de trabajo.....	21
2.2 Características ideológicas del derecho de trabajo.....	22
2.2.1 Principio tutelar de los trabajadores	23
2.2.2 Principio de garantías mínimas	23
2.2.3 Es necesario e imperativo	24

2.2.4	Es un derecho realista y objetivo	25
2.2.5	Es una rama del derecho público.....	26
2.2.6	Es un derecho hondamente democrático.....	26
2.2.7	Es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	27
2.3	El derecho de trabajo y la Organización Internacional del trabajo	28
2.3.1	Convenios ratificados por Guatemala.....	29
2.4	La aplicación de las normas laborales	33
2.5	La interpretación del derecho del trabajo.....	34

CAPÍTULO III

3	Derecho de huelga y paro	45
3.1	Antecedentes del derecho de huelga.....	45
3.2	Definición del derecho de huelga	47
3.3	Finalidad del derecho de huelga	47
3.4	Características de la huelga	49
3.5	Clasificación de la huelga	50
3.5.1	En cuanto a la suspensión de las actividades	50
3.5.1.1.	Huelga ilegal.....	51
3.5.1.2.	Huelga legal.....	52
3.5.1.3.	Huelga ilegítima	54
3.5.2	En cuanto a resolver el fondo de lo pretendido en el proceso	56
3.5.2.1.	Huelga justa.....	56
3.5.2.2.	Huelga injusta.....	57

CAPÍTULO IV

4	Vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional.....	73
4.1	Diferencia entre paro y huelga.....	74
4.2	Semejanzas entre paro y huelga.....	75
4.3	El derecho de libertad de locomoción	76
4.3.1	Limitación de libertad de locomoción.....	77
4.4	Problemática realización en de huelgas o paros nacionales en Guatemala....	81
4.4.1	Causas.....	82
4.4.2	Consecuencias.....	83
4.5	Propuesta de solución a la problemática.....	84
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	89
	BIBLIOGRAFIA.....	91



INTRODUCCIÓN

Vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional. Se considera un aporte científico; porque que es una problemática difícil de analizar y consecuentemente importante a nivel nacional, debido a su hipótesis, ya que esta establece las posibles causas por las cuales se da la problemática debida que ha popularizo este tipo de acciones y que genera la vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional.

Dentro de los objetivos principales son la obtención de información y establecer las razones por la cuales el estado debe tomar en cuenta para que se cumplan con los elementos positivos necesarios de la teoría del delito para que dicha acción sea una figura antijurídica, culpable y punible.

Esta investigación analiza las razones por las cuales el Organismo Legislativo no ha realizado las reformas o modificaciones necesarias al Código Penal guatemalteco, teniendo en cuenta la necesidad de adaptación a la evolución del estado.

La libertad de locomoción es un derecho constitución el cual no puede ser violentado por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional, teniendo en cuenta en este análisis solo a través de la ley de orden público se puede limitar el derecho de libertad de locomoción.



La investigación se encuentra estructurada en cuatro capítulos: el primero de ellos titulado, derecho constitucional; el segundo de ellos titulado, derecho del trabajo; el tercero de ellos titulado, derecho de huelga y paro; y finalizando con el cuarto de ellos titulado vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional.

El método utilizado para investigar fue el analítico debido a que es un método que divide la problemática por partes para analizar cada una de estas de forma individual; como las técnicas de investigación documental y bibliográfica, ya que se relacionó la doctrina y la legislación tanto nacional como internacional con la realidad guatemalteca

Este trabajo está enfocado en dar una propuesta de tratamiento a la problemática de la violación del derecho de libre locomoción por medio de reuniones y manifestaciones ilícitas, y que se tengan los elementos necesarios para determinar que los actos de manifestación fuera del contexto pacíficos son constitutivos de delitos.



CAPÍTULO I

1. Derecho constitucional

“Antes de iniciar el desarrollo de la disciplina que motiva este trabajo, se cree necesario recordar y hacer referencia a conceptos y principios que están íntimamente ligados con el Derecho Constitucional, y ellos son el poder, la libertad, el Derecho Político y el Derecho Público”.¹

Es sabido que el derecho constitucional es una de las ramas más importantes de la jurisprudencia, pues de aquí parten las normas y limitaciones que deben seguir los demás estatutos que rigen el estado. El derecho constitución es una disciplina eminentemente científica y esta es importante dentro del ámbito político.

1.1. Concepto

A continuación, se enuncian algunos conceptos sobre el Derecho constitucional:

El derecho constitucional se encarga de la sistematización del poder y además es una disciplina autónoma que es parte orgánica de la Ciencia Política. El objeto de esta última es el poder político, concebido como una energía que produce la suprema relación de mando y así obediencia en el seno de toda una sociedad, y al cual quedan Subordinados a los restantes poderes sociales. Tales como el poder militar, religioso,

¹ Pereira, Orozco, Alberto y E. Richter, Marcelo Pablo. **Derecho constitucional**. Pág. 1

familiar, gremial, empresarial o económico”.²

Se expone que el derecho constitucional es una disciplina independiente y a la vez una parte fundamental de la ciencia política.

El objetivo de este último es el poder político, entendido como una energía capaz de crear relaciones soberanas de mando y obediencia en la sociedad a las que están sujetos los demás poderes sociales como por ejemplo el poder judicial, el poder legislativo y el poder ejecutivo y la organización relacionada a la familia, el derecho del trabajo, la salud, el servicio público entre otras.

“El Derecho Constitucional es la rama del Derecho público que tiene por objeto la organización del Estado y sus Poderes, la declaración de los derechos y deberes individuales y colectivos, y las instituciones que los garantizan”.³

Se analiza que la constitución también configura en gran medida la estructura de poder u organización relacionada con el poder judicial, el ejecutivo, el legislativo, por lo que en Guatemala su gobierno es representativo de que el pueblo encomienda su soberanía al mencionado estado.

“El derecho Constitucional es la principal rama del derecho público. En cuanto Le corresponde primordialmente el estudio de la Constitución del Estado, así que en el se

² Badeni, Gregorio. **Instituciones de derecho constitucional**. Pág. 39

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 232

encuentran su fundamento todas las demás ramas del derecho. Su posición es, pues, central, dentro de todo el ordenamiento jurídico-político de una sociedad organizada”.⁴

Se interpreta que la constitución es la ley con mayor rango en el ordenamiento jurídico, debido a que la constitución política de la República de Guatemala es la Carta Magna, de la cual se derivan todas las leyes nacionales a favor del individuo y sociedad en cuanto a los derechos que le pertenecen.

“Por su propia naturaleza, el Derecho Constitucional de los pueblos es parte de la expresión y reconocimiento de sus conquistas, de sus anhelos, de sus aspiraciones realizadas. El Derecho Constitucional es, en efecto, el aliento jurídico de un pueblo, la expresión más alta de su dignidad cívica, el complejo más íntimo de su historia”.⁵

Se establece que la constitución política de la República de Guatemala fue redactada por la Asamblea Nacional Constituyente, inspirada en la ideología de sus antepasados y principalmente en las costumbres del pueblo de Guatemala, para satisfacer las necesidades del pueblo.

“Derecho constitucional es el conjunto de normas jurídicas que organizan al Estado, determinan los principios a los que debe ajustarse su funcionamiento y señalan las garantías y derechos de todos los miembros de la comunidad política”.⁶

⁴ Naranjo Mesa, Vladimiro. **Teoría constitucional e instituciones políticas**. Pág. 22

⁵ Tena Ramírez, Felipe. **Derecho Constitucional Mexicano**. Pág. 55

⁶ Borja, Rodrigo, **Derecho político y constitucional**. Pág. 304

Se explica que la Constitución cuenta con mecanismos de protección en los casos en que sus disposiciones puedan ser infringidas o hayan sido infringidas, asegurando así su reconocimiento y restablecimiento, denominándose este mecanismo “Garantía de la Constitución y mantenimiento del orden constitucional”. Hábeas corpus, amparo, leyes de inconstitucionalidad, tribunales constitucionales, comisiones y defensorías de derechos humanos.

“El Derecho Constitucional puede definirse como la parte del Derecho Público que regula el sistema de gobierno, la formación de los poderes públicos, su estructura y atribuciones, y las declaraciones, derecho y garantías de los habitantes, como miembros de la sociedad referida al Estado y como miembros del cuerpo político”.⁷

Se expone que en el caso de definir una organización o estructura estatal, la ley constitucional toma en cuenta el contenido relacionado con el sistema político electoral, sistema administrativo, sistema de control e inspección, sistema financiero, ejército, ministerio de estado. Fiscal General, Gobiernos Estatales y Locales.

1.2. Principios del derecho constitucional

“El derecho constitucional se rige por una serie de principios que lo orientan y permiten su correcta interpretación. Resulta evidente que las normas de Derecho Constitucional son de carácter general; Al momento de aplicar o hacer positivas las normas

⁷ Bielsa, Rafael. **Derecho constitucional**. Pág. 43

constitucionales puede ser que algunas circunstancias no se encuentren taxativamente delimitadas.”⁸.

Se dice que los principios constitucionales son guías que determinan la interpretación y aplicación de las normas legales en general dentro del Estado y se revelan normas especiales de sentido común que protegen los derechos dirigidos al fin común.

1.2.1. Principio de supremacía constitucional

“Este principio consiste en la particular relación de supra y subordinación en que se hallan las normas dentro del ordenamiento jurídico de forma tal que logre asegurar la primacía de la ley fundamental del Estado”.⁹

Este principio comprende casos especiales de supremacía y subordinación, donde existen normas en el ordenamiento jurídico de tal manera que se asegure la supremacía de la ley fundamental del país.

“La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 44 de derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”. Esto quiere decir que los derechos que son otorgados gozan de supremacía constitucional y que acompañan siempre a la persona esto va

⁸ Pereira, Orozco, Alberto y E. Richter, Marcelo Pablo. **Op. Cit.** Pág. 8

⁹ Quiroga Iavié, Humberto. **Curso de derecho constitucional.** Pág. 15



acorde a lo anterior se interpreta que los derechos y garantías previstos en la Constitución no excluyen otros derechos y garantías que tiene una persona, aunque no estén directamente previstos en la Constitución. Al momento de aplicar la ley constitucional se debe de tener en cuenta la interpretación de la misma en su mejor sentido nunca violentando los derechos humanos inherentes.

“La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 175.- Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas ipso jure”.

Se interpreta que La constitución Política de la República de Guatemala ocupa el nivel más alto dentro del orden jerárquico de las leyes del país y por lo tanto ninguna ley podrá contradecir las disposiciones de la Ley Fundamental. Una ley que viola o tergiversa un mandato constitucional es legalmente nula.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 204.- “Condiciones esenciales de la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado”.

Se interpreta que dentro de los fundamentos de la administración de justicia. En toda decisión o sentencia que tomen los tribunales de justicia se debe observar.

1.2.2. El principio de control

“No basta con establecer la supremacía de las normas constitucionales sobre las demás normas que conforman el ordenamiento jurídico; es necesario garantizar la efectividad de dicho principio frente a los actos de gobierno. De lo contrario como lo indica Quiroga Lavié, se corre el riesgo de convertir la Constitución en una simple hoja de papel de carácter nominal”.¹⁰

Se expone que no basta con afirmar simplemente que las normas constitucionales prevalecen sobre las demás normas que integran el ordenamiento jurídico; es necesario asegurar la vigencia de dichos principios de gestión. De lo contrario, como señala Quiroga Lavié, se corre el riesgo de reducir la constitución a un simple documento nominal. Entonces el principio de control, consiste en dotar al ordenamiento jurídico constitucional de supremacía.

1.2.3. El principio de limitación

“El principio de limitación es aquel según el cual los derechos constitucionales, en razón de no tener carácter absoluto, encuentran limite en las leyes que reglamentan su ejercicio, en atención a las razones de buen público y de interés general que justifica su reglamentación. La restricción condicionante de derechos constitucionales da lugar al desenvolvimiento del poder de policía del Estado, dirigido a Proteger el bien común”.¹¹

¹⁰ García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 85

¹¹ Quiroga lavié, Humberto. **Op. Cit.** Pág. 3

Se interpreta que el principio de limitación hace referencia a que los derechos constitucionales, al no poder ser absolutos, tiene limitaciones en las leyes que regulan su ejercicio y que se relacionan con la buena observancia de los intereses públicos y generales y que justifican su regulación. Las limitaciones condicionales de los derechos constitucionales conducen al desarrollo de poderes de policía estatal destinados a proteger los intereses públicos.

“En sentido inverso, las leyes que reglamenten el ejercicio de los derechos deberán cuidar de no alterar a los principios, garantías y derechos reconocidos en la Constitución. Se trata del postulado de la doble limitación constitucional: los derechos constitucionales limitan al poder público”.¹²

Se piensa que las leyes especiales que regulan el ejercicio de los derechos deben asegurarse de no alterar, violentar o contradecir incluso interpretar mal la aplicación de los principios, garantías y derechos reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala para evitar la conocida doble limitación constitucional.

1.2.4. El principio de razonabilidad

“Este principio establece la forma de restringir el modo de utilizar, por parte del Estado, el principio de limitación. Las leyes pueden restringir el ejercicio abusivo de los derechos, pero esto tiene mayor importancia cuando en ejercicio de su poder lo realiza

¹² Pereira, Orozco, Alberto y E. Richter, Marcelo Pablo. **Op. Cit.** Pág. 12

a través en forma razonable, Ejemplos que se pueden observar en los Artículos 41 y 152 de la Constitución Política de la República de Guatemala”.¹³

“La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 41.- Protección al derecho de propiedad. Por causa de actividad o delito político no puede limitarse el derecho de propiedad en forma alguna. Se prohíbe la confiscación de bienes y la imposición de multas confiscatorias. Las multas en ningún caso podrán exceder del valor del impuesto omitido”.

Acorde a lo anterior se interpreta que los derechos de propiedad no deben ser restringidos de ninguna manera debido a actividades políticas o delitos. La confiscación de bienes y la confiscación de multas están prohibidas. En ningún caso la sanción podrá exceder del valor del impuesto no pagado.

“La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 152.- Poder Público. El poder proviene del pueblo. Su ejercicio está sujeto a las limitaciones señaladas por esta Constitución y la ley. Ninguna persona, sector del pueblo, fuerza armada o política, puede arrogarse su ejercicio”.

Se analiza que el poder viene del pueblo. Su aplicación está limitada por las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes ordinarias y ninguna persona, clase de pueblo, poder armado o político puede ejercerlo arbitrariamente.

¹³ Quiroga Iavié, Humberto. **Op. Cit.** Pág. 40

1.2.5. El principio de funcionabilidad

“Este principio establece las condiciones de funcionamiento de la estructura del poder a partir de la división de los poderes de gobierno –tanto a nivel del aparato central del poder, como a nivel territorial-, con el objeto de impedir la concentración del mismos, sin que ello contradiga la conveniencia de lograr una cooperación funcional entre ellos, para evitar el bloqueo de las decisiones de gobierno”.¹⁴

Constitución Política de la República de Guatemala, a través del principio de funciones o del derecho consuetudinario, confiere a las autoridades públicas, como autoridades centrales, centralizadas, descentralizadas y autónomas, una serie de poderes, deberes, funciones y responsabilidades para que estén trabajen entre ellas en armonía.

“Son las modalidades del principio de funcionalidad en el Estado, Es por ello que el análisis de estas cuestiones en el ámbito latinoamericano debe quedar remitidas a la consideración del presidencialismo y del parlamentarismo (y a la correspondiente organización del Poder Judicial), así como al estudio de lo concerniente al federalismo y a la descentralización territorial del poder.”¹⁵

Se considera que en análisis al principio de funcionalidad en referencia al derecho constitucional se dirige sistemas presidencial y parlamentario y la correspondiente organización del poder judicial, como en el caso de Guatemala que el presidente es

¹⁴ Quiroga Iavié, Humberto. Derecho Constitucional Latinoamericano. Pág. 184

¹⁵ *Ibid.* Pág. 184

electo con las formalidades que indica la Constitución Política de la Republica de Guatemala por medio del sufragio y voto en cumplimiento a un sistema presidencialista democrático, representativo y soberano que inviste de poder de decisión a su población en elegir a sus propios gobernantes.

1.2.6. El principio de estabilidad

“Este principio es el que busca garantizar la estabilidad en el tiempo de la Constitución. Con este fin, esta presenta ciertas características. Que se observaran como la confluencia de los principios antes enumerados”.¹⁶

Se encuentra que el principio de estabilidad se enfoca en la protección jurídica de la constitución política de la República de Guatemala y establece quienes únicamente tendrán la facultad de establecer iniciativa para proponer reformas a la constitución a las personas investidas de poder público siguientes:

- a) El Presidente de la República en Consejo de Ministros;
- b) Diez o más diputados al Congreso de la República;
- c) La Corte de Constitucionalidad; y
- d) El pueblo mediante petición dirigida al Congreso de la República, por no menos
decinco mil ciudadanos debidamente empadronados por el Registro de
Ciudadanos.

¹⁶ Pereira, Orozco, Alberto y E. Richter, Marcelo Pablo. **Op. Cit.** Pág. 16

El Congreso de la Republica deberá resolver de inmediato las cuestiones planteadas.

Y cabe señalar que cualquier otra reforma constitucional deberá ser aprobada por el Congreso de la República con las dos terceras partes del total de diputados. Las reformas sólo entrarán en vigor una vez que hayan sido aprobadas por las consultas populares descritas en el artículo 173 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Está entrando en vigencia sesenta días después que el Tribunal Supremo Electoral anuncie el resultado de la consulta.

Se interpreta entonces acorde el Artículo 278 de la Constitución Política de la República de Guatemala que está prevé que una Asamblea Nacional Constituyente deberá estar presentereformar cualquiera de sus disposiciones en referencia al Capítulo I del Título II, por lo cual el Congreso de la República convoca a una Asamblea Nacional Constituyente y si se adquiere por medio dos tercios de sus miembros voto favorable. La citación especificará las condiciones a revisar y le indicará al Tribunal Supremo Electoral que fije la fecha para la celebración de la elección dentro de un plazo máximo de 120 días, siendo el resto del tiempo legal conforme a la ley constitucional.

1.3. Objetivo del derecho constitucional

“Desde su faceta objetiva, el profesor André Hauriou define el objeto del derecho constitucional como “el encuadramiento jurídico de los fenómenos políticos”.¹⁷

¹⁷ Hauriou, André. Derecho constitucional e instituciones políticas. Pág. 17

A lo que agrega Vladimiro Naranjo Mesa, que el mencionado encuadramiento se efectúa dentro del marco de una Constitución”.¹⁸

La Constitución Política de la República de Guatemala busca regular la vida política del país, introducir reglas y restricciones generales en beneficio de un país democrático, republicano y representativo, porque la constitución examina todo lo relacionado con la forma en que se protege a los ciudadanos y los derechos fundamentales de los diferentes países en el orden en que el poder debe ser.

1.4. Origen y desarrollo del derecho constitucional

“Toda organización política, incluida la horda, la tribu, las polis griegas, etc., ya había contado con una estructura jurídico-política o constitución. Pero antes del constitucionalismo, tal estructura no contaba con un texto constitucional que incorporara los requisitos de forma (texto escrito, único, orgánico, con supremacía jurídica sobre el resto de las normas) y de contenido (estructura básicamente al Estado)”.¹⁹

Se piensa que Toda organización política, incluidas tribus, ciudades, estados etc., ya tenían una estructura o constitución política legal. Sin embargo, antes del constitucionalismo, tal estructura no incluía el texto constitucional, que requería forma es decir un texto escrito, único, orgánico, ley por encima de otras normas y contenido. En éstecaso la estructura era esencialmente estatal.

¹⁸ Naranjo Mesa, Vladimiro. **Op. Cit.** Pág. 26

¹⁹ Sagüés, Néstor Pedro. **Op. Cit.** Pág. 2

“El derecho constitucional surgió como un intento de organizar la vida política de acuerdo con un esquema racional, en el momento que a la simplicidad de la organización absolutista siguió el complicado sistema de separación de poderes, distribución de competencias y diferenciación de atribuciones que caracterizó al Estado pos-revolucionario. Ante los nuevos problemas que a con tal cambio sobrevivieron (entre los que el de la institucionalización del poder no fue el de menor entidad) tal disciplina jurídica fue el derecho constitucional, que desde entonces alcanzó existencia autónoma y comenzó a enriquecerse con el pensamiento de los mejores teóricos políticos”.²⁰

Se piensa que las constituciones surgieron para organizar la vida política según un plan racional para los países, cuando a la sencillez de la organización autocrática siguió el complejo sistema de división, distribución y diferenciación del poder propio del Estado, dando lugar a un pensamiento revolucionario surgiendo problemas a causa a estos cambios, específicamente la problemática de cómo debía darse la institucionalización del poder, siendo lo que hasta el día de hoy conocemos como el poder ejecutivo, poder judicial y poder legislativo.

Por lo tanto, vale la pena mencionar que la Constitución guatemalteca está vigente desde 1985. Desde entonces, han sido varias las constituciones que han evolucionado a partir de la preocupación por la realidad social, tales como:

✓ Constitución de Bayona

²⁰ Borja, Rodrigo. **Op. Cit.** Pág. 305



- ✓ Constitución Política de la Monarquía Española
- ✓ Acta de Independencia de 1821
- ✓ Acta de Independencia de 1823
- ✓ Bases constitucionales de 1823
- ✓ Constitución de la República Federal de Centro América

Resaltando que el orden constitucional vigente es la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual fue promulgada el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986.

1.5. Fuentes del derecho constitucional

“Primariamente, podemos afirmar que fuentes del derecho son todas las causas, hechos y fenómenos que lo generan”.²¹

Cuando se habla de las fuentes del derecho son aquel conjunto de fenómenos que con tiempo originaron la motivación y creación de las normas jurídicas.

- a) Fuentes Directas: Las leyes constitucionales, institucionales y las costumbres se consideran fuentes directas o inmediatas.
- b) Fuentes Indirectas: La jurisprudencia, la doctrina y el derecho comparado se consideran fuentes indirectas o intermedias.

²¹ López Aguilar, Santiago. Introducción al estudio de derecho I. Pág. 77

Adoptaremos las definiciones y explicaciones de las fuentes de la disciplina que estamos analizando, que hace el autor Gregorio Badeni, quien manifiesta lo siguiente.

a) Fuentes directas:

- ✓ La Constitución: La constitución, como documento jurídico que expresa orgánicamente los principios básicos del orden normativo del Estado, es la fuente más importante de derechos constitucionales. De estos, sólo se han sistematizado las reglas básicas que determinan las normas de comportamiento social y la organización del poder, Dada su naturaleza general y flexibilidad, estas normas constitucionales se desarrollan a través de actos legislativos para brindar soluciones y satisfacer las necesidades fundamentalmente cambiantes de la sociedad. Estos últimos complementan las constituciones, aunque no suelen ser la fuente de las constituciones.
- ✓ Las leyes constitucionales: Las cuestiones constitucionales están contenidas no sólo en la constitución, sino también en las leyes aplicables que formulan los aspectos sustantivos de la organización constitucional general e imponen el propio texto constitucional. Las leyes electorales, los reglamentos legales de los partidos políticos, las leyes de organización jurídica, las leyes de los ministerios, etc. regulan los principios y declaraciones del texto constitucional y cubren los aspectos básicos relacionados con la organización política y sus instituciones básicas estas normas jurídicas, que pueden servir como normas constitucionales secundarias.

Adoptaremos las definiciones y explicaciones de las fuentes de la disciplina que estamos analizando, que hace el autor Gregorio Badeni, quien manifiesta lo siguiente.

b) Fuentes indirectas:

- ✓ La jurisprudencia: Como fuente indirecta de derechos constitucionales, aparece en las decisiones uniformes y continuas de los tribunales, especialmente del Tribunal Constitucional, en cuestiones de carácter constitucional. En efecto, la jurisprudencia no crea normas constitucionales y no añade nuevos contenidos a la constitución, sino que determina el alcance y significado de las cláusulas contenidas en el texto constitucional, lo que da unidad y estabilidad a la interpretación constitucional. La doctrina judicial incluye interpretaciones constructivas de los muchos términos ambiguos contenidos en la Constitución.

El concepto de indeterminación es lo contrario de conceptos típicos, como la agrupación de personajes delictivos en delitos, lo que, al ser explicado, debe hacerse caso por caso según las características de cada caso.

- ✓ La doctrina: Como fuente indirecta del derecho, se compone de opiniones, libros y cualquier medio técnico de comunicación social creado por profesores universitarios para determinar el sentido de las normas jurídicas existentes y proponer nuevas normas. El objetivo es regular la sociedad de una manera más eficiente, racional y justa. La Ley de Relaciones. En materia constitucional, su alcance incluye la interpretación constitucional y la construcción teórica de nuevas instituciones.

✓ El Derecho comparado: como fuente intermedia o indirecta del derecho constitucional, incluyendo la descripción y análisis de los sistemas jurídicos básicos de las organizaciones extranjeras y supranacionales con el fin de identificar sus fortalezas y debilidades e identificar cualquier conformidad o desviación que surja al compararlos con los nacionales. uno. ley sobre el análisis.

- Disciplinas jurídico-constitucionales

“Dice Pablo Ramella, que autores como García Pelayo y Biscaretti di Ruffia estiman que ha de diferenciarse:

- ✓ El Derecho constitucional particular
- ✓ El Derecho constitucional general
- ✓ El Derecho constitucional comparado”.²²

Se analiza El propósito de una constitución específica es analizar el orden constitucional del país que se compara, incluyendo todos sus aspectos teóricos, legales y jurídicos.

Se expone que la Constitución General abarca, como su nombre indica, un amplio estudio de los sistemas constitucionales que puede conducir a una profundización de la teoría constitucional, que no puede limitarse a los sistemas democráticos liberales mencionados anteriormente.

²² Ramella, Pablo A. **Op. Cit.** Pág. 1 y 2

Y por último el derecho constitucional comparado, como su nombre indica, es el estudio de cómo los sistemas constitucionales de diferentes países determinan sus similitudes y diferencias. Es útil para revelar el progreso de la institución.

- Relaciones con otras ramas del derecho

“Existe una conexión entre el derecho constitucional y la Ciencia Política, teniendo en cuenta la integración que hubo entre ambas disciplinas, y que tuvo su desarrollo durante el siglo XX, se ha producido una unidad entre ellas, y se concluye que el derecho constitucional integra o es una parte fundamental de la Ciencia Política”.²³

El derecho constitucional tiene relaciones constantes, comunes y estrechas con todas las áreas de la ciencia jurídica, derecho constitucional fija los principios fundamentales o los cimientos de la organización jurídico-política del Estado.

“El Derecho Administrativo, tiene por objeto la organización y el funcionamiento de la administración pública y la regulación de las relaciones generadas por la actividad administrativa del Estado”.²⁴

También se considera que la Constitución Política de la República de Guatemala está relacionada con el derecho administrativo. Ya que esta es la que traza los lineamientos que debe seguir para su correcto funcionamiento y sin entrar en controversia con otras ramas

²³ Pereira, Orozco, Alberto y E. Richter, Marcelo Pablo. **Op. Cit.** Pág. 30

²⁴ Marienhoff, Miguel Ángel. **Tratado de derecho administrativo.** Editorial Depalma. Pág. 155



y de diversos estatutos relacionados con la administración pública o de diversos organismos pertenecientes a la administración pública del país.

CAPÍTULO II

2. Derecho del trabajo

Es una rama del derecho que rige la relación entre empleados y patrones en relación con la prestación de servicios a cambio de una remuneración. Son derechos especiales destinados a regular las relaciones laborales desde una perspectiva individual y colectiva, pueden surgir de manera independiente o colectiva en el ámbito del trabajo.

2.1. Definición del derecho de trabajo

El tratadista Nestor de Buen (1979: 131) el derecho del trabajo es “El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinado y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”²⁵

Se explica que el derecho del trabajo es un conjunto de normas y principios destinados a regular las relaciones que se dan en el lugar de trabajo, independientemente de que el trabajador sea dependiente de alguien o de que el trabajador sea su propio empleador, ya que el derecho laboral es un conjunto de leyes y reglamentos que aseguran la estricta observancia de los principios laborales, lo que crea un equilibrio entre la actividad económica de los empleadores y las necesidades de los empleados.

²⁵ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco conceptos generales del derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 52

2.2. Características ideológicas del derecho de trabajo

“En nuestra disciplina jurídica, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del Derecho común”²⁶

Derecho de trabajo, se debe a que su desconocimiento es gravemente amplio en cuanto a que ni siquiera los propios trabajadores saben cuáles son; iniciando a que el derecho laboral es de reciente reconocimiento social y jurídico que constantemente es cambiante debido a su adaptabilidad con la realidad social que se origina con la relación laboral que surge entre patrono y trabajador con normas acorde a su materia de carácter obligatorio y con una protección preferente hacia el trabajador.

Código de Trabajo vigente, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su cuarto considerando se establece las características ideológicas, que inspiran la legislación laboral y que cada una de las personas trabajadoras y empleadores deben de tener en cuenta, en el estricto cumplimiento de las leyes de materia laboral, estas características son de esencial cumplimiento para que se llegue a una buena y justa relación laboral, por lo que el Código Penal establece las características ideológicas siguientes:

²⁶Castillo Lutín, Marco Tulio. **Op.Cit.** Pág. 7

2.2.1. Principio tutelar de los trabajadores

“El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la consabida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente.”²⁷

Se considera que el principio tutelar de los trabajadores, tiene por objeto dar mayor prioridad a la protección de los trabajadores de los estratos sociales, ya que los trabajadores son los más vulnerables a las violaciones de sus derechos. Viven en la realidad en la medida en que ésta sucede a diario, por lo que en tales casos surgen normas jurídicas de carácter laboral tal y como se puede observar en el cuarto considerando inciso a) del código de trabajo.

2.2.2. Principio de garantías mínimas

“Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque es realmente lo menos que el Estado considera para que una familia logre cumplir necesidades básicas, debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades, como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones como jefe de

²⁷ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Op.Cit.** Pág. 8

familia, por lo cual este principio se conforma por un conjunto de garantías sociales con características siguientes:

- a) Mínimas.
- b) Protectoras del trabajador.
- c) Irrenunciables únicamente para el trabajador. ”²⁸

Se expone que en las relaciones laborales, no es raro que la parte más débil sea la parte laboral, por lo que es necesario que el derecho laboral proteja esta parte débil. La diversidad de trabajo que existe en Guatemala es la base para la inversión en capital público.

2.2.3. Es necesario e imperativo

“El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”. (Literal C, cuarto considerando del Código de Trabajo).”²⁹

Dentro de las distintas disciplinas que encontramos en derecho podemos mencionar la de

²⁸ Castillo Lutín, Marco Tulio. **Op.Cit.** Pág. 11.

²⁹ Ibid. Pág. 13.

el derecho del trabajo comprende las normas jurídicas que regulan la conducta de los empleados y empleadores, y en este caso, se piensa que las normas de relaciones laborales afectan a los sujetos de las relaciones de trabajo, porque les exigen un comportamiento determinado por lo que deben cumplir con dar un buen ambiente de trabajo, ya que la mayoría de los trabajadores o empleadores prefieren seguir la ley por su propia voluntad, y la otra parte que no la siga será sancionada para reparar el perjuicio que le haya causado la parte que violó los derechos de la otra parte.

2.2.4. Es un derecho realista y objetivo

“El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con éste principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.”³⁰

Se analiza que el derecho laboral es realista en cuanto que se centra en las necesidades económicas de las personas, aunque esto es difícil de aplicar en la práctica porque las prestaciones laborales y los ingresos económicos son casi siempre lamentables, siendo esto una pequeña o gran ventaja en su empresa. Por lo que en este último caso, el derecho al trabajo se convierte en el objeto de la resolución de estos conflictos desiguales a favor de los trabajadores.

³⁰ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. pág. 14

Este principio se encuentra consagrado en el Código de Trabajo en el enunciado cuarto, el cual aplica el derecho laboral desde una perspectiva realista, pues determina el estudio de los individuos en la realidad social y considera que para resolver un caso particular con base en principios de justicia reconocidos, debe atenderse en primer lugar a las partes de la situación económica, de manera objetiva, porque esta disciplina jurídica comprende hechos concretos de la vida social a fin de lograr una solución justa de los hechos conflictivos.

2.2.5. Es una rama del derecho público

“Mario de la Cueva, opina que la naturaleza del derecho de trabajo se pone en manifiesto de la siguiente manera: La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Solo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”³¹

2.2.6. Es un derecho hondamente democrático

“Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica si no que favorece los intereses justo de los patronos; y porque el Derecho del trabajo es antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de

³¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 216

contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad". (Literal F, cuarto considerando del Código de Trabajo).³²

Se piensa que cualquier derecho debe ser un verdadero ejercicio de la democracia, lo que significa que incluye la soberanía de la clase trabajadora y la obligación de proteger los derechos de los trabajadores en relación con ella, porque los trabajadores siempre velarán por sus intereses. Se cree que el derecho laboral es una rama del derecho público y en ese sentido los intereses sociales están por encima de los intereses privados, ya que el código de trabajo está dirigido al sector individual y al colectivo.

2.2.7. Es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo

"El laborista guatemalteco Mario López Larrave opina. Lo que es lícito e indispensable hacer, para que tenga un sentido el artículo 340 del Código de Trabajo en relación al Artículo 12 del mismo ordenamiento legal y el Artículo 118 constitucional, hoy artículo 106 de la constitución es la distinción entre derechos reconocidos o derechos establecidos y simples pretensiones de derecho, siendo los primeros irrenunciables y las segundas susceptibles de renunciar y disminuirse equitativamente a la prudencia discreción del juez"³³

³² **Ibid.** pág. 43

³³ López Larrave, Mario. **El Derecho.** pág. 45

Se interpreta que el objeto de este principio es que las normas del derecho del trabajo se inspiren en el principio de la concordancia entre capital y trabajo, y deben tener en cuenta todos los factores económicos y sociales pertinentes, lo que significa que los sujetos en el lugar de trabajo cuentan con las condiciones necesarias, deben estar unidos a través de sus intereses comunes en el desarrollo y bienestar de la sociedad, en completa armonía, porque el trabajo tiene un denominador común que interesa tanto a los trabajadores como a los empleadores, para generar un capital producto de su trabajo conjunto, que puede realizar su contribución al desarrollo de la sociedad.

2.3. El derecho de trabajo y la Organización Internacional del Trabajo

“La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.”³⁴

Como el único organismo tripartito de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros para establecer normas laborales, desarrollar políticas y desarrollar programas que promuevan el trabajo decente.

Un aspecto importante del trabajo de la OIT es la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores para promover el progreso social y económico. La OIT tiene como objetivo abordar las necesidades de mujeres y

³⁴ <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>. (Consulta, 12 de octubre de 2022).

hombres reuniendo a gobiernos, empleadores y trabajadores para establecer normas laborales, formular políticas y desarrollar programas. La estructura de la OIT, donde los trabajadores y los empleadores tienen la misma voz en las negociaciones que los gobiernos, es un ejemplo de diálogo social en acción. Esto garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales se reflejen realmente en las normas, políticas y programas de trabajo de la OIT.

La OIT promueve el tripartismo entre sus constituyentes empleadores, trabajadores y estados miembros, promoviendo, entre muchos otros temas, el diálogo social entre sindicatos y organizaciones de empleadores, formulando y aplicando políticas sociales y económicas nacionales. Por lo tanto, el papel y el alcance de la OIT será promover el empleo y proteger a los trabajadores. Hoy, el programa de trabajo decente de la OIT ayuda a mejorar las condiciones económicas y laborales.

2.3.1. Convenios ratificados por Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa en su Artículo 101.- Derecho al trabajo. "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." Guatemala en busca del bien común integra normas internacionales al ordenamiento jurídico y con el objeto de fomentar mejor condiciones laborales y dentro de las fuentes importantes del derecho laboral se encuentran son los convenios ratificados por Guatemala los cuales son los siguientes:

- ✓ Convenio 01: Sobre las horas de trabajo industria
- ✓ Convenio 11: Sobre derecho de asociación agricultura
- ✓ Convenio 13: Sobre la utilización de la cerusa
- ✓ Convenio 14: Sobre el descanso semanal industria
- ✓ Convenio 16: Sobre el examen médico de los menores trabajo marítimo
- ✓ Convenio 19: Sobre la igualdad de trato accidentes del trabajo
- ✓ Convenio 26: Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos
- ✓ Convenio 29: Sobre el trabajo forzoso
- ✓ Convenio 30: Sobre las horas de trabajo comercio y oficinas
- ✓ Convenio 45: Sobre el trabajo subterráneo mujeres
- ✓ Convenio 50: Sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas
- ✓ Convenio 58: Sobre la edad mínima trabajo marítimo
- ✓ Convenio 59: Sobre la edad mínima industria
- ✓ Convenio 64: Sobre los contratos de trabajo trabajadores indígenas
- ✓ Convenio 65: Sobre las sanciones penales trabajadores indígenas
- ✓ Convenio 77: Sobre el examen médico de los menores industria
- ✓ Convenio.78: Sobre el examen médico de los menores trabajos no industriales
- ✓ Convenio.79: Sobre el trabajo nocturno de los menores trabajos no industriales
- ✓ Convenio 80: Sobre la revisión de los artículos finales
- ✓ Convenio 81: Sobre la inspección del trabajo
- ✓ Convenio 86: Sobre los contratos de trabajo trabajadores indígenas
- ✓ Convenio.87: Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación
- ✓ Convenio 88: Sobre el servicio del empleo
- ✓ Convenio 90: Sobre el trabajo nocturno de los menores industria

- ✓ Convenio.94: Sobre las cláusulas de trabajo contratos celebrados por las autoridades públicas
- ✓ Convenio 95: Sobre la protección del salario
- ✓ Convenio 96: Sobre las agencias retribuidas de colocación
- ✓ Convenio 97: Sobre los trabajadores migrantes
- ✓ Convenio 98: Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva
- ✓ Convenio.99: Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos agricultura
- ✓ Convenio 100: Sobre igualdad de remuneración
- ✓ Convenio 101: Sobre las vacaciones pagadas agricultura
- ✓ Convenio 103: Sobre la protección de la maternidad
- ✓ Convenio.104: Sobre la abolición de las sanciones penales trabajadores indígenas
- ✓ Convenio 105: Sobre la abolición del trabajo forzoso
- ✓ Convenio 106: Sobre el descanso semanal comercio y oficinas
- ✓ Convenio 108: Sobre los documentos de identidad de la gente de mar
- ✓ Convenio 109: Sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación
- ✓ Convenio 110: Sobre las plantaciones
- ✓ Convenio 111: Sobre la discriminación empleo y ocupación
- ✓ Convenio 112: Sobre la edad mínima pescadores
- ✓ Convenio 113: Sobre el examen médico de los pescadores
- ✓ Convenio 114: Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores
- ✓ Convenio 116: Sobre la revisión de los artículos finales
- ✓ Convenio 117: Sobre política social normas y objetivos básicos
- ✓ Convenio 118: Sobre la igualdad de trato seguridad social

- ✓ Convenio 120: Sobre la higiene comercio y oficinas
- ✓ Convenio 122: Sobre la política del empleo
- ✓ Convenio 124: Sobre el examen médico de los menores trabajo subterráneo
- ✓ Convenio 127: Sobre el peso máximo
- ✓ Convenio 129: Sobre la inspección del trabajo agricultura
- ✓ Convenio 131: Sobre la fijación de salarios mínimos
- ✓ Convenio 138: Sobre la edad mínima
- ✓ Convenio 141: Sobre las organizaciones de trabajadores rurales
- ✓ Convenio 144: Sobre la consulta tripartita normas internacionales del trabajo
- ✓ Convenio 148: Sobre el medio ambiente de trabajo contaminación del aire, ruido y vibraciones
- ✓ Convenio 149: Sobre el personal de enfermería
- ✓ Convenio 154: Sobre la negociación colectiva
- ✓ Convenio 156: Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares
- ✓ Convenio 159: Sobre la readaptación profesional y el empleo personas inválidas
- ✓ Convenio 160: Sobre estadísticas del trabajo
- ✓ Convenio 161: Sobre los servicios de salud en el trabajo
- ✓ Convenio 162: Sobre el asbesto
- ✓ Convenio 163: Sobre el bienestar de la gente de mar
- ✓ Convenio 167: Sobre seguridad y salud en la construcción
- ✓ Convenio 169: Sobre pueblos indígenas y tribales
- ✓ Convenio 182: Sobre las peores formas de trabajo infantil.

La justicia social es esencial para una paz universal y duradera. Como el único organismo tripartito de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 estados miembros para establecer normas laborales, diseñar políticas y desarrollar programas que promuevan el trabajo decente para todos, hombres y mujeres. Por lo que es necesario conocer qué convenios o tratados han sido reconocidos o ratificados por Guatemala.

2.4. La aplicación de las normas laborales

Tan pronto se habla de la aplicación de las normas laborales, se debe entender que las normas legales se implementarán de acuerdo con nuestra forma de vida, siguiendo las leyes que rigen una materia en particular y por eso en una jerarquía de normas, no todas las normas tienen el mismo valor: el hecho de que algunas normas sean más importantes que otras significa que las normas inferiores están subordinadas a las normas superiores. Las diversas disposiciones que integran la Ley del Trabajo se ordenan jerárquicamente de la siguiente manera:

- a) La Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Los Tratados y Convenios Internacionales.
- c) Las normas con rango de ley: leyes orgánicas, leyes ordinarias, decretos legislativos y decretos-leyes.
- d) Las disposiciones reglamentarias: decretos y órdenes ministeriales.
- e) Los convenios colectivos.



f) La costumbre laboral.

2.5. La interpretación del derecho del trabajo

“El tratadista Muñoz Ramón expresa que interpretar es desentrañar el sentido de las normas y este radica en sus finalidades, claramente se puede apreciar que el objetivo impuesto a los procedimientos de interpretación de nuestra rama jurídica, consiste en descubrir las finalidades de las normas laborales.”³⁵

Se considera que la interpretación tiene por objeto concienciar a las personas sobre el objeto de las leyes laborales, para que los trabajadores en general las cumplan y al mismo tiempo comprendan sus derechos, obligaciones y prohibiciones, para lograr la armonía entre trabajadores y empleadores.

El ordenamiento jurídico guatemalteco sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero de los cuales está establecido en la Ley del Organismo Judicial, aplicando los Artículos 9 y 10 y la segunda que se encuentra preceptuada en última parte del artículo 106 de la Constitución Política de la República y el Artículo 17 del Código del Trabajo. Por lo tanto, en este caso, interpretación es el acto en el cual un aplica determino significado de la ley en materia de trabajo o empleo para que la ley se haga cumplir y se cumpla. Cuando el empleado ejecuta la ley en obediencia a ella goza de sus normas de manera objetiva y justa y si la norma es interna o externa esto

³⁵ Muñoz, Ramón Roberto. **Introducción al estudio del trabajo**. pág. 283

se comprueba, es decir, si la norma es nacional o internacional, su aplicación de vuelve referencial.

- Situación actual del derecho del trabajo

Se piensa que el objetivo directo de las nuevas reglas del mercado laboral es mejorar la competitividad empresarial y creación de empleo por lo que deben de hacer que las relaciones laborales sean más flexibles con nuevas reglas sobre cómo funcionan las relaciones laborales, el contrato de trabajo y movilidad geográfica y funcional y por otra parte, la celebración de la convención colectiva de trabajo pasó a ocuparse de materias previamente reguladas por el Estado.

- Importancia del estudio del derecho de trabajo

Se piensa que conociendo los derechos y deberes de cada empleador y de cada empleado, pueden defender estos derechos y deberes, de modo que si surge un conflicto entre las dos partes, puede ser utilizado como base para la resolución de conflictos, aplicando la justicia social, para que la sanción o la terminación del conflicto, no la injusticia de las partes ni el perjuicio, exigiría la formación de intérpretes jurídicos que sepan aplicar y comprender lo expresado en el espíritu de la ley. Por tanto, el estudio del derecho laboral debe iniciarse con el conocimiento de la constitución política de la República de Guatemala, seguido del estudio de las leyes inferiores, en este caso el derecho laboral y los sujetos en la relación laboral; tanto trabajador y empleador.

- El trabajador

“El tratadista Ludovicco Barassi citado por Nestor de buen para distinguir a los empleados de los obreros, se han involucrado los siguientes criterios de diferenciación:

- a) Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual, y de obrero cuando el trabajo es manual. Este criterio afirma el mismo autor no es absoluto, pues no existe una actividad exclusivamente intelectual o exclusivamente manual;
- b) El obrero es pagado por semana o por quincena, mientras que el empleado es pagado por mes. Tal criterio también es desechado por el autor citado, porque según el mismo, se trata de un criterio propiamente exterior que no se refiere a la estructura de las dos zonas de trabajo, y porque hay trabajadores manuales (los choferes) que son pagados por mes.
- c) Especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por obreros mientras que otras actividades son exclusivas de empleados como en el comercio y trabajos de oficina. Barassi se opone a este criterio argumentando que el dependiente de una empresa de ventas es obrero, mientras que un ingeniero presta sus servicios, fundamentalmente en el taller; d) el empleado tiene funciones de colaboración, en relación de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición.”³⁶

³⁶ Barassi, Ludovicco. **Tratado de derecho obrero**. pág. 412

El Código de Trabajo, en su Artículo 3°. Define al trabajador así "trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

De acuerdo a la legislación laboral de nuestro país. El derecho laboral regula las relaciones entre patrono y trabajador, así mismo la desigualdad entre ambos y es tutelar al trabajador, en consecuencia, un empleado se define como "toda persona que, como parte de un contrato o relación laboral, proporciona servicios materiales, intelectuales o ambos al empleador". De acuerdo con los autores mencionados anteriormente, se pueden observar diferentes opiniones debido a que en el contexto de las relaciones de trabajo, el trabajador se clasifica de acuerdo a diferentes factores, ya que se puede determinar con base en el tipo de prestación del servicio.

- Clases de trabajador

El Código de Trabajo no distingue entre empleados y trabajadores.

a) empleados no sujetos a jornadas de trabajo: Este tratamiento especial dirigido a empleados de jornadas de trabajo se encuentra establecido en el Artículo 124. Del Código de Trabajo, el cual dice. No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:

- ✓ Los representantes del patrono;



- ✓ Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;
- ✓ Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;
- ✓ Los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y
- ✓ Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

El Código del Trabajo establece que los trabajadores acogidos a este régimen especial no podrán ser obligados a trabajar más de doce horas, salvo los casos excepcionales altamente calificados previstos en la normativa respectiva, en los que el pago de las horas adicionales que les correspondan sea diario siempre y cuando el trabajo supere el límite de doce horas.

De acuerdo con el artículo anterior, las jornadas de trabajo no aplican a estos empleados, porque representan o tienen órdenes previas de los empleadores, en caso de ser necesario, algunos de estos empleados no están controlados en el trabajo diario, o simplemente se puede hacer por presencia de tareas meramente recomendadas, y finalmente hay algunos empleados que no tienen un lugar.

- b) empleados a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato: El Código de trabajo establece en su Artículo 212 establece: Todo trabajador que tenga 14 años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo.



Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo.

Este precepto legal pretende mostrar que una parte puede ser moral, no porque se refiera a que si el trabajador es una persona de confianza del patrón, no puede actuar en contra de los intereses del patrón y el trabajador no puede ser dueño de ambas partes. los sindicatos, ya que afiliarse a dos sindicatos no aumentará en modo alguno sus derechos, pero los trabajadores tendrán los mismos derechos que sus compañeros, y finalmente impedir que los menores de 14 años alcancen cierta madurez para afiliarse a un sindicato. Porque en un sindicato, un grupo de trabajadores lucha por ideales y derechos en nombre del resto del grupo de compañeros.

c) empleados de confianza: En el código de trabajo en el artículo 351 último párrafo se establece: se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quienes los desempeñen tengan idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.

De lo anterior se desprende que un trabajador de confianza requiere que el empleador designe un representante físico que desempeñe en su nombre ciertas funciones, que le competen únicamente a él, a fin de que el empleador se asegure de que el trabajador designado es apto para el cumplimiento de las anteriores.

- El empleador

“Para Guillermo Cabanellas indica que “patrón es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él.”³⁷

Definiciones citadas por el tratadista Nestor De Buen, “Juan D Pozzo; el empleador o patrón empresario, es quien pueda dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo de dependencia en su beneficio mediante retribución; Krotoschin: es la persona física o jurídica, que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios” ³⁸

El código de trabajo en su Artículo 2°. Lo define así: “patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Por lo tanto, en la relación laboral, la parte más fuerte es el empleador, porque de su orden depende la prestación del servicio o trabajo, pues el trabajador esperará a que las tareas asignadas u ordenadas por él comiencen su

³⁷ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. pág. 162

³⁸ Barassi, Ludovico. **Op Cit.** Pág. 450

operación. Empleo, el patrón, según su voluntad, debe pagar los servicios que requiere.

- Empresa

El maestro mexicano Mario de la Cueva, citado por Nestor de Buen dice. "El concepto de empres es un concepto esencialmente variable. Mario de la Cueva lo asocia con tres etapas diferentes en el progreso humano. En la primera: que corresponde al capitalismo liberal, la empresa es la entidad donde el empresario impone su capricho, es en rigor, un centro de soberanía patronal; en la segunda: se produce al advenimiento de un régimen constitucional, en el cual, el poder legislativo para regulación de las resoluciones entre el trabajo y el capital, corresponde por igual a estos dos elementos, el poder ejecutivo, salvo en los países que ya se alcanzó la cogestión, pertenece al empresario en todo lo concerniente a la actividad de la empresa, y finalmente, el poder judicial se ejerce con las juntas de conciliación Y arbitraje; en la tercera etapa: el hecho fundamental consiste en la participación del Estado en la vida económica, mediante fórmulas de economía dirigida e intervenida"³⁹

Las empresas actúan como centros de trabajo donde los empleadores organizan el trabajo a realizar por los trabajadores. Los patrones deben respetar los derechos consagrados en la Constitución y las normas del mercado de trabajo para desempeñar sus actividades en la empresa en la forma que marca la ley, por lo que en caso de conflicto laboral, la justicia acudirá al patrón para mediación. Grupo de trabajo.

³⁹ De Buen, Nestor. **Ob. Cit.** Pág. 46

como árbitro es desarrollar una solución justa para la resolución de conflictos a favor del socio privado.

- Relación de trabajo

El doctor Guillermo Cabanellas, han expresado que "la teoría de la relación de trabajo y el contrato del mismo nombre se complementan, ya que la relación laboral es originada por un contrato que genera la prestación de servicios; de igual forma opina el doctor Alberto Trueba Urbina, sobre la vinculación que existe entre el contrato y la relación."⁴⁰

El derecho laboral guatemalteco tiene una teoría de las relaciones laborales. Debe subrayarse que la posesión se conserva. Dado el significado de esta frase, se protege la salud y se protege la vida. y la dignidad humana. Por tanto, las relaciones laborales se forman de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley del Trabajo.

- Formación de la relación de trabajo

"Señala Mario de la Cueva: La formación de una relación de trabajo es un imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador, pues, y ya lo hicimos notar en alguna ocasión, el Artículo 5 de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoció que: "a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento". La disposición

⁴⁰ Cabanellas, Guillermo, **Op. Cit.** pág. 165

forma parte de los derechos individuales del hombre, pero el derecho del trabajo la hace suya y la respeta, porque su desconocimiento equivaldría a transformar al hombre en un esclavo."⁴¹

Para que se establezca una relación laboral, esta debe de nacer de un contrato escrito o verbal ya que esto inicia la prestación de servicios o la realización de obra, agregó Mario de la Cueva, que esto no es suficiente, es necesario aumentar la voluntad jurídica del sujeto de las relaciones laborales, porque hoy en día se ha abolido la esclavitud y el trabajador puede decidir libremente cómo y en qué condiciones quiere trabajar.

⁴¹ De la Cueva, Mario. **Ob Cit.** Pág. 69.



CAPÍTULO III

3. Derecho de huelga y paro

Se expone que una huelga se define como una suspensión colectiva coordinada de la iniciativa de los trabajadores en una o más empresas, industrias o sectores para lograr objetivos de carácter profesional, político o para protestar contra ciertos empleadores, gobiernos y departamentos. A primera vista, su propósito puede parecer demasiado descabellado, y algunos de sus contenidos pueden incluso considerarse ilegales para la sociedad en general; pero la complejidad de esta formulación corresponde a la necesidad del deseo de recoger de manera comprensiva y objetiva los diversos matices que presenta este fenómeno social.

Esto puede ser por una variedad de razones; Sin embargo, a diferencia de las huelgas, que protegen agravios colectivos más amplios, el paro sólo es legal si proteger los derechos e intereses económicos constitucionales en el sector del empleador.

3.1. Antecedentes del derecho de huelga

Origen de la huelga Manuel Alonso Olea señala: "la palabra huelga utiliza un juego de palabras del idioma francés, para darnos la evidencia de su antigüedad y de las causas más próximas de este fenómeno. La playa del ayuntamiento del país, se llamaba anteriormente, Plaza de Greve o Plaza de Huelga. Era este un gran terreno sin

construcciones, sobre el cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde le vino su nombre, antes de que se construyeran los muelles para encausar el río Sena. Durante mucho, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo, se colocaban en huelga en la Plaza Greve a la espera de mejores propuestas.”⁴²

Se piensa que los trabajadores en la antigüedad se declararon en huelga porque no estaban satisfechos con ciertas condiciones de trabajo. Actualmente, esta situación está más extendida, porque no existe un lugar de descanso específico, pero se puede dar en el lugar donde descansa el empleador o la ubicación de la autoridad competente para que los trabajadores presenten su solicitud ante su empleador.

Se expone que la huelga es un derecho que otorga a los trabajadores el derecho a expresar cualquier inconformidad con el empleador en este caso los trabajadores insatisfechos utilizan todos los medios necesarios previstos por la ley.

“En castellano la palabra huelga procede de huelgo, que significa, espacio de tiempo que una persona está sin trabajar. A su vez, el sustantivo huelgo, se deriva de la palabra holgar, que significa respirar, tomar aliento o descansar tras esfuerzo. Fatiga o la suma de ambos, derivada del trabajo.”⁴³

Cuando se hace referencia a estas dos importantes definiciones es muy común el

⁴² Franco López, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. 2010 pág. 102

⁴³ **Ibíd.** pág. 102

hacer necesario aclarar que el concepto de huelga no debe confundirse con el de descanso, que es un período de tiempo del que no dispone el empleador para recuperar la fuerza física y mental.

3.2. Definición del derecho de huelga

"Martínez Fernández sostiene: la huelga es un medio de lucha, una parte de la doctrina ve en la huelga, además la suspensión conjunta y sistemática del trabajo por cierto número de trabajadores, dentro de una profesión, un medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores tras la obtención del fin perseguido."⁴⁴

Acorde a lo anterior la huelga es concebida como el medio utilizado por los trabajadores de cualquier sector laboral, reflejada en una suspensión conjunta y sistemática de un determinado número de trabajadores en una industria que posteriormente tienen la intención de volver a su puesto de trabajo después de lograr su objetivo previsto.

3.3. Finalidad del derecho de huelga

La huelga define más como una interrupción temporal del trabajo. "Jesus Ballesteros relativo a las finalidades de la huelga señala: la huelga no constituye en sí una finalidad, sino un medio para alcanzar ciertos objetivos. La modalidad habitual consiste en ejercer presión sobre los patronos para que accedan a las exigencias de los trabajadores.

⁴⁴ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 104

La mera autentica de este conflicto laboral consiste en obtener reivindicaciones profesionales.”⁴⁵

La huelga no es un fin en sí mismo, sino un medio para un fin. Por lo general, se presiona a los empleadores para que accedan a las demandas de los trabajadores. La autenticidad de este conflicto laboral radica en el cumplimiento de los requisitos profesionales.

“La fijación de las causas que promueven las huelgas tiene una importancia vital para definir los caracteres de este fenómeno social que trasciende al Derecho. Las causas generales se resumen en la firme tendencia de los trabajadores a mejorar sus condiciones; mientras que las causas especiales se particularizan en una reivindicación concretamente formulada para aumento del salario, disminución de la jornada laboral, reconocimiento de unsindicato, entre otras aspiraciones menos frecuentes.”⁴⁶

Se expone que para determinar la naturaleza de este fenómeno social que trasciende en el sector laboral, es crucial determinar qué provoca las huelgas ya que se cree que sus causas generales se resumen en que toda persona desea mejorar las condiciones de vida de su familia, pudiéndose dar causas más específicas desde el punto de vista del derecho colectivo, como reconocimiento de sindicatos, que un su mayoría pelea por jornadas de trabajo más accesibles y justas y un salario digno para el trabajador; manifestándose en este último caso el Ministerio de trabajo y previsión social.

⁴⁵ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 107

⁴⁶ *Ibíd.* Pág. 107

3.4. Características de la huelga

“Doctrinariamente se asumen como caracteres de la huelga los siguientes:

- a) Es un hecho colectivo, pues se necesita que el sujeto de la huelga sea un conjunto de trabajadores;
- b) Es un concierto de voluntades para una abstención, pues el hecho de abandonar el trabajo colectivamente, si falta el concierto de voluntades, no constituye huelga;
- c) Es una abstención, concretada en la cesación del trabajo;
- d) Es un elemento compulsivo, dado que la abstención laboral por parte de los trabajadores ha de tener por objeto producir una presión cerca del patrono;
- e) Tiene un fin lícito admitido consistente en obtener la defensa de un interés profesional, condiciones que mejoren la prestación de los servicios, beneficios que sea dable otorgar por el patrono, pues si no la presión que se ejerce con la huelga, carecería de todo objeto o finalidad, el concepto huelga más bien se define más precisamente una interrupción temporal del trabajo;
- f) La forzosa temporalidad, por cuanto los obreros (vencedores o vencidos), se reintegran a sus tareas cuando la paralización resulta inútil o insostenible derivado que no se logró mantener y está la rompe; o bien se disuelve definitivamente el vínculo (sobre todo por inaceptabilidad de las pretensiones y cese de la actividad empresarial) y los huelguistas se ven obligados a buscar ocupación en otra parte, con disolución del conflicto presentado por haber terminado la vinculación laboral.”⁴⁷

⁴⁷ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 109

Se establece que las señales para la realización de huelga dependen de la disposición de un grupo de trabajadores a realizar una huelga, ya que la huelga debe ser la mitad del número total de trabajadores más uno en las diferentes empresas, empresas o centros de producción, antes de considerar los conflictos colectivos de carácter económico y social. A estos efectos, no deberán incluirse los empleados de confianza y las personas que representen al empleador.

3.5. Clasificación de la huelga

“De acuerdo con los Artículos del 239 al 242 del Código de Trabajo, la huelga observa dos clasificaciones; la primera que atiende a la suspensión de las labores y la segunda que se refiere a juzgar sobre el fondo de la controversia y resolver la misma. A continuación, se relacionan ambas clasificaciones previstas en el Código de Trabajo.”⁴⁸

El código de trabajo clasifica las huelgas por la relación entre la motivación de la huelga y las acciones que toman los empleados para continuar con la lucha de la ejecución de la misma por lo que es necesario estudiar lo establecido en la ley laboral.

3.5.1. En cuanto a la suspensión de las actividades

“Esta clasificación presenta las siguientes clases de la huelga:

- a. Huelga ilegal;
- b. Huelga legal;

⁴⁸ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 111

c. Huelga ilegítima o, de hecho.”⁴⁹

En Guatemala la población en general tiene un concepto muy vago de lo que es el derecho de huelga, pero no sabe que esta debe de cumplir con determinados requisitos para poderse llevar a cabo y transgredir los derechos de los demás, esto ya que en la mayoría de veces se transgrede de gran manera los principios constitucionales guatemaltecos, Se hace necesario la distinción entre huelga ilegal, legal e ilegítima.

3.5.1.1. Huelga ilegal

“Esta se da como consecuencia de que no concurren los requisitos establecidos en los Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, es decir, es aquella que se da cuando no se cumplen los presupuestos establecidos en la ley para que se declare su legalidad. Ahorabien, la declaración de ilegalidad de la huelga es precedida por una declaración de los tribunales de trabajo que han conocido de la fase de conciliación del conflicto colectivo previa a resolver sobre la legalidad de la huelga y que se ha dado como producto de no haberse cumplido con los requisitos establecidos en la ley.”⁵⁰

Se piensa que una huelga es ilegal, cuando en el lugar de trabajo los empleadores abandonan temporalmente el trabajo sin importar que el acuerdo para realizar la misma tendría que haber sido haber realizado la huelga de forma pacíficamente, aunque el sea motivo de la misma, haya sido culpa del empleador por motivos individuales o colectivos

⁴⁹ **Ibíd.** Pág. 112

⁵⁰ Franco López, César Landelino .**Op. Cit.** Pág. 112

del trabajo, contratos o convenios colectivos sobre condiciones de trabajo, o la negativa injustificada, dirigidos para proporcionar a los trabajadores mejoras económicas.

“Además de observar otra característica fundamental, como lo es que la declaratoria de ilegalidad se produce cuando ni siquiera ha dado inicio la suspensión de labores, pues la declaración judicial a que antes se ha referido lo evita. Esto implica que cuando se pronuncia la declaratoria de la ilegalidad de la huelga por parte del tribunal de trabajo y previsión social, aún no se ha estallado de la misma, pues esto requiere como presupuesto que se haya declarado la legalidad de la huelga que en realidad se constituye en la autorización para dejar de trabajar sin incurrir en responsabilidad.”⁵¹

Se interpreta que si la huelga es justa, el Tribunal de Trabajo y Previsión Social debe ordenar al empleador que pague salarios correspondientes a la cantidad de días trabajados. Los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo deban trabajar durante una huelga tienen derecho a doble salario.

3.5.1.2. Huelga legal

“Por huelga legal debe entenderse la suspensión de las actividades laborales que ha cumplido previamente con todos los requisitos exigidos en los Artículos 239 y 241 del Códigode Trabajo.

Contrariamente a la clasificación que anteriormente se relacionaba, aquí si se han cumplido todos los requisitos que se prevén en la ley y como consecuencia de ello, el

⁵¹ **Ibíd.** Pág. 112

juez de trabajo ha dictado una resolución en donde declara la legalidad de la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar sin que por ello incurran en responsabilidad alguna.”⁵²

El Código de Trabajo establece en sus Artículos 239 y 241, que los requisitos para declarar una huelga legal son los siguientes:

- a) Ajustarse estrictamente a la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores.
- 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 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 querepresenten al patrono.

Acorde a lo anterior se establece que para que la huelga legal cumpla con los requisitos establecidos por la ley debe de consistir en el cierre patronal estrictamente regulado y suspensión de labores de manera temporal, acordada pacíficamente, aplicado y mantenido por tres o más empleados, debe de ser un proceso completo de mediación y esto claro está siempre que la huelga este compuesta por la mitad más uno del número total de trabajadores que laboren en la empresa que se trate y se incorporen al empleo

⁵⁴ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 115

antes de la ocurrencia de un conflicto económico y social colectivo, sin tomar en cuenta los trabajadores de confianza y las personas que representan a los empleadores.

“Sigue también advirtiéndose que en este caso que la declaratoria de legalidad es previa a que inicie la huelga de los trabajadores, pues precisamente la declaratoria de legalidad constituye como se señalaba la autorización expresa del juez de trabajo para que los trabajadores puedan huelgar.”⁵³

Se comprende que en este caso, la declaración de legalidad se presenta antes de que el trabajador comience a huelgazar, porque, como se mencionó, la declaración de legalidad es precisamente el permiso inequívoco del juez laboral para que el trabajador huelgase.

3.5.1.3. Huelga ilegítima

“También es conocida como huelga de hecho y se da cuando los trabajadores sin agotar los procedimientos de conciliación previos al pronunciamiento de la legalidad de la huelga disponen la suspensión de las actividades, sin haber satisfecho requisito alguno y sin que medie la autorización del juez de trabajo para la huelga.”⁵⁴

Esta huelga, se conoce como huelga de hecho, y ocurre cuando los trabajadores no agotan el proceso de conciliación antes de declarar legal la huelga al ordenar.

⁵³ *Ibíd.* Pág. 115

⁵⁴ Franco López, César Landelino .*Op. Cit.* Pág. 115

una suspensión de labores sin demanda y sin el permiso del empleador y mucho menos de Juez en materia laboral competente.

“Muchas veces la huelga de hecho se produce sin siquiera haberse instaurado el trámite del conflicto colectivo ante los tribunales de trabajo y previsión social, lo cual coloca al margen de la ley a los trabajadores, pues la paralización de las actividades laborales sin que concurren los requisitos establecidos en la ley y por consiguiente sin la autorización del juez de trabajo, genera responsabilidad que se puede traducir en el derecho del empleador para dar por terminado los contratos de trabajo de todos los trabajadores que hayan holgado.”⁵⁵

En caso de huelga ilegal o de terminación de la misma, a instancia de parte o de oficio, el Juzgado del Trabajo puede sin dificultad, bajo la responsabilidad de un juez, pronunciarse y tomar medidas preventivas para garantizar la continuidad de producción o labores en determinada institución o negocio, y garantiza que el derecho al trabajo no sea vulnerado para aquellos que si quieren trabajar. Queda entendido que estas medidas no deben afectar el ejercicio de los derechos o acciones previstos en las leyes.

Es necesario hacer saber que al momento de realizar o ejecutar una huelga de hecho o ilegítima arrastra consecuencias negativa para este en virtud que le da la facultad al empleador para que dé por terminada la relación de trabajo por medio de la finalización de contratos de trabajo, en este caso por voluntad únicamente por el empleador, extinguiendo los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

⁵⁵ *Ibíd.* Pág. 115

3.5.2. En cuanto a resolver el fondo de lo pretendido en el proceso

“En esta clasificación el elemento común es que se juzga sobre el fondo de los motivos que originaron la controversia y por consiguiente el juez de trabajo y previsión social pasa a resolver sobre la imputabilidad de las razones que pudieron generar no solo la controversia si no la propia paralización de actividades. En esta clasificación de la huelga se divide en huelga justa y huelga injusta.”⁵⁶

En este caso, el Tribunal de Trabajo y Previsión social deberá realizar un análisis basado en principios verdaderos y objetivos del derecho laboral, teniendo en cuenta la realidad social y económica de los trabajadores, para determinar los deberes laborales del trabajador y del empleador, si la huelga de los trabajadores fue provocada por el empleador o no.

3.5.2.1. Huelga justa

“Se dice que la huelga es justa cuando del resultado del análisis practicado por el juez de trabajo y previsión social, una vez solicitado su pronunciamiento sobre la justicia o injusticia de la huelga se establece que los hechos que motivaron la huelga son imputables al patrono. Esta constatación de la responsabilidad de los hechos que motivaron la huelga se da como consecuencia de que se haya demostrado dentro del trámite del proceso, cualquiera de los siguientes aspectos:

⁵⁶ **Ibíd.** Pág. 115

- a) Por haber incumplimiento por parte del empleador de los contratos individuales colectivos de trabajo, del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o
- b) Por razón de la negativa injustificada del empleador a celebrar pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo u otorgar las mejoras económicas que hayan sido solicitadas por sus trabajadores, aun encontrándose en posibilidad económica y financiera de poderlas otorgar.”⁵⁷

Se comprende que si la iniciación de la huelga es por culpa del empleador, como consecuencia de un contrato individual o colectivo o de una violación del Convenio Colectivo sobre condiciones de trabajo, o por una negativa injustificada a celebrarla o a procurar mejoras económicas, la huelga será una exigencia razonable del trabajador, y el empleador podrá cumplirla. Por tanto, en este caso, el Tribunal de Trabajo y Previsión Social debe ordenar al empleador el pago de salarios correspondientes al número de días de desempleo.

3.5.2.2. Huelga injusta

“Se dice que la huelga es injusta cuando derivado del análisis que el juez de trabajo y previsión social debe practicar previo a resolver sobre la justicia o injusticia de la misma, se establezca que los motivos que originaron la huelga son imputables a los trabajadores.”⁵⁸

“Es injusta la huelga cuando los motivos que la originaron no son imputables al patrono.

⁵⁷ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 115.

⁵⁸ *Ibíd.* Pág. 117

Esta inferencia puede desprenderse de que el juez de trabajo haya comprobado que, no obstante, y a que el patrono no se encontraba en posibilidad de acceder a las reivindicaciones solicitadas por sus trabajadores, estos promovieron el conflicto colectivo y originaron la paralización de las actividades. En este caso entonces, lo que se advierte es que lo que el juzgador debe establecer es: si efectivamente el empleador podía o no otorgar a sus trabajadores las reivindicaciones económico-sociales que estos le demandaron.”⁵⁹

Se interpreta que los jueces laborales y de justicia social deben realizar un análisis para determinar si la causa de la huelga es atribuible a los trabajadores antes de decidir si la huelga es justa o injusta y si se determina que la huelga legal es injusta, los trabajadores que no estén trabajando durante la huelga no tendrán derecho al salario y los trabajadores que estén trabajando tendrán derecho al doble del salario.

En este caso, una huelga es injusta si la causa de la huelga no se puede atribuir al empleador. Esta conclusión se deriva del hecho de los jueces en materia de trabajo han confirmado que los empleadores no pueden satisfacer las demandas de los por los trabajadores debido a que no cumplen los requisitos económicos

- Solicitud de declaratoria de legalidad de la huelga

“De conformidad con el artículo 394 del Código de Trabajo la oportunidad procesal para presentar la solicitud que busca que el pronunciamiento del juez de trabajo en relación

⁵⁹ *Ibíd.* Pág. 117

a la legalidad o ilegalidad de la huelga es dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación y este ha dictado la resolución que contiene el pliego de recomendaciones, dentro de las veinticuatro horas siguientes debe de presentarse la solicitud en la que se requiera el juez de trabajo pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga.”⁶⁰

Para alegar la legalidad de una huelga deben agotarse todos los medios de mediación necesarios, por lo que en este caso es necesaria la intervención de la Mediación y el Arbitraje.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 294. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje tienen carácter permanente y funcionarán en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral. El presidente del tribunal convocará a los representantes de los trabajadores y patronos cuando sea necesario integrar dicho tribunal. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación. El juez y quienes integran los tribunales de Conciliación y Arbitraje devengarán en concepto de dietas las sumas que decida la Corte Suprema de Justicia, la cual debe incluir anualmente en su presupuesto suficientes recursos para ello o gestionar conforme a la ley las transferencias necesarias para ese fin. Los tribunales de Conciliación y Arbitraje conocen en primera instancia”.

Los tribunales de conciliación y arbitraje son permanentes y funcionarán en todos los tribunales designados por la Corte Suprema de Justicia.

⁶⁰ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 118

Cuando sea necesario consolidar el arbitraje, el Presidente del Tribunal convocará a representantes de los trabajadores y de los empleadores, por lo que los jueces y miembros de los tribunales de conciliación y arbitraje recibirán el monto de la asignación que determine la Corte Suprema de Justicia.

- Auto de legalidad de la huelga

“Una vez establecida la concurrencia de los requisitos para declarar la legalidad de la huelga el juez de trabajo debe proceder a dictar el auto en el que se pronuncia sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, según el caso. Este auto es consultable de oficio a la sala jurisdiccional de trabajo y previsión social, la que dispone de cuarenta y ocho horas posteriores al recibo de las actuaciones para pronunciarse sobre si confirma o revoca el auto elevado en grado, en el caso de que lo confirme se hará del conocimiento de los delegados de las partes provisionalmente por vía telegráfica para los efectos del inicio de la suspensión de las actividades.”⁶¹

Se establece que satisfecho el pedido de legalización de la huelga, el Árbitro Laboral decide sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, según el caso. La orden puede ser revisada de oficio por la sala jurisdiccional de trabajo y previsión social competente, la que deberá decidir dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la solicitud si aprueba o revoca la orden de ascenso, si así lo hiciere. Todas las partes serán notificadas temporalmente por la vía más rápida para iniciar la suspensión.

⁶¹ Franco López, César Landelino .Op. Cit. Pág. 119

“Si por el contrario la resolución es revocada se asume que la huelga será declarada ilegal y con ello terminará el trámite del conflicto, pues si no existe como paso previo la suspensión de las actividades, no se puede pretender obtener del juez de trabajo y previsión el pronunciamiento sobre la justicia o injusticia de la huelga.”⁶²

Es revocada se presume que la huelga será declarada ilegal y por lo tanto se da por concluido el proceso de conflicto, porque si no existió la suspensión de labores como paso previo, no se puede esperar que el juez de trabajo y previsión social establezca mediante sentencia la justicia o injusticia de la huelga. Ya que si se evoca el Auto de legalidad de la huelga y al declarar este con lugar, simplemente termina el trámite que busca el establecimiento de la solicitud de la legalidad de la huelga.

- Auto que declara la justicia de la huelga

“Como ya se pudo haber advertido el auto que declara la justicia de la huelga es la resolución que termina con el trámite del conflicto colectivo de carácter económico social y debe dictarse dentro de los quince días siguientes a que solicito el pronunciamiento sobre la justicia de la huelga al juez de trabajo.”⁶³

Se analiza que si no se llega a un acuerdo o no se firma el convenio arbitral, los trabajadores tienen veinte días para ejecutar la huelga desde que reciben la notificación de la decisión del departamento que confirma la declaración del juez.

⁶² **Ibíd.** Pág. 119

⁶³ Franco López, César Landelino .**Op. Cit.** Pág. 126

deberán participar en el arbitraje obligatorio después de ese plazo, en cuyo caso los representantes de ambas partes podrán solicitar a sus respectivos árbitros que se pronuncien sobre la equidad o falta de equidad de la promoción en cualquier momento después de la notificación.

“El Código de Trabajo establece en su Artículo 396. Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los artículos 242 y 252.

Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente.

Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último. La resolución debe contener:

a) Razones que la fundamenten.

- b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa.
- c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga.
- d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudir a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores.
- e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes. Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el artículo 242, último párrafo y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido”.

Se expone que si se declara una huelga o cierre patronal (según el caso) en virtud de la cláusula anterior, un representante de cualquiera de las partes puede en cualquier momento después de la declaración solicitar una declaración del juez correspondiente, para los efectos a que se refieren los artículos 242 y 252, para determinar la equidad o falta de equidad de la huelga o paro.

las pruebas que estime necesarias y, en su caso, recibir una opinión técnico-económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el cual está obligado a presentarla en el plazo de diez días y nada de lo aquí dispuesto afectará el derecho de las partes a presentar las pruebas que estimen pertinentes y considerando que una huelga es justa o un cierre patronal injusto, el Juez competente debe tomar todas las medidas necesarias para el establecimiento de la existencia de incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

- Concepto de paro

“Camerlynck y Lyon-caen, sostienen que el paro consiste en la prohibición a los trabajadores de acceder a los lugares de trabajo y, como consecuencia, en la negativa del patrono a poner los instrumentos de trabajo a su disposición. La medida se toma preventivamente para impedir una amenaza de huelga, o en respuesta a un movimiento huelguístico que desorganiza la empresa”⁶⁴

Se interpreta que el paro es la contraposición de la huelga, ya que en este caso quien suspende o paraliza la acción laboral es el empleador manifestando justas causas para hacerlo, por lo cual el empleador puede alegar ser insolvente para cumplir con sus obligaciones como pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, incluso conceder determinadas licencias con goce de sueldo a los trabajadores cuando estos lo requieran.

⁶⁴ <https://www.monografias.com/trabajos102/huelga-y-paro-laboral/huelga-y-paro-laboral> (Consulta, 16 de noviembre de 2022)

“El Código de Trabajo señala en su Artículo 245. Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos, 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 piensa que el paro es el mecanismo por el cual uno o más empleadores se adelantan a la acción laboral en la cual pudieran incurrir los trabajadores en defensa de sus derechos. Pues de esta manera se justifican con anticipación a los Juzgados competentes en esta materia para poner manifiesta su incapacidad de cumplimiento.

- Condiciones de existencia del paro

“Para que se produzca el paro se necesita que se dé:

- a) El cierre material de la fábrica, establecimiento o lugar de trabajo, con la negativa del empresario de facilitar trabajo o actividad a los trabajadores de él dependientes;
- b) Que dicho cierre sea por decisión voluntaria y expresa del patrono o empleador;
- c) Que revista carácter temporal;
- d) Que tenga por objeto defender sus propios intereses profesionales, ejerciendo presión sobre los trabajadores”.⁶⁵

⁶⁵ <https://www.monografias.com/trabajos102/huelga-y-paro-laboral/huelga-y-paro-laboral> (Consulta 17 de noviembre de 2022)

Se interpreta que para que exista un paro se debe de cumplir con determinadas condiciones y están se encuentra reflejadas en la decisión expresa y voluntaria del empleador en promover el cierre físico del espacio o lugar de trabajo por un tiempo corto con el fin de defender sus interés económicos frente a los interés de los trabajadores.

- Paro legal

El Código de Trabajo establece en su Artículo 246. "El paro es legal cuando los patronos seajustan a las disposiciones de los artículos 245 y 241, inciso b) y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período. Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación."

Se analiza que el paro será legal siempre y cuando se hayan agotado con anterioridad los procedimientos de conciliación y al no obtener una formula ecuánime de solución el empleador le dé un plazo de un mes a los trabajadores para que den por terminado su contrato de trabaja.

- Tiempo del paro legal

Código de Trabajo en su Artículo 247. "Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan

hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, sin responsabilidad para las partes.”

Se interpreta que el tiempo del paro legal durara siempre y cuando sea acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente y se haya agotado los procedimientos de conciliación y ya le haya dado un mes a los trabajadores para que dieran por terminado su contrato de trabajo y estos últimos no se hayan acogido a lo anterior.

- Reanudación de los trabajadores

El Código de Trabajo señala en su Artículo 248. “La reanudación de los trabajos se debe hacer de acuerdo con las normas del artículo 75”.

La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para el solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquel en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.

Si por cualquier motivo, la Inspección no logra localizar dentro del tercer día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

- Paro ilegal

El Código de Trabajo establece en su Artículo 250. "Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores".

El paro ilegal se da cuando los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión del paro, contra personas o propiedades y el paro se haga por medio de una actuación dolosa que impida a los trabajadores el normal desempeño de sus funciones, siendo los trabajadores siguientes:

- a) por los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquéllas no deteriore los respectivos productos;
- b) por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;

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

- Efectos del paro ilegal

El Código de Trabajo señala en su Artículo 251. "Si un paro es declarado ilegal y el patrono patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:"

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

responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes.

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

Se interpreta que al momento que se declara un paro ilegal, el empleador tendrá como resultado dar a los trabajadores el derecho a exigir la renovación inmediata o la terminación de su contrato de trabajo dentro de los treinta días de una huelga, con derecho a una compensación legal si es necesario; por lo que obliga a los empleadores a regresar al trabajo y pagar a los trabajadores los salarios a los que tienen derecho durante los cierres innecesarios. Por lo que en cada caso, según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por ella, sin perjuicio de su obligación de comparecer y denunciar el empleador recibirá una sanción.

- Paro justo

El Código de Trabajo preceptúa en su Artículo 252. “Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.”

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

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

El paro justo es aquel en que la causa del paro se atribuye al trabajador, mientras que el paro injusto se atribuye al empleador. Si el Tribunal de Trabajo y Previsión Social reconoce que el empleador no tenga causas justas para realizar el paro, el empleador tendrá la obligación de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas y si el empleador demuestra causas justas para realizar el paro el tribunal en materia de trabajo procederá al despido de los trabajadores sin responsabilidad para el empleador.



CAPÍTULO IV

4. Vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional

Se expone que es necesario realizar una investigación jurídica y social sobre la problemática de la vulneración del derecho de la libertad de locomoción por medio de la justificación de la utilización del bloqueo o paro nacional, debido a que la aplicación del término de bloqueo o paro nacional ha sido mal interpretado por los ciudadanos guatemaltecos que realizan dichas acciones, ya que en realidad ni siquiera tienen el conocimiento de la diferencia entre paro y huelga.

Esto debido a que se vulnera el derecho del trabajo consistente en el derecho y obligación social que tiene toda persona, que es necesario para la satisfacción de sus necesidades.

Esto se debe a que últimamente se ha vuelto muy frecuente en Guatemala que algunos ciudadanos manifiestan sus inconformidades ante las decisiones o falta de estas, al gobierno por medio de la violación del derecho al trabajo a otros ciudadanos. Esto se debe a que se da la utilización de bloqueos o paros nacionales para coaccionar ya sea al organismo ejecutivo, legislativo o judicial para lograr ser atendidos, escuchados y se realice o cumplan sus requerimientos a costa de la limitación del derecho de libre locomoción de los demás

guatemaltecos, definiéndose como una problemática que atenta en contra de la situación laboral, económica, comercial y social del país, más allá del impacto cultural que tiene estas practicas en Guatemala.

4.1. Diferencia entre paro y huelga

“El paro es un medio de presión laboral usado por uno o varios patronos, o bien por un sindicato patronal, que implica la suspensión de labores y el posible cierre del establecimiento de trabajo. Este puede estar motivado por causas diferentes. Sin embargo, a diferencia de la huelga, que protege un margen más amplio de queja colectiva, el paro solo está jurídicamente justificado cuando pretende la protección legítima de los intereses y derechos de carácter económico que constitucionalmente corresponden al sector patronal”.⁶⁶

Se analiza que el paro es un medio de ejercer presión sobre la mano de obra empleada por uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, lo que significa la paralización del trabajo y, posiblemente, el cierre de los lugares de trabajo. Paro es la contraposición de la huelga, ya que en este caso quien suspende o paraliza la acción laboral es el empleador manifestando justas causas para hacerlo, por lo cual el empleador puede alegar ser insolvente para cumplir con sus obligaciones como pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

⁶⁶ <https://www.jurisprudencia.gob.sv/busqueda/showExtractos.php?bd=1¬a=857138&doc=840360&&singlePage=false>
(Consulta, 20 de noviembre de 2022).

Sin embargo, a diferencia de las huelgas, que protegen agravios colectivos más amplios, las huelgas sólo son legales si tienen como objetivo proteger los derechos e intereses económicos constitucionales en el sector del empleador ya que la huelga es concebida como el medio utilizado por los trabajadores de cualquier sector laboral, reflejada en una suspensión conjunta y sistemática de un determinado número de trabajadores en una industria que posteriormente tienen la intención de volver a su puesto de trabajo después de lograr su objetivo previsto.

4.2. Semejanzas entre el paro y huelga

Se señala que la huelga y el paro son derechos reconocidos y garantizados por El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 239 y 245, Por lo cual es necesario estudiar las semejanzas que pueden tener estas dos figuras preestablecidas en materia laboral, las siguientes:

- a) “Uno de los efectos de la huelga y el paro es que durante el tiempo que duren los trámites de los mismos, se suspenden los contratos de trabajo;
- b) Ambos producen interrupción de la actividad laboral;
- c) El inspector de trabajo es la autoridad que en primera instancia tiene conocimiento de los sucesos en el caso de huelga y paro tal como lo manifiesta nuestro Código de Trabajo;
- d) La huelga y el paro son sometidos y resueltos por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

e) Terminado la huelga o el paro todos los trabajadores se integrarán a sus labores en las que prestaban sus servicios”.⁶⁷

Acorde a lo anterior se puede interpretar que la semejanza más notable entre la huelga y paro, se materializa en que en ambas acciones, se paraliza las labores en el centro o lugar de trabajo de manera parcial, pues dependiendo de la situación por lo regular siempre habrancierto número de trabajadores que continuaran las labores en relación de producción. A excepción que exista una quiebra inminente en la que el empleador cierre las puertas de la empresa o lugar de trabajo de manera irrevocable.

4.3. El derecho de libertad de locomoción

“La Constitución Política de la República de Guatemala, contempla en su “Artículo 26. Libertad de locomoción. Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. No podrá expatriarse a ningún guatemalteco, ni prohibírsele la entrada al territorio nacional o negársele pasaporte u otros documentos de identificación. Losguatemaltecos pueden entrar y salir del país sin llenar el requisito de visa”.

Se expone que toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorionacional y cambiar de domicilio o residencia,

⁶⁷ <https://www.monografias.com/trabajos102/huelga-y-paro-laboral/huelga-y-paro-laboral> (Consulta, 25 de noviembre de 2022).

trasladarse de un lugar a otro por cualquier vía por el territorio nacional; menos por los conocidos bloqueos o paros nacionales, ya que cuando se dan estos últimos se obstaculiza el paso para que las demás personas puedan cumplir con sus responsabilidades como lo son: el asistir a trabajar ya sea a una entidad privada o pública, poder comercializar como es el caso de vendedores específicamente aquellos que se encuentran dentro del comercio informal entre otros.

4.3.1. Limitaciones del derecho de libertad de locomoción

“La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 138. Limitación a los derechos constitucionales. Es obligación del Estado y de las autoridades, mantener a los habitantes de la Nación, en el pleno goce de los derechos que la Constitución garantiza. Sin embargo, en caso de invasión del territorio, de perturbación grave de la paz, de actividades contra la seguridad del Estado o calamidad pública, podrá cesar la plena vigencia de los derechos a que se refieren los artículos 5o., 6o., 9o., 26, 33, primer párrafo del artículo 35, segundo párrafo del artículo 38 y segundo párrafo del artículo 116.

Al concurrir cualquiera de los casos que se indican en el párrafo anterior, el Presidente de la República, hará la declaratoria correspondiente, por medio de decreto dictado en Consejo de Ministros y se aplicarán las disposiciones de la Ley de Orden Público. En el estado de prevención, no será necesaria esta formalidad. El decreto especificara:

- a) Los motivos que lo justifiquen;
- b) Los derechos que no puedan asegurarse en su plenitud;
- c) El territorio que afecte; y
- d) El tiempo que durará su vigencia.

Además, en el propio decreto, se convocará al Congreso, para que dentro del término de tres días, lo conozca, lo ratifique, modifique o impruebe. En caso de que el Congreso estuviere reunido, deberá conocerlo inmediatamente.

Los efectos del decreto no podrán exceder de treinta días por cada vez. Si antes de que venza el plazo señalado, hubieren desaparecido las causas que motivaron el decreto, se le hará cesar en sus efectos y para este fin, todo ciudadano tiene derecho a pedir su revisión. Vencido el plazo de treinta días, automáticamente queda restablecida la vigencia plena de los derechos, salvo que se hubiere dictado nuevo decreto en igual sentido. Cuando Guatemala afronte un estado real de guerra, el decreto no estará sujeto a las limitaciones de tiempo, consideradas en el párrafo anterior.

Desaparecidas las causas que motivaron el decreto a que se refiere este artículo, toda persona tiene derecho a deducir las responsabilidades legales procedentes, por los actos innecesarios y medidas no autorizadas por la Ley de Orden Público”.

Se analiza que el Estado y las autoridades están obligados a garantizar el pleno ejercicio de los derechos creados constitucionalmente a los ciudadanos del Estado.

la seguridad nacional o desastres públicos, el Estado de Guatemala por medio del Presidente, vicepresidente y Consejo de Ministros como parte del Organismo Ejecutivo; si puede limitar el derecho de libertad de locomoción establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 26. Esto siempre bajo determinadas situaciones y bajo justa justificación.

Artículo 139. Ley de Orden Público y Estados de Excepción. "Todo lo relativo a esta materia, se regula en la Ley Constitucional de Orden Público."

La Ley de Orden Público, no afectará el funcionamiento de los organismos del Estado y sus miembros gozarán siempre de las inmunidades y prerrogativas que les reconoce la ley; tampoco afectará el funcionamiento de los partidos políticos. La Ley de Orden Público, establecerá las medidas y facultades que procedan, de acuerdo con la siguiente gradación:

- a) Estado de prevención;
- b) Estado de alarma;
- c) Estado de calamidad pública;
- d) Estado de sitio; y
- e) Estado de guerra".

Se expone que el único mecanismo por el cual el Organismo Ejecutivo puede limitar el derecho a libre locomoción es por medio de la aplicación de la Ley del Orden Público.

La Ley de Orden Público señala en su Artículo 14. “El Estado de calamidad pública podrá ser decretado por el Ejecutivo para evitar en lo posible los daños de cualquier calamidad que azote al país o a determinada región, así como para evitar o reducir sus efectos”.

Se piensa que el Estado de calamidad será decretado por el Organismo Ejecutivo posteriormente al análisis extenso sobre la situación o problemática que se esté dando en la totalidad del país o en cierta área territorial del mismo, como ha pasado en enfrentamientos armados como lo es la situación de Nahuala e Ixtahuacan ambos municipios del departamento de Sololá, que el Organismo Ejecutivo ha decretado en varias ocasiones Estado de sitio y más reciente en caso de enfermedad como lo es la Pandemia de Covid-19 que inicio en el año dos mil diecinueve, que decreto Estado de calamidad Pública; En ambos casos el Organismo Ejecutivo ha limitado el derecho de libertad de locomoción para evitar ulteriores consecuencias, incluyendo muertes, por lo que en este caso ha sobrepuesto el derecho a la vida.

El mismo cuerpo legal establece en su Artículo 15. “El Presidente de la República podrá, en estos casos, tomar las medidas siguientes:”

- 1) Centralizar en la entidad o dependencia que el decreto señale, todos los servicios públicos, estatales y privados, en la forma y circunstancias que el estado de calamidad pública lo requiera. Cuando se trate de servicios que presten entidades de carácter internacional, se procederá de acuerdo con los convenios respectivos.

- 2) Limitar el derecho de libre locomoción, cambiando o manteniendo la residencia de las personas, estableciendo cordones sanitarios, limitando la circulación de vehículos o impidiendo la salida o entrada de personas en la zona afectada.
- 3) Exigir de los particulares el auxilio o cooperación que sean indispensables para el mejor control de la situación en la zona afectada.
- 4) Impedir concentraciones de personas y prohibir o suspender espectáculos públicos y cualquier clase de reuniones.
- 5) Ordenar la evacuación de los habitantes de las regiones afectadas o que estén en peligro.
- 6) Dictar las medidas adecuadas para el resguardo de las fronteras internacionales.
- 7) Tomar todas las medidas necesarias para que la calamidad no se extienda a otras zonas para la protección de las personas y de sus bienes”.

4.4. Problemática de la realización de huelgas o paros nacionales en Guatemala

Se expone que toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. Pudiéndose interpretar que nadie puede limitar el derecho de ningún ciudadano paratrasladarse de un lugar a otro por cualquier vía por el territorio nacional; menos por los conocidos bloqueos o paros nacionales, ya que cuando se dan estos últimos se obstaculiza el paso para que las demás personas puedan cumplir con sus responsabilidades como lo son; el asistir a trabajar ya sea a una entidad privada o pública, poder comercializar como es el caso de vendedores específicamente aquellos

aquellos que se encuentran dentro del comercio informal entre otros. A excepción que sea el Organismo Ejecutivo quien limite dicho derecho.

El Código de trabajo hace una clasificación incluso sobre que es una paro, dividiéndolo en legal e ilegal, este último que será el cual contraria la Constitución Política de la República penal y la misma ley ordinaria, en ninguno momento establece, regula o define lo que es unparo nacional o bloqueo, este es un término que se le da ha dado por años a la práctica de la limitación del derecho de libre locomoción en Guatemala para darle una falta investidura de legal a dichas acciones.

4.4.1. Causas

Se piensa que las principales causas de realización de huelgas o comúnmente conocidos como paros nacionales, se debe a que últimamente se ha vuelto muy frecuente que en Guatemala, algunos ciudadanos manifiestan sus inconformidades ante las decisiones o falta de estas, al gobierno por medio de la violación del derecho al trabajo a otros ciudadanos. Esto se debe a que se da la utilización de bloqueos o paros nacionales para coaccionar ya sea al organismo ejecutivo, legislativo o judicial para lograr ser atendidos, escuchados y se realice o cumplan sus requerimientos a costa de la limitación del derecho de libre locomoción de los demás guatemaltecos, atentando en contra de la situación laboral, económica, comercial y social e incluso política del país. Situación que agrava los principales sectores del país, porque ni siquiera se realizan las huelas o los paros nacionales con el fin paro los cuales fueron creados.

4.4.2. Consecuencias

Se analiza que las consecuencias principales que se reflejan al momento de la realización de una huelga o paro nacional en Guatemala, se materializan en el sector laboral, económico, comercial y social del país. Esto debido a que de manera inconsciente y arbitraria pequeños y grandes grupos de ciudadanos guatemaltecos limitan principalmente el tránsito del transporte vehicular en carreteras, impidiendo que el resto de guatemaltecos cumpla con el cumplimiento de sus obligaciones como lo es ir a trabajar, comercializar, incluyendo en tránsito de servicios esenciales como lo son las ambulancias. Por lo que se expone estas acciones son las siguientes:

- 1) El sector laboral: Toda persona tiene derecho a un trabajo digno que le asegure mejores condiciones de vida, siempre que este trabajo esté permitido por la ley. Independientemente de las razones por las cuales una persona comete actividades ilegales, porque es bien sabido que actualmente hay una gran cantidad de personas desempleadas, esto nunca justificara ninguna razón para que las personas no deban obedecer la ley.
- 2) Los servicios esenciales: El Estado tiene la obligación de organizarse para el bien común; y lo hará de acuerdo a las necesidades que se presenten en la realidad social de su población, brindando servicios al pueblo de Guatemala en forma amplia y variada, debiendo crear instituciones centralizadas y descentralizadas para lograr sus fines, en este caso específicamente en el servicio esencial en referencia a

aquellos que su existencia es de imperiosa necesidad para la vida no pueden dejar de prestarse, como, por ejemplo la salud, en relación del tránsito vehicular de bomberos que es una institución con objetivos bien enmarcados dirigidos a brindar atención y auxilio a la población Guatemala en casos de desastres o emergencias incluyendo la prevención de enfermedades y de incendios forestales y aquellos que se pueden dar en casas particulares u otros lugares ya que en la mayoría de casos son los que aportan a salvar vidas en el país y por último.

- 3) La libertad de libre locomoción en referencia al transporte público: Que es aquel que persigue fines lucrativos, ya que son prestados por el Estado o por particulares.

Los servicios públicos no tienen un acceso limitado, ya que es prestado a cualquier persona que necesite la prestación del servicio, debiendo los usuarios del servicio público pagar el precio de una tarifa autorizada por la prestación del mismo; como lo es el pago de pasaje para que las personas puedan trasladarse de un lugar a otro con distintos fines por medio del uso del transporte público.

4.5. Propuesta de solución a la problemática

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 26. Libertad de locomoción. "Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. No podrá expatriarse a ningún guatemalteco, ni prohibírsele la entrada al territorio nacional o negársele pasaporte u otros documentos.

Los guatemaltecos pueden entrar y salir del país sin llenar el requisito de visa. La ley determinará las responsabilidades en que incurran quienes infrinjan esta disposición”.

Se expone que toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. Nadie puede limitar el derecho de ningún ciudadano para trasladarse de un lugar a otro por cualquier vía por el territorio nacional; los bloqueos o paros nacionales, ya que cuando se dan estos últimos se obstaculiza el paso para que las demás personas puedan cumplir con sus responsabilidades como lo son; el asistir a trabajar ya sea a una entidad privada o pública, poder comercializar como es el caso de vendedores específicamente aquellos que se encuentran dentro del comercio informal entre otros, afectado también los servicios públicos y esenciales como es el tránsito vehicular de ambulancias y del transporte público repercutiendo de manera negativa de manera inmediata a la economía del país.

Lo anterior en consideración que el Código de Trabajo establece en sus Artículos del 239 al 242 del Código de Trabajo, la huelga observa dos clasificaciones; la primera que atiende a la suspensión de las labores y la segunda sobre el fondo de la controversia

Por lo que se analiza que la huelga legal será aquella que cumpla con los requisitos establecidos por la ley debe de consistir en el cierre patronal estrictamente regulado y suspensión de labores de manera temporal, acordada pacíficamente, aplicado y mantenido por tres o más empleados se debe al proceso de mediación y esto claro está

siempre que la huelga este compuesta por la mitad más uno del número total de trabajadores que laboren en la empresa o centro de producción de que se trate y se incorporen al empleo antes de la ocurrencia de un conflicto económico y social colectivo, sin tomar en cuenta los trabajadores de confianza y las personas que representan a los empleadores.

Y huelga injusta será aquella que se inicia por culpa del empleador, como consecuencia de un contrato individual o colectivo o de una violación del Convenio Colectivo sobre condiciones de trabajo, o por una negativa injustificada a celebrarla o a procurar mejoras económicas, la huelga será una exigencia razonable del trabajador, y el empleador podrá cumplirla.

Agregando que El Código de Trabajo regula en su Artículo 245. "Paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos, 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".

En base a esto el Código de trabajo hace una clasificación incluso sobre que es un paro, dividiéndolo en legal e ilegal, este último que será el cual contraria la Constitución Política de la República penal y la misma ley ordinaria, en ninguno momento establece, regula o define lo que es un paro nacional o bloqueo, este es un término que se le

da ha dado por años a la práctica de la limitación del derecho de libre locomoción en Guatemala para darle una falsa investidura de legal a dichas acciones.

Pudiendo concluir que la verdadera acción antijurídica, culpable y punible que se está realizando por parte de ciudadanos guatemaltecos al limitar el derecho de libertad de locomoción por medio de una huelga o paro nacional que impide la seguridad y libre transitabilidad en las carreteras, con la finalidad que la circulación de vehículos se lleve a cabo sin contratiempos de ninguna naturaleza. Se encuentra regulada en el "Código penal en su "Artículo 397. Reuniones y manifestaciones ilícitas. Quienes organizaren o promovieren cualquier reunión o manifestación pública con infracción de las disposiciones que regulan ese derecho o participaren en ellas, serán sancionados con prisión de seis meses a dos años".

Esto debido a que al momento que ciudadanos guatemaltecos deciden vulnerar el derecho de libertad de locomoción establecido en "La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 26. Libertad de locomoción. Toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. No podrá expatriarse a ningún guatemalteco, ni prohibírsele la entrada al territorio nacional o negársele pasaporte u otros documentos de identificación. Los guatemaltecos pueden entrar y salir del país sin llenar el requisito de visa". Vulneran los principios constitucionales del país, ya que utilizan de manera vaga la figura de huelga y paro ya que ni siquiera realizan dichas acciones en cumplimiento de la ley en materia laboral.

Por lo que se propone que el Organismo legislativo realice las reformas o modificaciones necesarias al Código Penal guatemalteco con el fin que dichas acciones cumplan con los elementos esenciales de la teoría del delito en relación a que dicha acción sea antijurídica, culpable y punible y las mismas acciones se conozcan acorde al Juicio de Faltas según lo estipulado en el "Código Penal, decreto legislativo 17-73, artículo 495.- Quienes, de cualquier modo infringieren los reglamentos o disposiciones de la autoridad relacionados a seguridad común; orden público o salud pública, serán sancionados con arresto de quince a treinta días".

Generando que por lo tanto quienes realicen manifestaciones o reuniones ilegales sin llevar a cabo el debido proceso y cumpliendo con los requisitos establecidos en ley y vulneren la libertad de locomoción sean detenidas por agentes de la Policía Nacional Civil, y sean trasladadas a un Juzgado de Paz y según el Código Penal, se le imponga una multa, cuyo monto se establecerá según la capacidad económica del capturado.

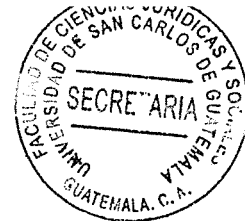
Si no se cuentan con el dinero para pagarla, podría ser arrestado por un tiempo de entre 15 a 30 días. Esto con el objetivo de garantizar la seguridad y libre transitabilidad en las carreteras, con la finalidad que la circulación de vehículos se lleve a cabo sin contratiempos de ninguna naturaleza en aplicación de la Convención sobre la Circulación por Carreteras, de fecha 19 de septiembre de 1949, aprobado mediante Decreto Número 1496 y del Protocolo de Modificación al Acuerdo Centroamericano sobre Circulación por Carretera, aprobado mediante Decreto Número 68-2007, ambos del Congreso de la República de Guatemala.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se expone que en Guatemala algunos ciudadanos manifiestan sus inconformidades ante las decisiones o falta de estas, al gobierno por medio de la violación del derecho al trabajo a costa de la limitación del derecho de libre locomoción de los demás guatemaltecos. Pudiendo concluir que la verdadera acción que se realiza, se encuentra regulada en el "Código penal en su "Artículo 397. Reuniones y manifestaciones ilícitas.

Por lo que se propone a dicha problemática que el Organismo legislativo realice las reformas o modificaciones necesarias al Código Penal guatemalteco, con el fin que dicha acción sea antijurídica, culpable y punible y las mismas acciones se conozcan acorde al Juicio de Faltas según lo estipulado en el "Código Penal, decreto legislativo 17-73, artículo 495 con el objetivo de garantizar la seguridad y libre transitabilidad en las carreteras, para que la circulación de vehículos se lleve cabo sin contratiempos de ninguna naturaleza en aplicación de la Convención sobre la Circulación por Carreteras, de fecha 19 de septiembre de 1949, aprobado mediante Decreto Número 1496 y del Protocolo de Modificación al Acuerdo Centroamericano sobre Circulación por Carretera, aprobado mediante Decreto Número 68-2007, ambos del Congreso de la República de Guatemala.





BIBLIOGRAFIA

- Badeni, Gregorio. **Instituciones de derecho constitucional**. Editorial Ad-Hoc S.R.L., Buenos Aires, Argentina 1997.
- Barassi, Ludovicco. **Tratado de derecho obrero**". Edición. Buenos Aires. 1953
- Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. tomo v, 2013.
- Bielsa, Rafael. **Derecho constitucional**. Tercera edición. Ediciones Delpa, Buenos Aires, Argentina. 1959.
- Borja, Rodrigo, **Derecho político y constitucional**. Primera reimpression. Fondo de Cultura Económica, México 1992.
- Castillo Lutín, Marco Tulio. **Derecho del trabajo guatemalteco conceptos generales del derecho del trabajo guatemalteco**. 1ra. Edición, Guatemala. 2004.
- De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Edición, México. 1959.
- Franco López, César Landelino. **Manual del derecho procesal del trabajo**. Tomo II Derecho Procesal Colectivo. Parte Práctica. 6ta Edición. Guatemala. 2010.
- García Máñez, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Cuadragésima edición. Editorial Porrúa, S. A. México. 1993.
- Hauriou, André. **Derecho constitucional e Instituciones políticas**. Ediciones Ariel, Barcelona, España. 1971.
- Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta S.R.L., Aires, Argentina. 1987.
- López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio de derecho I**. Reimpression. Editorial Cooperativa de Ciencia Política R.L., Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. sin año de impresión
- López Larrave, Mario. **El derecho**. Edición. Guatemala. 1978-1979.
- Marienhoff, Miguel Ángel. **Tratado de derecho administrativo**. Editorial Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1998



Naranjo Mesa, Vladimiro. **Teoría constitucional e instituciones políticas**. Editorial. Temis, S.A. Bogotá, Colombia 1997.

Pereira, Orozco, Alberto y E. Richter, Marcelo Pablo. **Derecho constitucional**. Quinta Edición. Editorial. Ediciones de Pereira. Guatemala. 2010.

Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**, 3ra Edición. Depalma Buenos Aires 1998.

Quiroga Iavié, Humberto. **Curso de derecho constitucional**. Editorial. Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1987

Quiroga Iavié, Humberto. **Derecho constitucional latinoamericano**. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1998.

Tena Ramírez, Felipe. **Derecho constitucional Mexicano**". Segunda Edición. Quiroga Iavié, 1998.

Humberto. **Derecho constitucional latinoamericano**. Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1998

Tena Ramírez, Felipe. **Derecho constitucional Mexicano**". Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1971.

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>. (Guatemala, 12 de octubre de 2022).

<https://www.monografias.com/trabajos102/huelga-y-paro-laboral/huelga-y-paro-laboral> (Guatemala, 16 de noviembre de 2022).

<https://www.monografias.com/trabajos102/huelga-y-paro-laboral/huelga-y-paro-laboral> (Guatemala, 17 de noviembre de 2022).

<https://www.monografias.com/trabajos102/huelga-y-paro-laboral/huelga-y-paro-laboral> (Guatemala, 25 de noviembre de 2022).

Legislación:

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



Código Penal. Decreto 17-73. Del Congreso de la Republica de Guatemala 1973.

Código Procesal Penal. Decreto 51-92. Del Congreso de la Republica de Guatemala 1973.

Código de Trabajo. Decreto 1441. Del Congreso de la Republica de Guatemala 1973.

Ley del Organismo Judicial. Decreto Numero 2-89. Del Congreso de la Republica de 1989.

Ley del Organismo Ejecutivo. Decreto Número 114-97. Del Congreso de la Republica. Guatemala 1997.

Ley Orgánica Del Organismo Legislativo. Decreto Número 63-92. Del Congreso de la Republica de Guatemala 1992

Ley de la Policía Nacional Civil. Decreto Número 11-97. Del Congreso de la Republica de Guatemala 1997.

Ley de Migración. Decreto Número 95-98. Del Congreso de la Republica. Del Congreso dela Republica. 1998

Convención sobre la Circulación por Carreteras. Decreto Número 1496. Del Congreso de la Republica de Guatemala. 1961.

Acuerdo Centroamericano sobre Circulación por Carretera. Decreto Número 68-2007

