

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

**LAS LIMITACIONES LEGALES
DEL DERECHO DE HUELGA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

HUGO OSWALDO COGUOX NIMATUJ

Previo a optar al Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Marzo de 1995

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

24
- (2975)
C. 4

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

DECANO	Lic. Juan Francisco Flores Juárez
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL III	Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV	Br. Erick Fernando Rosales Orizábal
VOCAL V	Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO (en funciones)	Lic. Mauro Roderico Chacón Corado
EXAMINADOR	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
EXAMINADOR	Lic. José Roberto Mena Izzepi
EXAMINADOR	Lic. Oscar Emilio Sequén Jocop
SECRETARIO	Lic. Carlos Manuel Castro Monroy

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



JF
428-95

Guatemala, 26 de Enero de 1995.

SEÑOR:
LICENCIADO
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ,
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES, UNIVERSIDAD
SAN CARLOS DE GUATEMALA.
SU DESPACHO.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
08 FEB. 1995
RECEBIDO
Bono *10*
OFICIAL

SEÑOR DECANO:

En atención a la resolución dictada por el Decanato con fecha diecinueve de Septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, me permití asesorar el trabajo de Tesis realizado por el Bachiller HUGO OSWALDO COGUOX NIMATUJ y que se denominó "LAS LIMITACIONES LEGALES DEL DERECHO DE HUELGA".

En el trabajo el Bachiller abordó tópicos muy importantes que giran en torno de la Institución objeto de la tesis, habiéndose hecho en el mismo observaciones, críticas, análisis, conclusiones y recomendaciones adecuadas a la temática investigada.

Salvo mejor criterio u opinión del Revisor, estimo que el trabajo de merito satisface los requisitos establecidos para su realización, por lo que el mismo puede ser discutido en el Exámen Público, previo a obtener los títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular me suscribo del SEÑOR DECANO, con mis más altas muestras de estima y consideración.

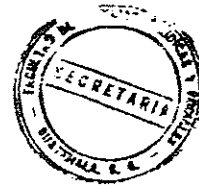
[Handwritten Signature]
Lic. Dimas Gustavo Bonilla.
[Handwritten Signature]
Lic. Dimas Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO



CIUDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 13
Central, Centroamérica



de

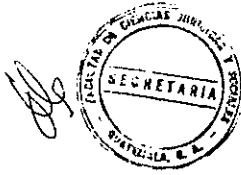
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, febrero catorce, de mil novecientos noventaicinco.

Atentamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller HUGO OSWALDO CCGUOX NIMATEJ y en su oportuna emita el dictamen correspondiente. -----



Handwritten signature and scribbles

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO
12 CALLE "A" 1-54, ZONA 1 TEL. 3744
GUATEMALA, C. A.



775.95

Guatemala, 6 de marzo de 1995.

SEÑOR LICENCIADO
JUAN FRANCISCO FLORES JUAREZ,
DECANO FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 6 MAR. 1995

RECIBIDO
OFICIAL

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para informarle, que en cumplimiento de resolución de ese decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller HUGO OSWALDO COGUOX NIMATUJ, el cual se titula LAS LIMITACIONES LEGALES DEL DERECHO DE HUELGA.

El Trabajo tiene carácter monográfico y constituye un aporte muy significativo, en la comprensión de los obstáculos que los trabajadores enfrentan, para llegar a la Huelga Legal a la vez que hace comprensibles las razones que empujan a los trabajadores a la Huelga de Hecho, ya que como lo deja ver el autor, prácticamente las disposiciones legales que regulan la huelga, mas bien que favorecer su ejercicio, limitan este derecho, lo cual ha traído consecuencias desfavorables a los trabajadores.

En cuanto a la presentación del informe, el Bachiller Coguox Nimatuj, sigue las técnicas recomendables para esta clase de investigaciones, utiliza la bibliografía adecuada, la que cita a lo largo del trabajo, arribando a conclusiones congruentes con el mismo.

Por lo anterior OPINO: que si llena los requisitos establecidos por nuestra casa de estudios para esta clase de trabajos y puede servir de base para el examen correspondiente.

Sin otro particular me suscribo del señor Decano, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
MÉDICAS Y SOCIALES
Calle Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



[Firma manuscrita]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, marzo ocho, de mil novecientos noventa y cinco.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller HUGO OSWALDO
COGUOX NIMATUJ intitulado "LAS LIMITACIONES LEGALES DEL
DERECHO DE HUELGA". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes
Técnico Profesional y Público de Tesis. -----



[Firma manuscrita]

INDICE

INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I	
Derecho de Huelga.....	1
1. Antecedentes Historicos del Derecho de Huelga...	1
1.A. Nacimiento del derecho de Huelga.....	2
Primera Etapa.....	3
Marco Legal.....	3
Segunda Etapa.....	3
Marco Legal.....	4
Tercera Etapa.....	4
Marco Legal.....	5
2. Causas que motivan el auge y surgimiento del derecho de Huelga.....	5
3. Naturaleza Juridica del derecho de Huelga.....	6
3.1. La Huelga como hecho necesario.....	7
3.2. La Huelga como derecho.....	7
3.3. La Huelga como acto antijuridico.....	8
3.4. La Huelga como derecho del más fuerte.....	8
3.5. La Huelga como fenómeno social.....	9
3.6. La Huelga como abstención de trabajar.....	9
4. Fines del derecho de Huelga.....	10
5. Efectos juridicos del derecho de Huelga.....	11
Efectos juridicos del derecho de Huelga según nuestra Legislación.....	14
6. Definición legal y doctrinaria del derecho de Huelga.....	15
CAPITULO II	
CARACTERISTICAS Y CLASES DEL DERECHO DE HUELGA..	
1. Carácter colectivo y concertado de la Huelga...	19
2. Factor material que consiste en la abstención de prestar el trabajo.....	19
3. La Huelga puede dirigirse contra personas que no están en relación directa con los Huelguistas..	19
4. Duración de la Huelga.....	20
5. Características y factores de Huelga.....	20
6. Duración de la Huelga.....	21
7.1. Por el sistema legal.....	22
7.2. En razón del cumplimiento de determinados trámites las Huelgas se clasifican en.....	22
7.3. Por su extensión se dividen	22
7.4. Por el contenido de las reivindicaciones.....	23
7.5. Por sus efectos secundarios.....	23
7.6. Clasificación de las Huelgas adoptadas por el Código de trabajo guatemalteco.....	24

CAPITULO III		
EL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS.		25
1.	Del servicio público en general.....	25
2.	De los entes que en Guatemala prestan el servicio público.....	26
3.	Concepto de servicio público.....	27
4.	Clases de servicios públicos.....	28
5.	Servicios esenciales y empresas del Estado.....	29
6.	Importancia y actualidad del problema.....	30
7.	Nuevas ideas respecto al ejercicio del derecho de Huelga.....	32
CAPITULO IV		
REQUISITOS PREVIOS A LA DECLARACION DE HUELGA		35
1.	Aspectos doctrinarios.....	35
1.1.	El emplazamiento a la Huelga.....	35
2.	Aspectos legales.....	37
	Primera Etapa.....	37
	Segunda Etapa.....	39
	Tercera Etapa.....	41
	Cuarta Etapa.....	42
CAPITULO V		
LIMITACIONES DOCTRINARIAS DEL DERECHO DE HUELGA.		45
1.	Limitaciones de carácter general.....	45
2.	Causas de la limitación del derecho de Huelga.....	46
3.	Limitación del derecho de Huelga en cuanto a su objeto.....	47
4.	Limitación en cuanto al sujeto.....	48
4.1.	Prohibición de la Huelga de los trabajadores marítimos.....	49
4.2.	Trabajadores agrícolas.....	49
5.	Limitaciones al derecho de Huelga en el sector público.....	50
6.	Necesidad de limitar la Huelga en los servicios públicos.....	50
7.	Limitaciones legales del derecho de Huelga guatemalteco.....	51
7.1.	Constitución Política de la República.....	51
7.2.	Código de Trabajo decreto 1441 del congreso de la República.....	52
7 2.1.	Ley de Orden Público decreto 7 de la Asamblea Constituyente.....	54
	Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado.....	56
CAPITULO VI		
ANALISIS CRITICO DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL POR PARTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ASOCIACION DE AUXILIO POSTUMO DEL MAGISTERIO NACIONAL.....		59

1.	El trámite del conflicto.....	60
2.	Análisis sobre el cumplimiento de los requisitos legales del caso concreto.....	60
	Análisis sobre el cumplimiento de los requisitos legales.....	60
	Análisis sobre el cumplimiento de los plazos legales para la tramitación del movimiento en el caso concreto.	61
	CONCLUSIONES.....	67
	RECOMENDACIONES.....	69
	BIBLIOGRAFIA.....	71

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene por objeto profundizar y explorar el conocimiento general de las limitaciones del derecho de huelga, puesto que este derecho esta regulado de manera formal tanto en nuestra Constitución Política la cual fija los postulados fundamentales y desarrollado en normas ordinarias, tal el caso del Código de Trabajo.

Así mismo es de suma importancia conocer las normas legales que limitan ese derecho de huelga.

Esas limitaciones y prohibiciones traen como consecuencia un problema de carácter económico-social para la clase trabajadora y de tal suerte el presente trabajo trata de objetivizar esta problemática para que dicha clase pueda tener en el futuro un instrumento jurídico positivo que les permita ejercer su derecho sin coacciones, ni limitaciones de ninguna naturaleza.

En el presente trabajo para cumplir con el objetivo propuesto se va a desarrollar una amplia temática abarcada en seis capítulos los que tocan temas principales como: a) El derecho de huelga; b) Característica y clases del derecho de huelga en la doctrina preponderante y en nuestra legislación laboral c) El derecho de huelga en los servicios públicos; d) Requisitos previos a la declaración de huelga; e) Limitaciones doctrinarias y legales del derecho de huelga; f) Crítica del ejercicio del derecho de huelga en el caso del Sindicato de Trabajadores de la Asociación del Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala.

Los temas principales abarcan subtemas en la forma descrita es como se pretende cumplir con los objetivos propuestos en el presente trabajo de investigación.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

CAPITULO I

DERECHO DE HUELGA

Al momento de introducirnos a la investigación de las limitaciones del derecho de huelga es necesario, recordar que la huelga es un derecho consagrado como postulado fundamental en la Constitución Política de Guatemala y desarrollado ampliamente en el Código de Trabajo.

Su regulación en nuestro ordenamiento jurídico se debe a la necesidad de establecer un instrumento legal que ayude a mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.

Es con ese objeto que se visualizó el derecho de huelga en nuestro país. A pesar de que los fines de conformidad con la Constitución Política de la República son amplios es decir fines económicos y sociales, el ejercicio del derecho de huelga en la actualidad esta restringida a un carácter eminentemente económico.

En nuestro ordenamiento jurídico se establecen los lineamientos a seguir para su eficaz ejercicio, empero en algunos casos se limita; limitaciones que merecen ser cuidadosamente estudiadas tanto para mejorarias, proponiendo las reformas el ordenamiento jurídico que coadyuven a su mejor desarrollo.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

La huelga nace como medio de presión de los trabajadores en contra de los empresarios que los explotan y oprimen asentados en el poder económico, político y jurídico que les brinda el sistema capitalista. En el ordenamiento jurídico burgués es conocido que se estructura fundamental en torno al régimen irrestricto de la propiedad privada y al principio equivocado de la autonomía de la voluntad, en tal virtud no es extraño que el derecho de huelga sea considerada por el represivo régimen legal del siglo pasado como una figura delictiva, esta es como máxima expresión de lo ilícito. 1/.

1/ López Larrave, Mario. El derecho de Huelga en Centro América. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Colección Pueblo y Universidad. Volumen 1, 2. Edición. Pág. 5.

El origen de la huelga esta vinculado con el desenvolvimiento de la industria, la concentración de grandes masas obreras en los centros de trabajo y la reacción por parte de estos para lograr por medio de la unión, y de la lucha, el alcance de mejoras salariales y condiciones humanas de trabajo.

El nacimiento de huelga, la sitúan los autores, a mediados del siglo pasado, después del decaimiento de las corporaciones pues por la organización que estas tenían no había enfrentamiento entre ellos y los maestros, resolviéndose los problemas que surgían entre ellos en un ambiente de carácter familiar.

La coalición transitoria y luego la asociación con carácter permanente fueron factores determinantes en la gestación de las huelgas. 2/.

Históricamente la huelga ha sido objeto de diversos tratamientos:

PRIMERO: Castigaba penalmente en sus orígenes, luego es simplemente tolerada, más tarde se reconoce como la suma de los derechos individuales de los trabajadores a no prestar sus servicios, elevándolo por último a la condición de derecho social de la categoría de grupos de trabajadores, es decir garantizada como un derecho Constitucional.

Pero sí bien es cierto que la huelga se origina como una manifestación de la lucha de clases, de contenido más económico que político, y que esta nota sigue siendo la más típica característica del fenómeno hasta nuestros días, también lo es que el concepto lato de huelga va a desbordar esa imagen de lucha clasista obrero-patronal. 3/.

1.A. NACIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA EN GUATEMALA.

En el tópico del origen de la huelga, según lo establecido en la doctrina legal, y en el caso de Guatemala, ese proceso no se ha llevado a cabo totalmente, tal como lo establece la doctrina.

- 2/ Alvarez, Victor M. El derecho de huelga y su reglamentación en la legislación venezolana, en Derecho Laboral en Ibero América. Edición homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Editorial Altamira. PáGS. 751-752.
- 3/ López Larrave, Mario. El derecho de huelga en Centro América. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Colección Pueblo y Universidad. Volumen 1, 2. Edición. Páginas 5-6.
Ya que se inicia juntamente con el movimiento sindical,

y este se ha desarrollado de la siguiente manera:

PRIMERA ETAPA: De 1,920 a 1,930, se caracteriza porque la composición de sus organizaciones son predominantemente artesanal, aquí se supera el carácter materialista de las asociaciones, anteriores.

En esta etapa se plantean las primeras huelgas; tales como las de: los trabajadores ferroviarios de la empresa de ferrocarriles de Centro América, en esta etapa se obtiene el derecho de sindicación y de huelga.

MARCO LEGAL DE ESTA ETAPA:

Se promulgarán cuerpos legales represivos impulsados por la oligarquía y los monopolios extranjeros siempre se mantuvo un grado de relativa tolerancia que hizo posible el nacimiento del movimiento sindical guatemalteco. Entre los cuerpos legales promulgados tenemos:

- a) Reformas a la Constitución Política de la República de Guatemala de 1,876.
- b) Convención Centro Americana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores aprobado en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1,385 de fecha catorce de octubre de mil novecientos veinticinco.
- c) El Decreto 843 de fecha cinco de octubre de mil novecientos noventitres, donde se restringe el derecho de huelga al prohibirla para los servicios públicos.
- d) El Decreto Gubernativo de fecha quince de febrero de mil novecientos veintiseis declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público.
- e) Decreto 1,434 del treinta de abril de mil novecientos veintiseis teóricamente reconoce el derecho de huelga a los trabajadores, en el fondo más bien los remite a un arbitraje obligatorio.

SEGUNDA ETAPA: DE 1,944 a 1954:

Esta etapa arranca a partir de la caída del General Jorge Ubico, se caracteriza porque ya existe la clase proletaria, el sindicalismo es predominantemente urbano, ya existe la clase proletaria se hace un claro deslinde entre los fines inmediatos o reivindicatorios y los fines con planteamientos de política nacional e internacional.

En esta etapa se dan gran cantidad de huelgas y movimientos obreros como: las planteadas por los trabajadores de la compañía agrícola de Guatemala, la de los trabajadores

de la United Fruit Company en Puerto Barrios, la de los trabajadores de la compañía Agrícola y de la UFCO.

Estos conflictos terminaban por la vía de arreglo o mediante la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

MARCO LEGAL DE LA SEGUNDA ETAPA;

- a) Aprobación y Promulgación de la Constitución de la República de Guatemala de 1,945, aquí se reconoce expresamente la libertad sindical y el derecho de huelga. Se establece como principio fundamental en materia de trabajo el derecho de sindicalización para fines exclusivos de la defensa económica-social de los patronos, empleados privados y trabajadores en general.
- b) Decreto 64 de 1,944 (declarado inconstitucional), que prohíbe el derecho de huelga tanto en la parte sustantiva como en la parte procesal.

TERCERA ETAPA (la contra revolución de 1,954 a ...)

Esta etapa se caracteriza por una marcada oposición a los logros obtenidos por la etapa anterior.

Aunque el proceso de industrialización se acelera y con él crece también el proletariado, las acciones profesionales tienen lugar fundamentalmente en la ciudad, las organizaciones se rehacen con serias restricciones y tropiezos, es decir represión (secuestros, torturas y la muerte de dirigentes) y corrupción.

Como consecuencia de la corrupción muchos sindicatos inscritos desaparecen; las corrientes sindicales seguidas por las centrales las hay que propugnan por una lucha meramente reivindicativa, y apolítica; y otras que propugnan como fines inmediatos la lucha reivindicativa, pero como fin mediato un cambio de estructuras que conlleva sus participación en política nacional e internacional.

Huelgas y conflictos ocurridos en esta etapa (1,954 a 1,975). Son realmente pocos los movimientos huelguísticos que ocurren, las huelgas estalladas son efectuadas por sindicatos no por coaliciones se dan un progresivo y creciente número de huelgas, paros progresivos huelgas de hambre, y otros movimientos de hecho.

Valga mencionar como ejemplo las huelgas efectuadas por:

- a) El sindicato de trabajadores de la licorera El Esfuerzo.
- b) La de los trabajadores de Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, van a paros progresivos que culminán

con una huelga ilegal de hambre en el Edificio Central de la Institución.

MARCO LEGAL DE ESTA ETAPA:

- a) Se derogó la Constitución Política de 1,945 y el dos de febrero de 1,956 se emitió una nueva.
- b) Se derogan inmediatamente las reformas progresivas al Código de Trabajo.
- c) El Decreto 570 contiene numerosas reformas al Código de Trabajo las cuales hacen más lentos los procedimientos para que el hambre llegué antes que la justicia.
- d) Decreto 584 contiene los estatutos de trabajadores del Estado el cuál deja sin derecho a los trabajadores del estado.
- e) El Decreto 1,441 contiene un nuevo Código de Trabajo que en realidad sólo es un conjunto de numerosas reformas.
- f) Decreto Ley 379 del Coronel Enrique Peralta Azurdía, en el cuál se prohíbe a los servidores públicos del gobierno central y de instituciones descentralizadas ir a la huelga.
- g) En 1965 entra en vigencia una Constitución Política la cuál abre una nueva etapa al ejercicio del derecho de huelga ya que se reconoce este derecho para los trabajadores del sector público y sector privado., Lo cuál es un gran avance al ejercicio del derecho de huelga. 4/.

2. CAUSAS QUE MOTIVAN EL AUGE Y SURGIMIENTO DEL DERECHO DE HUELGA:

La huelga como medio de contra peso y de equilibrio es reconocida en estos momentos. Se observa en la historia que cuando el patrono fija omnimoda y unilateralmente sus condiciones protegido por el sistema liberal individualista y de derecho civil, violó la autonomía de la voluntad por un simple fenómeno económico de ofertas y demanda.

Ante la necesidad de muchos trabajadores al precio de esa mano de obra se abatió como sucede con los productos que al existir una abundancia y sanear el consumidor, forzosamente se disminuye su precio cuando se tiene exceso. 5/.

- 5/ Garizurieta, Jorge M. Las huelgas en los servicios públicos en derecho laboral en Ibero América. Edición homenaje al Doctor Guillermo Cabanellas. Editorial Altamira. Página 772.

La huelga se origina como una manifestación de la lucha de clases de contenido más económico que político, y que esta nota sigue siendo la más típica y característica del fenómeno hasta nuestros días, compartiendo la opinión de GUZMAN BOCKLER, desde una perspectiva que rebasa lo jurídico, la huelga supone la existencia de un grupo social puesto en una situación de dependencia con respecto a una autoridad cualquiera, que presiona con el propósito de obtener las mejoras o peticiones que plantea el grupo.

He ahí el fundamento sociólogo del derecho de huelga.
6/.

Quando el derecho de huelga se utiliza como expresión clara del derecho de resistencia a la presión en un ordenamiento social injusto, el derecho de huelga encuentra su fundamento ético, tal como acertadamente lo apunta Alvarez del Castillo.

Reconociendo la existencia de la huelga, debe someterse a su reglamentación, porque no se puede justificar las huelgas de hecho acudiendo al procedimiento jurídico, ni aquellas que atendiendo a intereses extralaborales para fines particulares o políticos, crean inquietudes que se salen del campo estrictamente laboral y el análisis estructural tendrá enfrentamiento con la realidad.

Lo anterior nos orienta a establecer que el derecho de huelga obedece más a un fundamento económico-social que a una connotación política.

Tal como lo establece en la definición legal del artículo 239 del Código de trabajo, y en el artículo 104 de la Constitución Política de la República donde se preceptúa que es el derecho de huelga podrá ejercerse únicamente por razones de orden económico-social.

Nuestra legislación no se escapa de que el derecho de huelga este inspirado y fundamentado en esos fenómenos es decir lo económico y lo social, ello sobre la base de que tanto nuestra Constitución en su artículo 104 y el Código de Trabajo en su artículo 239 regulan el derecho de huelga, inspirado como mencione en esos fenómenos.

3. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA:

Sabemos que el derecho de trabajo y por ende las instituciones que forman parte de él están inspiradas en amplios principios de justicia social y siendo el derecho de huelga una institución propia del derecho del trabajo

comparte con otras instituciones una misma naturaleza y finalidad suprema común como es la tutelaridad del trabajador.

Y para llegar a esa tutelaridad, la doctrina laboral, ha superado varias teorías hasta concretizar la huelga como un derecho Constitucional dichas teorías son:

3.1. LA HUELGA HECHO NECESARIO PARA CREAR DERECHOS:

La huelga es el ejercicio concertado del derecho de un trabajador, un modo particular de ejercitarlo; como tal, como hecho se rige por los principios generales, dentro de los conceptos de lo lícito o de lo ilícito.

Admitir o suprimir en términos generales el derecho de huelga carece jurídicamente de sentido en todos los casos; la huelga se base sin duda en la libertad de trabajo, es sin embargo, un modo de ejercer presión para dar efectividad a derechos cuyos titulares no podrían ejercerlos eficazmente de otra manera.

La huelga pues, no es un derecho, sino la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los cuales el hombre, o ciertos grupos de hombre, quedarán prácticamente excluidos como tales, de la tutela jurídica y de la vida social.

3.2. LA HUELGA COMO DERECHO

En la evolución de conceptos la huelga ya no se define cuál la libertad que el trabajador tiene de abstenerse de trabajar, sino como el derecho que posee legítimamente todo aquel que trabaja.

Fundándose en que es ilícita la suspensión individual del trabajo se afirma la licitud del abandono colectivo de la actividad laboral y se llega a la conclusión de que tal abandono colectivo es un derecho que deriva de la democratización de las normas legales, al modificar cual se ha dicho la finalidad negativa de no trabajar por el derecho positivo de suspender las labores, dirigidos a interrumpir las tareas con un propósito que, conseguido al menos en parte, conducir a la reintegración del servicio.

Esta teoría aun mantiene su vigencia, puesto que la misma se deduce en lo establecido en el artículo 239 del Código de Trabajo donde se preceptúa "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa" y

su objeto seria " mejorar o suspender frente a su patrono los intereses económicos propios o comunes a ellos".

3.3. LA HUELGA ACTO ANTIJURIDICO:

Abogando por su reconocimiento, podrían afirmarse que la huelga se encuentra colocada en el mismo orden que las libertades constitucionales; y que junto a la libertad de trabajar, esta la de abstenerse de ella. Pero esto no es posible admitirlo; ya que la abstención laboral no esta de manera alguna dentro del cuadro de los derechos que consagran los textos constitucionales, ni menos cabe calificarla, cuál una libertad.

Constituye la abstención de trabajar un hecho negativo, en tanto que las libertades normalmente se califican como hechos positivos; el legislador cuando declara la huelga como un derecho, parece darle un contenido negativo a la abstención de trabajar.

Para negar el derecho de huelga se aduce que la tolerancia de la violencia conspira contra el prestigio del poder estatal y compromete la paz pública; que la existencia de medios conciliatorios, sobre todo cuando son obligatorios resulta incompatible con las de desiciones unilaterales, con la justicia por la propia mano; así mismo se recuerda que el intervencionismo del Estado equilibra las posiciones de las partes en la divergencias laborales, lo cual debe llevar a excluir el alzamiento de una de ellas contra los convenios existentes o las leyes en vigor.

3.4. HUELGA COMO DERECHO DEL MAS FUERTE:

Con Iherin cabe afirmar que, siguiendo las formaciones jurídicas de un pueblo hasta que sus más remotos orígenes se llegará casi siempre al poder del más fuerte dictando el derecho del más débil.

La huelga revela factores, que en muchas ocasiones, hacen que prevalezcan motivos de fuerza sobre otros, con valoración jurídica. Derecho y fuerza en relación a la huelga, no son principios que se hermanan normalmente. En tal virtud pueden en razón a esa solución de fuerza, predominar exigencias, fruto de la coacción pero sin que pueda afirmarse un fundamento de valoración jurídica.

El triunfo en la huelga es siempre el resultado de la fuerza, se triunfa por tener mayor posibilidad de resistencia

o por disponer de medios coactivos más poderosos. El Estado permanece ante la situación de guerra entre patronos y trabajadores, atento sólo a que no se desborden los cauces determinados de antemano. Su intervención es posible únicamente cuando se violan las reglas de juego y para proclamar al vencedor.

3.5. LA HUELGA FENOMENO SOCIAL:

La huelga como fenómeno social permite que el derecho positivo de cada comunidad y de cada época formule las bases necesarias para encausar este derecho y atribuirle al mismo los efectos jurídicos que corresponden dentro de las concesiones determinadas por el criterio que se tenga de la misión que el poder público debe desarrollar. Afirmarse, con excelente conocimiento de causa, que la huelga se presenta como un fenómeno colectivo pues, el protagonista es necesariamente por un lado la empresa o coalición económica y por el otro, un grupo de trabajadores coalición o sindicato vale decir un grupo sociológico.

3.5. LA HUELGA COMO ABSTENCION DE TRABAJAR:

Gran parte de la doctrina opta por la tesis de que la huelga constituye un derecho del trabajador, por cuanto éste puede rehusar la prestación de sus servicios negando a aceptar las condiciones de trabajo que el empresario le imponga. Por la huelga el trabajador viola la obligación que ha contraído ante el patrono de prestar sus servicios y, al mismo tiempo, pretende, y lo consigue mantener subsistente un vínculo de la relación laboral, sin efectuar la prestación a que está obligado el trabajador. He ahí uno de los problemas jurídicos más interesantes que se desarrollan en torno a los efectos que la huelga tienen en relación al contrato de trabajo.

Exige este como requisito esencial una manifestación de voluntad, que constituye la médula de la unión consensual, causa por la cuál no puede imponerse la contratación de servicios, y menos aún con determinado empresario. De esta manera se configura como un derecho el abstenerse a trabajar.

3.7. LA HUELGA COMO DERECHO POSITIVO:

Una parte de la doctrina se niega a la tesis de que,

admitida la huelga como actividad lícita, por cuanto se trata de un derecho colectivo, el derecho de huelga constituye algo así como un derecho natural del hombre en el campo de trabajo, como lo es el derecho de la resistencia pacífica a la opresión en el terreno político.

Como el derecho de huelga no puede ejercitarse sino cuando existe un concierto de voluntades, un determinado número de trabajadores que se aúnan a fin de ejercer presión sobre los empresarios aparece que este derecho no puede ser ejercido por la sola voluntad del trabajador, porque la huelga no se configura como una suma de ausencias, escalonadas por lo cual aparece como un acto de una colectividad. 9/

En lo que se refiere a la naturaleza jurídica del derecho de huelga de la clase trabajadora, en diferentes periodos de tiempo dada la evolución de la misma, su naturaleza jurídica será diferente, por ejemplo en la etapa en que la huelga no era permitida se tendrá por naturaleza jurídica de la misma, según lo establecido anteriormente, como un hecho ilícito y así sucesivamente.

En la actualidad, según opinión del sustentante, se tiene como naturaleza jurídica del derecho de huelga como un derecho positivo, en Guatemala esta teoría tiene total vigencia puesto que la huelga se tiene como un derecho de carácter constitucional y el cuál sólo puede ser ejercitado el código de Trabajo en su artículo 239.

4. FINES DEL DERECHO DE HUELGA:

Algunas definiciones insisten en el carácter reivindicatorio de estos. El fin reivindicatorio comprende el fin defensivo.

En el sentido de estas definiciones la reivindicación debe limitarse al terreno profesional. Desde luego también dentro de este ámbito limitado, los fines de la huelga pueden ser los más diversos. No siempre se trata de un aumento de salarios o de otras cuestiones relacionadas con los contratos de trabajo, aunque esta clase de reivindicaciones, por así decir "CLASICAS", prevalecen. La huelga puede tener objetivos más amplios ejemplo para protestar contra despidos.

Por otro lado, los intereses profesionales no se limitan a lo relacionado a la esfera de los contratos individuales,

sino a veces conciernen a los de la organización sindical. En ocasiones, la huelga persigue el fin de provocar una nueva negociación colectiva sobre el conjunto de las relaciones laborales en la empresa o actividad. Al limitar los fines de la huelga la defensa de los intereses profesinales, aún dando una interpretación amplia a éste término se tiende a excluir sobre todo la llamada huelga política la cuál se debe entenderse como aquella que mediante presión ejercida contra la parte patronal, de influir en realidad sobre los Poderes Públicos. No hay aquí un conflicto de trabajo; y hasta se comprueba con frecuencia que en los casos de huelga política no tienen patronos y trabajadores problema alguno que resolver entre ellos. Por eso, la cuestión de la licitud de la huelga política debe abordarse más bién desde el punto de vista del derecho político que situándose en el de Trabajo.

Lo característico de la huelga política es que los trabajadores actuán o son llevados a actuar por sus dirigentes politizados, o por políticos fuera de la esfera del trabajo.

Una definida tendencia política, se descubre en ciertas huelgas, de simple protesta por 24 ó 48 horas, contra algunas medidas de gobierno. Lo real es que los trabajadores pierden sus salarios de esas fechas, y premios luego irre recuperables; mientras que, por mínimo prestigio, ningún gobernante se deja intimidar por tal presión.

Pero la diferencia entre la huelga con fines profesionales y la huelga con fines políticos resulta muchas veces difícil de establecer. Pero en general, tratándose de una huelga con fines políticos el problema jurídico quizá consista tanto en resolver si se está o nó en presencia de una huelga cuya existencia, como hecho sería difícil negar sino que la cuestión nuevamente se desplaza hacia su ilicitud.

5. EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE HUELGA:

GENERALIDADES:

- a) Como se sabe, la esencia del derecho de huelga dóctrinariamente consiste en la interrupción o abstención del trabajo a cuya prestación el trabajador esta obligado.

Esta abstención no significa ruptura del contrato de trabajo sino es más que la suspensión de su cumplimiento, autorizado por ese derecho. Esta opinión por lo menos es la que hoy día prevalece. Esta casi totalmente abandonada la teoría contraria, según la cual la huelga rompe el contrato

de trabajo y, por tanto, solo es legítima previ6 cumplimiento con los requisitos, que para la misma establece la ley.

Efectivamente, una vez extinguido el contrato de trabajo, el estado de huelga ya no podrí existir. O se rescinde el contrato (con 6 sin previ6 aviso) o se est6 en huelga, es decir, se deja de cumplir un contrato en vigor.

Suponer que la huelga implica ruptura del contrato equivale casi a negar el derecho de huelga, porque la abstenci6n del trabajo, una vez extinguido el contrato, ya no podrí calificarse de huelga. Adem6s, el trabajador huelguista no tienen la intenci6n de romper el contrato sino que esta decidido a reanudar el trabajo una vez terminada la huelga.

En ese sentido, si se tuviera la intenci6n de dejar sin efecto el contrato de trabajo estaríamos frente a la figura de la suspensi6n total del contrato de trabajo y a decir de Guillermo Cabanellas, "Cuando la temporal cesaci6n de tareas abarca a gran parte de los trabajadores de una empresa, e incluso a todos ellos, por una misma causa, se esta ante la suspensi6n colectiva. Puede deberse a medida imperativa de los empresarios; m6s cabe que proceda de espont6nea actitud de los trabaja"ores, como en el supuesto de huelga". Los efectos de la suspensi6n total colectiva pueden ser de diversa clase; y en ese sentido tenemos : a) pago de los salarios caídos, b) la no prestaci6n del servicio por parte del trabajador; c) se puede tomar como despido indirecto, y, d) rehinstalaci6n en el puesto de trabajo. 10/

La huelga produce, pues, en el plano individual, consecuencias similares a las de otros casos de suspensi6n de ciertos efectos del contrato de trabajo, como por ejemplo la suspensi6n por causa econ6mica dispuesta por el empleador.

Del mismo modo como en otros casos de suspensi6n no se interrumpe todo el contrato sino s6lo algunos derechos y deberes de las partes. A decir de Manuel Ossorio, la suspensi6n de la relaci6n laboral es "la interrupci6n de la relaci6n de trabajo durante cierto tiempo o lapso de tiempo." 11/.

10/ Guillermo, Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibli6grafica Omeba. P6gs. 668-669.

11/ Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Pág. 731.

El contrato recobra todo su vigor una vez terminada la causa de su interrupción parcial. Es decir que el puesto de trabajo queda reservado, normalmente, el trabajador huelguista por el tiempo de la huelga, reconociéndose también la antigüedad adquirida. La huelga no afecta la estabilidad del empleo en principio.

El trabajador sólo se expone a sanciones, incluso el despido o la cesantía, cuando en su persona hubiere justa causa para ello.

- b) Debe considerarse especialmente el efecto suspensivo de la huelga respecto de la obligación del empleador de pagar la remuneración debida.

La remuneración es la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia de su prestación de trabajo o por la mera circunstancia de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Al no cumplirse la prestación de trabajo, ni mantenerse el trabajador a disposición tampoco se debe la contraprestación.

La huelga no figura, normalmente entre los casos en que la remuneración debe pagarse aún, cuando el trabajo no se presta.

La obligación de pagar remuneración se suspende mientras el trabajador esta en huelga, es decir, mientras se abstienen de cumplir el contrato. No se presenta ningún problema al respecto cuando la huelga consiste, en el abandono total del trabajo, por tiempo que dure, sea el salario por hora, día, o períodos más prolongados.

Si la huelga no continúa por todo el período, el empleador queda liberado del pago en proporción al tiempo no trabajado.

Hay casos, excepcionalmente, en que los días de huelga se pagan. Esto ocurre cuando en el arreglo que pone fin a la huelga se conviene expresamente el pago.

Pero también se debe el pago de remuneración cuando la huelga obedeciere a culpa del empleador. En este supuesto el empleador no podría invocar su liberación, pues contraria el precepto de buena fe.

Además habiendo incurrido por su parte en incumplimiento culposo de los contratos de trabajo, el propio carácter de huelga es dudoso, tratándose más bien del ejercicio colectivo del derecho de retención.

- c) El derecho de que la huelga suspende sólo ciertos efectos del contrato de trabajo, pero no todos, es capaz de producir dudas respecto de los derechos y deberes de las partes en algunos aspectos no contemplados hasta ahora.

Por ejemplo el trabajador que sufre un accidente en el lugar del trabajo mientras participa en una huelga que se realiza sin abandono de este lugar, tiene derecho a la indemnización prevista en la ley, la contestación negativamente, pues el trabajador en huelga aunque recurre al establecimiento o no se aparta de este deja de estar bajo la autoridad del empleador, y el viaje entre el lugar de trabajo, y su domicilio, o viceversa no realiza en ocasión de su prestación de trabajo.

No hay responsabilidad patronal por accidente, mientras el trabajador se sustrae voluntariamente de la dependencia y subordinación que lleva en sí la relación de trabajo. Sin embargo sería ilógico reconocer la responsabilidad del empleador por un accidente en el trayecto hallándose suspendida la responsabilidad durante la presencia del trabajador en el lugar mismo de trabajo, sin cumplir tareas y contra la voluntad evidente del empleador. Por otro lado, el trabajador que en el momento de tomarse la medida de acción directa estuviera ausente a causa de enfermedad o accidente sufrido anteriormente, conserva el derecho a la remuneración que legal o convencionalmente, corresponde. Habría que resolver de modo distinto si la enfermedad sobreviniere después de haberse declarado la huelga, y el trabajador hubiera interrumpido el trabajo por esta última razón.

Debe partirse de la idea de que el pago, aunque el trabajo no se presta, tienen por fin compensar el trabajo, por faltas involuntarias, pero no en cuanto intencionalmente deja de prestar sus servicios. 12/.

D) EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE HUELGA SEGUN NUESTRA LEGISLACION:

12/ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del

Trabajo. Tomo II. 4o. Edición. Págs. 241-250.

- a) La huelga no termina el contrato de trabajo únicamente los suspende. Artículo 240 Código de Trabajo.
- b) El contrato o los contratantes de trabajo recuperan su vigor al finalizar el movimiento de huelga. Art. 242 del Código de Trabajo.
- c) El empleador o patrono no puede dar por terminado un contrato de trabajo, por su simple voluntad debe mediar una causa justificada y la previa autorización de un Organo Jurisdiccional. competente, Artículo 380 Código de Trabajo.
- d) Mientras dure el movimiento de huelga el empleador suspende su obligación de pagar el salario debido. Artículo 242 del Código de Trabajo.
- e) SI la huelga se declara justa los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben de condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días o meses que hayan holgado y los trabajadores que por la naturaleza de sus trabajos deban de laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrá derecho a salario doble. Artículo 242 del Código de Trabajo.
- f) Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren el Tribunal de Trabajo y Previsión Social debe dejar al patrono un plazo de veinte días durante el cuál éste sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminado los contratos de los laborantes que hayan holgado. Artículo 244 Código de Trabajo.

6. DEFINICION LEGAL Y DOCTRINARIA DEL DERECHO DE HUELGA:

Habiendo realizado un breve desarrollo sobre el origen y el fundamento del derecho de huelga, es de suma importancia el conocimiento de las más importantes definiciones tanto doctrinarias como la definición establecida en nuestro ordenamiento jurídico Decreto 1441 del Congreso de la República.

A veces se define la huelga más restrictivamente al determinarse simultáneamente ciertas modalidades del

ejercicio.

O se limitan los objetivos más remotos de la huelga, específicamente, que ésta debe perseguir fines profesionales.

Algunas veces se agregan que los trabajadores deben tener la intención de reanudar el trabajo, una vez "cuando más concretamente se define la huelga, tanto mayores restricciones suelen implicar la definición. Hay ciertas tendencias, sobre todo, a limitar el concepto de huelga circunscribiéndose sus fines". 13/.

Se insiste en que la huelga solo debe perseguir la defensa de los intereses profesionales. Es decir, se concibe la huelga únicamente como medio para defender o mejorar la posición obrera en un conflicto de trabajo (al igual que lo establece nuestra ley Decreto 1441 del Congreso de la República.

Pero también al limitar la finalidad de la huelga se reduce el campo de su aplicación legítima.

No se niega la existencia de la huelga en sí, como hecho sociológico e incluso jurídico, sino su legalidad.

No debe confundirse, en ningún caso, la definición de la huelga con el problema de su licitud o legalidad, aunque a veces la ilegalidad se desprende directamente de la definición cuando es de orden legislativo.

Si la definición no es legal, o no es amplia la cuestión de la ilicitud la resuelve la jurisprudencia o bien la autoridad administrativa en su caso, según la circunstancias de cada situación. 14/.

A continuación se establecen algunas definiciones doctrinarias sobre el derecho de huelga, y, finalmente, se establece la definición del Código de Trabajo.

- a) LA huelga es una interrupción del trabajo, de carácter temporario motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que

13/ De Ferrari. Francisco. Derecho del Trabajo. Volumen IV. 2o. Edición. Ediciones de Palma Buenos Aires. Pág.

14/ Idem. Nota II . Página 201-202.

se encuentra apoyo en un grupo suficientemente representado de la opinión obrera. 15/.

- b) El derecho de huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo de un gran número de trabajadores, producida en una profesión o en un establecimiento en vista de un fin de lucha y con la voluntad de volver al trabajo después de la terminación del conflicto. 16/.
- c) La huelga afirma Jeans Rivero es el hecho por una gran grupo de individuos de suspender su actividad profesional, cívica o social a fin de obtener una cierta ventaja, gravitando sobre la voluntad de aquel patrono o Estado de quién depende. 17/.
- d) Gallard Folch define la huelga" como la suspensión colectiva y concertada del trabajo realizado por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas del trabajo con el fin de conseguir objetivos del orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones profesionales, gubernamentales y otros. 18/.
- e) Ernesto Krotoschin afirma que " La huelga es una interrupción (inejecución) concertada de trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decidido a reanudar el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud. 19/.
- 15/ Poitera, Jeans Rivero. Citado por Mario de la Cueva. EL nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Tercera Edición. Editorial Porrúa. Pág. 588
- 16/ Folch, Gallart, citado por Cabanellas Guillermo. Compendio de derecho laboral. Tomo II. BIBLIÓGRAFICA Omeba. Pág.273
- 17/ Jeans, Rivero.Citado por Victor M. Alvarez. El derecho de huelga, su reglamemntación en la legislación venezolana. PÁG.
- 18/ Gallart, Folch. Citado por Victor M. Alvarez. El derecho de huelga, su reglamentación en la legislación venezolana en derecho laboral en Ibero América. Edición homenaje al Doctor Guillermo Cbanellas. Pág. 354.
- 19/ Krotoschin, Ernesto, Citado por Guillermo Cabanellas.

Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica
Omeba. Pág.

- f) Guillermo Cabanellas afirma "que la huelga cuál abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión profesional, o con el propósito de presionar, modificar o crear nuevas condiciones laborales. 20/.

El código de Trabajo de la República, en su artículo 239; establece que: "huelga es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa acordados, efectuados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241; (artículo 241: para declarar una huelga, los trabajadores deben: a) ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero; b) agotar los procedimientos de conciliación, y, c) constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantear el conflicto colectivo de carácter económico-social.

Con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patron los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."

De conformidad con lo anterior podemos afirmar que nuestra legislación laboral establece muy restringidamente los propósitos del ejercicio del derecho de huelga, por lo que según mi opinión el derecho de huelga o la huelga se debe definir de la siguiente manera: "El derecho de huelga es la suspensión temporal del trabajo en una empresa, acordados y mantenidos pacíficamente por un grupo de dos o más trabajadores previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, con el propósito de obtener una finalidad determinada (económica, social o política) frente a un patrono o patronos".

20/ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo

CAPITULO II

CARACTERISTICAS Y CLASES DEL DERECHO DE HUELGA:

De conformidad con todas las definiciones establecidas anteriormente es dable obtener, los siguientes caracteres, los cuáles se puede afirmar que son comunes en las mismas.

1. CARACTER COLECTIVO Y CONCERTADO DE LA HUELGA:

La huelga es, formal y materialmente, una acción colectiva. No importa que el conflicto tenga su origen en una controversia de carácter individual. Lo esencial es la comunidad de acción deliberada en la cuál se expresa la solidaridad del grupo.

La fuerza numérica del grupo de trabajadores, organizado o no, no es por sí decisiva. La abstención de la prestación del trabajo por una parte de una minoría de trabajadores, también es huelga, si se logran el fin inmediato de ejercer presión, siéndo el número de huelguistas para impedir el normal funcionamiento de la empresa pero aún el incumplimiento del requisito numérico formal no desvirtua el hecho de la huelga sino que sólo le quita legalidad.

2. FACTOR MATERIAL QUE CONSISTE EN LA ABSTENCION DE PRESTAR EL TRABAJO:

Aunque la abstención es total, por regla general, el fin de la huelga puede influir en el grado de la abstención, cuando se considera, que se puede obtener este fin con sólo una abstención parcial. Así el concepto de huelga comprende acciones reivindicatorias que se reducen a una disminución del ritmo del trabajo u otras deficiencias en el cumplimiento que tiene por consecuencia perjudicar la reproducción o la eficiencia del servicio.

Respecto a estos comportamientos no cabe, pues, la duda de si constituyen o no forma de huelga, sino que únicamente es discutible su ilicitud. Con la abstención de prestar el trabajo, o de prestarlo en forma habitual, los trabajadores, deliberadamente, se colocan en una situación que difiere del cumplimiento normal de sus contratos.

3. LA HUELGA PUEDE DIRIGIRSE CONTRA PERSONAS QUE NO ESTAN EN RELACION DIRECTA CON LOS HUELGUISTAS:

Se trata de las llamadas huelgas de simpatía o de

solidaridad que se declaren para brindar apoyo a otros trabajadores de la misma empresa o de otras.

Por lo general, se hace una distinción entre huelga de simpatía y huelga de solidaridad.

La huelga de simpatía tienen por finalidad ayudar a trabajadores de otras empresas en la consecución de los fines económicos que estos persiguen mediante la huelga declarada contra sus respectivos empleadores. En cambio la huelga de solidaridad es una acción defensiva contra medidas del mismo empleado de los huelguistas, medidas, si embargo, que no dirigen directamente contra éstos sino contra uno o varios trabajadores aislados, en cuyo apoyo sobreviene la huelga de solidaridad.

4. DURACION DE LA HUELGA:

Ya se señaló que no importa la duración de la huelga, ni el hecho de que la abstención de la prestación de trabajo sea sólo parcial. Es decir, que las diversas formas de huelga, además de la diversidad de motivos, no son óbice para que se reconozca el hecho de huelga, quedando sólo por resolver, en cada caso, su ilicitud.

El hecho real de la huelga, merece, pues, ser estudiado aún más detenidamente, sin que por ahora se repare en la coincidencia o disidencia del aspecto exterior de la huelga y su valoración desde el punto de vista jurídico. 1/.

5. CARACTERISTICAS Y FACTORES DE HUELGA SEGUN EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO:

5.1. CARACTERISTICAS:

5.1.A) Es una acción colectiva; indudablemente la huelga concebida como tal, es la acción acordada, ejercitada y mantenida por un grupo de tres o más trabajadores.

5.2.B) Es una acción pacífica : Otra de las características del derecho de huelga es que esa acción se promueve una colectividad, la realiza en forma pacífica, de tal forma que pierde su naturaleza, es decir que la pacífica pasa a ser violenta, se sale de los cánones legales, para los cuáles se instituyó dicha figura.

1/ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II, 4o. Edición. Páginas 202 - 209.

5.1.C) Es de carácter económico social, por lo que nos encontramos frente a una colectividad de individuos cuyo propósito es mejorar o defender sus intereses, económicos frente a su patrono.

5.2.D) Interés Comunes: Es la acción colectiva denominada Huelga, los individuos que se aglutinan organizadamente para promoverla son movidos para ello tomando en cuenta que los intereses son comunes, coincidentes, es decir que todos y cada uno de ellos, tienen los mismos y propios intereses. Las anteriores características, las encontramos en el Título Séptimo, Capítulo Primero del Código de Trabajo.

6. DURACION DE LA HUELGA:

Nuestro ordenamiento jurídico con material laboral, no tienen establecido el tiempo de duración de la huelga; lo cual resulta lógico puesto que no se puede establecer un tiempo mínimo o máximo para que trabajadores y patronos flexibilicen sus posiciones de tal suerte que si una de las partes no accede inmediatamente, la huelga puede prolongarse.

Existen como se sabe, varias clases de huelgas. La lucha contra la opresión económica tuvo siempre distintas formas de expresarse. Además, la compleja fenomenología a la cual está vinculado este hecho, ha llevado a los diferentes autores a clasificarlas.

El examen de este problema hecho en otro lugar, no existe, sin embargo, de la obligación de señalar su importancia pues las clasificaciones suelen ser, en general, restrictivas de la libertad de huelga.

Además esas clasificaciones, no siempre corresponden al carácter de los hechos y la historia de los institutos. 2/

Como en tantas instituciones jurídicas, ante la libertad de huelga se sugieren variadísimos métodos de clasificación.

Los de más generalizados se exponen a continuación, para enumerar a la vez especies tan diversas de huelga, el conflicto laboral más típico.

2/ De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo Volumen IV.
Ediciones de Palma Buenos Aires. Página 284.

7.1 POR EL SISTEMA LEGAL:

- a) Reguladas por la ley;
- b) Admitidas por la costumbre;
- c) Prohibidas por la ley.

En muchos países, tanto los códigos como las leyes especiales de trabajo regulan el llamado derecho de huelga, que en ningún caso atribuye una facultad absoluta; en otros, la costumbre, en este caso con fuerza de ley, admite la huelga como un derecho de los trabajadores. Sea la admisión legal o consuetudinaria, la huelga no rompe el contrato de trabajo; sin embargo en los países en donde se rechazan por antisocial, desaparece este recurso para los trabajadores y se reconoce a veces esa actitud ilegal como causa de justificado despido, que si le pone término absoluto al nexo laboral.

7.2 EN RAZON DEL CUMPLIMIENTO DE DETERMINADOS TRAMITES, LAS HUELGAS SE CALIFICAN EN:

- a) Legales o legítimas:

Son legales aquellas en que se han observado los plazos y demás disposiciones establecidas por la ley o por convenio colectivo.

- b) Ilegales:

Son las así refutadas por las autoridades administrativas o judiciales, en razón de los fines perseguidos o por no haberse dado cumplimiento a las disposiciones que regulan el ejercicio de este derecho.

7.3 POR SU EXTENSION SE DIVIDE EN:

- a) Generales;

que pueden comprender a todas la profesiones, a la mayor parte de ellas o a los componentes de una determinada profesión.

- b) Parciales;

Reducidas a un establecimiento o a determinada industria, a una rama de actividades u oficio en concreto.

7.4 POR EL CONTENIDO DE LAS REIVINDICACIONES O EL OBJETIVO PERSEGUIDO; LAS HUELGAS PUEDE SER:

- a) DEFENSIVAS: Cuando por ellas se trata de oponerse a pretensiones injustas del patrono.
- b) OFENSIVAS: Cuando persiguen obtener nuevas ventajas.
- c) ECONOMICAS: Cuando plantéan cuestiones relativas al salario, duración del trabajo y demás similares.
- d) SOCIALES: Sí tienden al reconocimiento del sindicato por el patrono, a una mayor independencia de los trabajadores o similares propósitos.
- e) POLITICAS: Sí reclaman reformas políticas al sufragio universal, la cesación de una guerra y otras análogas.
- f) REVOLUCIONARIAS: Cuando se pretende lograr la abolición de la propiedad, la implantación de la doctrina, la toma del poder y el ejercicio del gobierno por los trabajadores o sus dirigentes.

7.5 POR SUS EFECTOS SECUNDARIOS CABE MENCIONAR:

- a) La huelga pasiva que se caracteriza porque los trabajadores disminuyen su actividad, pero continúan en sus puestos de trabajo.
- b) Huelga de advertencia, caracterizada por el paro total de la actividad en los puestos de trabajo.
- c) Huelga de solidaridad, cuando con el conflicto se trata de apoyar otro colectivo de trabajo.

Existen otras muchas variedades huelguísticas, cuyo diferenciador aparece de fácil identificación: así, las huelgas profesionales y no profesionales; las que afectan a servicios públicos y las que para otros trabajos; las directas y las escalonadas, las de duración determinada y las que se declaran por tiempo indefinido; las de brazos cruzados, entre otros matices, a veces particulares que cada conflicto ha suscitado. 3/

 3/ Cabanellas, Guillermo. compendio de Derecho Laboral Tomo II.
 Bibliografica Omeba. Páginas 280-281 .

7.6 CLASIFICACION DE LAS HUELGAS ADOPTADAS POR EL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. DECRETO 1,441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

Nuestro Código de Trabajo como disciplina jurídica moderna, en el título séptimo, capítulo primero, no se aparta de regular lo relativo a las clases de huelga; en ese sentido la clasificación que regula ese instrumento jurídico se presenta así:

A: En razón del cumplimiento de requisitos:

A.1 HUELGA LEGAL:

Es la que cumple con los requisitos establecidos en artículo 239 del Código de Trabajo.

B: En razón del no cumplimiento de requisitos:

B.1 HUELGA ILEGAL:

Es la que no llena los requisitos que establece el artículo 238 del Código de Trabajo.

C: En razón de los hechos imputados al patrono:

C.1 HUELGA JUSTA:

Cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono este en posibilidades de conceder.

D: En razón de los hechos no imputables al patrono:

D.1 HUELGA INJUSTA:

Cuando no concurren ninguno de los motivos establecidos en el artículo 242 Código de Trabajo.

CAPITULO III

EL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS:

Nuestra Constitución Política de la República reconoce el derecho de Huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Así como que éste derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que establece la ley de la materia; y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

El decreto 71-86 del Congreso de la República, ley de Sindicalización; y Regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, establece el derecho de sindicalización; la Constitución, organización y funcionamiento de sindicatos, federaciones y confederaciones; así como la forma de ejercer este derecho.

De conformidad con lo establecido en las normas constitucionales como en las normas sustantivas se permite el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos, empero en la reglamentación de esta materia, en el Decreto 71-86 del Congreso de la Republica, deja algunas lagunas legales, para el correcto y eficaz ejercicio del derecho de huelga por las personas que trabajan dentro del sector público.

Este tipo de lagunas legales, hace que la clase trabajadora, cuando ejercita este legítimo derecho en ocasiones perjudicando derechos de la mayoría de los ciudadanos (es decir cuando realizan huelgas de hecho).

En virtud de esto el Estado por medio de su Organismo Legislativo no ha realizado ninguna modificación al Decreto 71-86 del Congreso de la República, para que se pueda ejercer este derecho de manera eficaz, limitándose a reprimir a la clase trabajadora cuando ejercita este derecho, a restringir y hasta prohibir un derecho Constitucionalmente conocido.

De lo anterior deviene la importancia de un estudio del ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos.

1. DEL SERVICIO PUBLICO EN GENERAL:

Concepto capital del derecho político y del derecho administrativo es éste del servicio público, que ha de satisfacer una necesidad colectiva por medio de una organización administrativa o regída por la administración pública.

Los servicios públicos son consecuencia de la cultura y del grado político alcanzado por una sociedad.

En los Estados Modernos, toda acción de los poderes públicos se interpreta en la fase ejecutiva o de acción, como un servicio público y tanto revisten este carácter la justicia o las aduanas como los ferrocarriles o los mataderos de ganado.

Bielsa sostiene que, el servicio público es una actividad pública privada, regulada por la ley con el objeto de satisfacer, en forma más o menos continúa, necesidades colectivas. 1/

El servicio público puede ser cumplido por particulares, por el Estado o por entidades de capital mixto, pero en todas las situaciones se destaca lo imprescindible de su mantenimiento, para impedir consecuencias irreparables para los intereses de los particulares como mayoría del país y para los postulados básicos de la colectividad en que se integran.

Con enfoque práctico, los ordenamientos legales, cuando de precisar los servicios públicos se trata, evitar los peligros definidos y acuden a las enumeraciones concretas, con el cauteloso, agregado, casi siempre, de y otros similares. Sin ello, cabe la identificación o contratos administrativos. 2/

2. DE LOS ENTES QUE EN GUATEMALA PRESTAN LOS SERVICIOS PUBLICOS:

- 2.1. El Estado de Guatemala; y
- 2.2. Las Entidades autónomas, semi autónomas y descentralizadas como: las Municipalidades, El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, etc).

El objeto de la prestación de los servicios públicos es la realización del bien común, tal y como lo contempla la Constitución Política de la República de Guatemala cuyos servicios esenciales y no esenciales van dirigidos a beneficiar a toda la colectividad necesitada que dichos organos la presten en forma eficiente y sin obstáculo ni limitación alguna a los mismos.

La importancia de la clasificación de los servicios públicos en esenciales y no esenciales, dentro del contexto del ejercicio del derecho de huelga; en el sector público estriba, en que nuestro Código de Trabajo únicamente establece como servicios esenciales, los de salud, agua, y energía eléctrica.

En este sentido, cuando los trabajadores del sector público ejercitan el derecho a huelga, de conformidad con el Decreto 71-86 del Congreso de la República, expresamente son remitidos al Código de Trabajo para encuadrarse a lo que se refiere como servicios públicos esenciales, que no pueden dejar de prestarse con motivos de una huelga.

En la actualidad debido al constante crecimiento de la población, lo que trae como consecuencia un gran número de necesidades mismas que deberán ser cubiertos por el Estado de Guatemala, y por medio de sus instituciones autónomas, semiautónomas y descentralizadas, como se señaló anteriormente, o, por medio de sus dependencias administrativas.

Debido al aumento de necesidades tanto esenciales como no esenciales, el Estado de Guatemala en concenso con el sector privado, clase trabajadora y demás organizaciones que tengan interés deben establecer cuales son los servicios públicos esenciales y cuales no son esenciales.

Además establecerse de manera concreta que porcentaje de los servicios esenciales puede ser afectado, con ocasión del ejercicio del derecho de huelga. Esto en virtud de que tal como nuestra Constitución Política lo establece, el derecho de huelga puede ser ejercido por cualquier persona; por lo tanto los trabajadores en las instituciones que prestan los servicios públicos no son la excepción con lo cual no debe prohibirseles el ejercicio de su derecho a huelga pero considero que si puede limitarse en forma adecuada (cuando se trata de proteger interés mayoritarios de la población guatemalteca), para que el ejercicio de su derecho no perjudique a la población en general al no prestarse un servicio público esencial.

3. CONCEPTO DE SERVICIO PUBLICO:

El concepto clásico del servicio público lo define como una actividad de interés general desarrollada por la administración, actualmente, el concepto no es tan simple y cierta confusión o complicación que acusa, se debe al crecimiento del Estado y de la administración. 3/

- 1/ Bielsa, citado por Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliografica Omeba. Pág. 342.
- 2/ Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliografica Omeba. Pág. 343.
- 3/ Castillo Gonzáles, Jorge Mario. Derecho Administrativo. Teoría de la Administración. Pág. 234.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

4. CLASES DE SERVICIOS PUBLICOS:

J. de Hulster, al estudiar el problema desde el punto de vista del derecho positivo frances, distingue aquellos servicios donde la huelga debe ser prohibida, es decir, los servicios públicos en el sentido tradicional del término.

Las empresas pueden ser públicas o privadas; pero unas y otras cumplen servicios de interés público, actividades que satisfacen necesidades colectivas primordiales.

En cuanto a las normas legale, el régimen debe ser el mismo para unas y otras empresas, lo necesario es determinar cuales son las empresas que realmente cumplen tal servicio.

Cuando el servicio público se presta por un concesionario, sirve éste, en forma indirecta, los fines esenciales del Estado. Puede afirmarse que la continuidad del servicio debe ser asegurada sin negar que los trabajadores en tal dirección no están ligados por un contrato de derecho administrativo, sino por un contrato de derecho laboral y de derecho privado.

Para limitar el derecho de huelga debe determinarse cuál es el interés económico inmediato que, en caso de interrumpirse la prestación del servicio, puede quebrantarse. En el presente no debe tenerse en cuenta a quién ha de reconocerse que la paralización de un servicio, aunque sea privado, pueda afectar a la economía de toda la nación.

La clasificación de las huelgas, en razón a los interesés que afectan, pueden en ciertos casos permitir la valoración de circunstancias particulares y la consecuente resolución en un momento. 4/

- 3/ Castillo Gonzáles, Jorge Mario. Derecho Administrativo. Teoría de la Administración. Pág. 234.
- 4/ De Huster, J. Citado por Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba.

5. SERVICIOS ESENCIALES Y EMPRESAS DEL ESTADO:

Las empresas pueden ser públicas o privadas, pero unas y otras cumplen servicios de interés público, actividades que satisfacen intereses colectivos primordiales.

En cuanto a las normas legales, el régimen debe ser el mismo para unas y otras empresas; lo necesario es determinar cuáles son las empresas que realmente cumplen el servicio.

Las empresas de distribución de agua, gas o electricidad, entre otros, necesitan atención permanente y no consiste en que se interrumpa su prestación; ya que ésta no solamente causaría un perjuicio enorme, sino además graves peligros.

Cuando el servicio público se presta por un concesionario, sirve este en forma indirecta, los fines esenciales del Estado.

Puede afirmarse que la continuidad del servicio debe ser asegurado sin negar que los trabajadores en tal situación no están ligados por un contrato de derecho administrativo, sino por un contrato de derecho privado y derecho laboral.

El proceso de las nacionalizaciones de la actividad privada, que pasa a convertirse en fuente de recursos del Estado o a integrar los bienes de éste, por medio de la explotación directa de fábricas, establecimientos o industrias, provocan en forma indirecta un tipo de socialismo estatal.

Aquí interesa el proceso de esta nacionalización por cuanto modifica el concepto en que el Estado participa en actividades que fueren privadas.

Tal medida no debe afectar desigualmente a los sujetos de la prestación de servicios respecto a la esfera en la actividad productora se mantiene explotada por particulares.

Pretender que el Estado se escude en su personalidad de derecho público para buscar un privilegio en relación a los trabajadores de que de él dependen, constituyen un absurdo favoritismo. 5/

5/ Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliografica Omeba. PÁG. 344.

Los servicios públicos son prestados directamente por el Estado y las Municipalidades; la excepción a esta regla se da cuando un particular desea obtener ya sea del Estado o de las municipalidades una concesión para la prestación del servicio público que sea.

En base a los anterior y a la doctrina administrativa, se puede determinar que los servicios públicos pueden ser prestados por a) El Estado; b) Por los particulares; y c) por empresas de capital mixto, es decir por empresas privadas donde el capital aportado es parte del Estado y parte de los particulares.

Por lo que en nuestro país actualmente se descartan las nacionalizaciones de empresas privadas para la prestación de un servicio público; habiendo actualmente una tendencia a querer privatizar entidades que prestan servicios públicos. Teniendo como argumentación que el Estado es un mal administrador.

6. IMPORTANCIA Y ACTUALIDAD DEL PROBLEMA DEL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS:

En los últimos tiempos se han producido en el país varios conflictos entre la administración y sus funcionarios. A no pocos les ha parecido que esos actos de indisciplina ponían en crisis la autoridad del Estado. Esta es, como se sabe, la posición, de los que todavía se manejan con ciertas supersticiones jurídicas, y ven en fenómenos que mencionamos, el principio de un proceso de descomposición del Estado Liberal.

Pero en realidad, no todas atribuyen, como es sabido a esa situación, la misma gravedad. Por el contrario son muchas las que creen que el hecho que estamos comentando será fácilmente asimilado por las fuertes estructuras jurídicas de la democracia contemporánea. Por esta razón, las ideas jurídicas sobre la materia han sufrido un cambio fundamental.

Parece lógico que se permita en ambos casos el uso de las mismas medidas, además los que piensan de esta manera, entienden que el empleo de este recurso por parte de los funcionarios públicos, no llega a comprometer el prestigio del Estado, especialmente en aquellos pueblos educados políticamente en los cuáles su progreso y su cultura ha desarrollado profundamente el sentido de la juricidad. Por otra parte, debe tenerse presente:

- a) El extraordinario desarrollo que han tenido en los últimos tiempos, los servicios del Estado y su penetración cada vez más profunda en la órbita de la actividad industrial y comercial;

b) El hecho de que las condiciones materiales de vida del funcionario público se hayan vuelto inferiores a las del trabajador ocupado en la actividad privada.

Además la doctrina ha tenido últimamente a considerar como semejantes el caso de los funcionarios del Estado y el de los trabajadores de los servicios públicos, atendidos por particulares. 6/

Es importante tener presente que de conformidad con nuestra Constitución Política, los trabajadores del Estado tienen derecho a ejercitar el derecho de huelga. Pero nuestra legislación referente al tema, mantiene lagunas legales para que dicho ejercicio de tal derecho; no sea de una forma adecuada a nuestro medio, ni justa para los trabajadores que la ejercitan.

Ya que encontramos problemas tales como no saber cuales son los servicios públicos esenciales y no esenciales; que porcentaje de los mismos se puede afectar con ocasión de una huelga; ya que estos problemas dan la pauta a la utilización de medidas dilatorias por parte del Estado como patrono al momento de plantearse un conflicto de carácter económico social.

Actualmente tiene mayor relevancia, el problema del ejercicio del derecho de huelga, en virtud, de que en la mayoría de casos, por no decir en su totalidad, se ha efectuado dicho derecho de manera ilegal, es decir de hecho, esto proque el Estado como patrono utiliza medidas dilatorias para no dar solución rápida y efectiva a los conflictos económicos-sociales planteados por sus trabajadores.

Lo cual conlleva, que dicho ejercicio de tal derecho se haga con medidas de hecho, con el solo objeto de que sean escuchados en sus peticiones como trabajadores.

El actuar de hecho, por parte de los trabajadores del Estado (sindicatos) trae un desgaste ante la opinión pública, tanto de las personas que actúan en su calidad de trabajadores como de la huelga como institución jurídica.

Ya que el Estado utiliza la falta de medio legales adecuados para el ejercicio de la huelga, para tener de su lado la opinión pública factor fundamental, para limitar en algunos casos y prohibir en otros el derecho de huelga en el sector público.

5/ De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. IV. Ediciones de Palma Buenos Aires. P&G. 320- 321.

Hoy día que las huelgas en el sector público agobian al Estado como patrono, adquiere mayor relevancia, por que requiere del Organismo Legislativo un enfoque real, concreto y objetivo del problema, lo que trae como consecuencia el legislar los instrumentos legales que coadyuven tanto al eficaz ejercicio del derecho de huelga, como la no perturbación de manera exagerada (es decir en su totalidad) de los servicios públicos y en consecuencia de esto no causar graves daños a los intereses de la población en general.

7. NUEVAS IDEAS RESPECTO AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS:

Estos cambios radicales, enumerados anteriormente, provocaron una renovación muy profunda de las ideas jurídicas sobre la huelga.

Tal hecho se ha producido conjuntamente con una interpretación general más realista en todo el campo del derecho.

De esta manera el Estado democrático, confundido hasta hace poco con la reyecía la cual sucedió, es hoy encarado apenas como un hecho que debe subsistir y que todos debemos defender porque responde a necesidades esenciales.

Hoy el Estado es considerado simplemente como un fenómeno necesario y útil, que se dan en todos los grupos humanos, con distinto nombre, forma y poderes y que, como hecho, esta sujeto a contingencias que sobre lleva generalmente con éxito. Una de las contingencias es actualmente la huelga.

Siendo además que un grupo de hombres a quienes la sociedad ha entregado ciertos poderes y mandatos, se comprende que por ser una persona de derecho, débil y falible, suela equivocarse y causar con frecuencia, ha entendido últimamente, con un criterio más realista que puramente especulativo, que tales hechos no comprometen ni la vida ni la autoridad del Estado, ya éste puede, en cualquier momento, poner término a la situación.

En este sentido el pensamiento jurídico moderno parece tender a sustituir la vieja prohibición de la huelga de los funcionarios públicos cuando la interrupción de un servicio público, por su naturaleza, oportunidad, duración etc., se convierte en una amenaza contra la colectividad.

Estas ideas, en realidad, en forma vacilante han sido seguidas en Francia, así como el Decreto Ley dictado en Bélgica el 12 de Abril de 1,945, en virtud de los poderes de que dispone el rey en tiempo de guerra. Dicho decreto ley apea, frente a la huelga declarada en los servicios públicos, al mecanismo de la movilización civil. El régimen Belga no declara ilícita la huelga en tales circunstancias; da el Estado medios para hacerla cesar, no en nombre de un perjuicio jurídico, sino en atención a ciertas necesidades públicas, que obligan al Estado a intervenir.

Con el progreso de estas ideas se desmoronó el viejo dogma de la continuidad del servicio público, con arreglo al cual tales servicios daban lugar a actividades que podían cesar en ningún caso. 7/

Estos conceptos doctrinarios, relativamente nuevos, fueron tomados por nuestros diputados constituyentes en el año de Mil novecientos ochenta y cinco superando, etapas obscuras en lo que se refiere al ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos. Anteriormente el año Mil novecientos ochenta y cinco, estaba legislado el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado, pero tajantemente prohibida para el sector público.

Es a partir del año citado en que al momento de legislar nuestra Constitución Política de la República, actual, en su artículo 116 en lo que se refiere a autorización para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado posteriormente regulado dicho derecho en el Decreto 71-86 del Congreso de la República. Aunque en nuestra Carta Magna se haya plasmado acertadamente, la posición de la doctrina laboral preponderante, en lo que se refiere al derecho de huelga (permitiendo su ejercicio a los trabajadores del Estado).

Considero que dicho derecho debe ser conceptualizado de una mejor forma, para que su desarrollo sea positivo y eficiente. Ya que de la manera en que esta legislado actualmente, mantiene lagunas legales para su eficaz ejercicio, por lo que es conveniente efectuarle las reformas pertinentes.

Ya que de la manera en que esta legislado actualmente, mantiene lagunas legales para su eficaz ejercicio, por lo que es conveniente efectuarle las reformas pertinentes, tales los casos siguientes:

7/ Idem. Nota 6/. Pág. 321-322.

a) En el artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República se establece que supletoriamente, para el ejercicio del derecho de huelga, en el sector público se observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo guatemalteco.

Para el ejercicio de la huelga en el sector público es menester establecer un procedimiento breve en virtud de que los intereses en juego no atañe en sí a un grupo pequeño de trabajadores, sino a toda una población; Ejemplo, en el sector de salud.

b) En el artículo 4 literal c) del cuerpo legal citado, se establecen los servicios públicos esenciales que no pueden ser afectados por una huelga; y son, los regulados en el artículo 243 del Código de Trabajo, los que se refieren a energía eléctrica, agua y salud pública.

Norma legal, según mi opinión debe ser ampliada. Y establecerse cuáles son los servicios públicos no esenciales y los servicios públicos esenciales. Ya que se amplie en el listado determinado en su caso o se eliminan tales conceptos.

Por estas razones se debe de efectuar una modificación al cuerpo legal precitado anteriormente.

CAPITULO IV

REQUISITOS PREVIOS A LA DECLARACION DE HUELGA:

1. ASPECTOS DOCTRINARIOS:

Las formalidades previas a la realización de la huelga dependerá de la concepción que se tenga de este derecho. Si la misma se considera como la *ultimatio ratio*, deben de agotarse todas las instancias para resolver el conflicto por medios pacíficos.

La guerra entre clases sólo debe estallar cuando el diálogo y las vías de derecho puestas al alcance de los contendientes han resultado infructuosas.

Para los autores y legislaciones que consideran a la huelga como uno de los tantos derechos que la ley otorga a los trabajadores, tan pronto la acción colectiva responde a su definición, éstos quedan cubiertos contra cualquier sanción. La huelga, así concebido como derecho de principio, no de excepción, podrá manifestarse en cualquier momento y sin necesidad de formalidades previas. La legitimidad de la huelga será el principio y sólo circunstancias excepcionales le harán perder su validez.

El análisis de la tramitación de la huelga será necesario para aquellas legislaciones en que admite un derecho de excepción situación de varios países latinoamericanos. 1/

En Guatemala la huelga es un derecho de excepción en virtud de que para llegar a ella, se deben de realizar varias etapas o fases, es decir agotar todas las instancias, necesarias para resolver el conflicto por medios pacíficos.

1.1. EL EMPLAZAMIENTO A LA HUELGA:

El autor Mario de La Cueva al hablar del presente tema expone "que muchas veces se han referido a las libertades sindical y de negociación colectiva, término el segundo que desempeña un papel importante en la preparación de las convenciones colectivas, pues es el camino que inevitablemente habrán de recorrer los sindicatos obreros y los empresarios para crear un nuevo vínculo jurídico.

Los sindicatos obreros tienen la posibilidad para la negociación colectiva, es una de las dimensiones de la libertad sindical y que su finalidad es la de obtener de los empresarios la aceptación de sus exigencias, antes de acudir a la huelga. 2/

1/ Alburquerque, Rafael F. La huelga condiciones de fondo y de forma. En derecho Laboral en Ibero América. Pág. 741.

2/ De la Cueva, Mario. El nuevo derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 3o. Edición. Pág. 616 - 641.

2. ASPECTOS LEGALES:

De conformidad con nuestra legislación laboral para la discusión de un pacto colectivo de condiciones de Trabajo, deben de observarse varios requisitos, los cuales encontramos en el artículo 51 del Decreto 1,441 del Congreso de la República; y en el acuerdo Gubernativo 221-94 (Reglamento para el trámite de negociación, Homologación y Denuncia de los pactos colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción determinado).

De tal suerte al analizar los cuerpos legales, se deben de observar ciertos requisitos; y, aunque la normatividad adjetiva laboral, no lo establece nos encontramos con varias etapas lo cuál tendremos así; para los efectos del presente trabajo:

PRIMERA ETAPA: DE LA DISCUSION DEL PROYECTO DE PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO.

En esta primera etapa se abarcan los aspectos regulados en los artículos 51 del Decreto 1,441 del Congreso de la República; y lo establecido en el acuerdo Gubernativo 221-94.

- a) De la lectura del artículo 51 del Código de Trabajo se desprende que:
 - a.1.) Estan legitimados para la discusión de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, un sindicato, ante su respectivo patrono.
 - a.2.) Se le hace llegar al patrono el proyecto de pacto colectivo por medio de la autoridad administrativa de trabajo (Inspección General de Trabajo).
 - a.3.) La discusión del proyecto de pacto colectivo, lo pueden hacer las partes directamente, también por medio de una autoridad administrativa de trabajo o por medio de un amigable componedor.
 - a.4.) El tiempo establecido en la ley para discutir el proyecto de pacto colectivo es de 30 días; los cuáles no son de carácter perentorio, puesto que puede ser alargado dicho plazo.
 - a.5.) Posteriormente de la discusión de todos los puntos del proyecto de pacto colectivo, por las partes, sin llegar a un acuerdo total. Cualquiera de las partes puede plantear el respectivo conflicto colectivo ante el Tribunal de Trabajo competente, para que dirima los puntos en discordia.

Cabe resaltar en base a lo anterior que los formalismos en la norma citada son minimos se establece un plazo

relativo, es decir que puede ser perentorio si las partes lo desean o pueden ampliarse, y, finalmente en caso de no haber un acuerdo total se debiera plantear el conflicto ante el tribunal competente.

La denuncia respectiva, incluirá el proyecto de pacto, la comprobación de los artículos del pacto colectivo convenidos; si tal extremo no es posible, en el proyecto de pacto, en el proyecto de pacto se especificara los artículos donde existe conformidad; para que el tribunal los compruebe.

De tal forma la primera fase queda concluída, pero cabe hacer mención que dicha norma citada, se ha prestado a malas interpretaciones tanto por los trabajadores sindicalizados como de patronos, en tal virtud recientemente con el afán de que los dispositivos legales fueran totalmente claros y precisos, en lo que se refiere a la discusión de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, se aprobó el acuerdo Gubernativo 221-94, el cual establece algunos lineamientos que clarifican el artículo 51 del Código de Trabajo.

- b) Acuerdo Gubernativo 221-94 Reglamento para el Trámite de Negociación, Homología y Denuncia de los pactos colectivos de condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción determinado.

En este cuerpo legal en el artículo 2 se establecen requisitos que clarifican el artículo 51 del Código de Trabajo Guatemalteco, de la lectura de dicha norma se deduce que para la negociación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo se deben de cumplir algunos requisitos para que el emplazamiento de la parte patronal se perfeccione. Tales requisitos son los siguientes:

- b.1.) En la solicitud se debe señalar lugar para recibir notificaciones.
- b.2.) Adjuntar las siguientes certificaciones.
- b.2.1.) Donde conste que el sindicato de que se trate, esta debidamente inscrito y con la denominación legal que le corresponde.
- b.2.2.) En la que conste que el o los solicitantes son miembros del comité ejecutivo del sindicato de que se trate.
- b.2.3.) Donde se acuerde por las dos terceras partes de su totalidad de miembros, la autorización de los integrantes de su comité ejecutivo para celebrar,

aprobar y suscribir ad referendum o en definitiva el proyecto de pacto colectivo.

- b.3.) A la solicitud se debe de acompañar dos copias del proyecto de pacto colectivo.
- c) Cumplidos los requisitos fijados, la dependencia administrativa de trabajo dentro del plazo de 48 horas, por medio de oficio, lo hará llegar a la otra parte para que lo considere; y con copia de lo actuado se remitirá a la sección de información, registro y archivo de la Oficialía Mayor, dentro del plazo de 24 horas.

Con lo anterior queda establecido, que con esta norma, el artículo 51 del Código de Trabajo queda totalmente clarificado, es decir que todo el procedimiento y sus requisitos para la negociación de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo quedan totalmente claros.

Con el acuerdo 221-94 si bien es cierto que para la denuncia de negociación de un pacto colectivo, y sus requisitos quedan claramente establecidos; también lo es que de una forma indirecta desde sus inicios se limita el derecho de huelga, ya que la documentación, certificaciones solicitadas, pueden ser solicitadas de oficio o los extremos que se desean probar pueden verificarse en los registros respectivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

SEGUNDA ETAPA: DE LA CONCILIACION.

A esta fase se llega por disposición legal, es decir el cuarto párrafo del artículo 51 del Código de Trabajo, establece que se debe de agotar, en el caso de no haber un acuerdo pleno sobre las estipulaciones planteadas, el procedimiento establecido en el título duodécimo del Código de Trabajo.

Pero antes de utilizar dicho procedimiento se debe observar algunos requisitos legales, sin los cuáles no se podría hacer uso de dicha vía (de la conciliación), tales como:

- 1) Que no haya acuerdo (total) entre las partes respecto al proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, por lo cuál el conflicto se debe plantear ante un Organismo Jurisdiccional competente.
- 2) Debe presentarse junto con la solicitud correspondiente a un pliego de peticiones de ser posible se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuáles no hubo acuerdo.

- c) En el caso de no poder probarse el extremo anterior, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no hay, afin de que el tribunal de conciliación pueda comprobar estos extremos.

Llenados los requisitos anteriores, se utiliza el procedimiento de conciliación fijado en los artículos 377 al 393 del Código de Trabajo Guatemalteco de los cuáles se desprende que:

- a) Debe hacerse una solicitud y presentarse un pliego de peticiones.
- b) En el mismo pliego de peticiones se designaron tres delegados que conozcan bien las causas del conflicto (en el caso de un sindicato, la representación la tiene el comité ejecutivo).
- c) Recibido el pliego de peticiones por el Juez, la notificará inmediatamente al patrono o sindicato para que nombre a sus representantes, dentro de las 24 horas siguientes a su notificación. Bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia.
- d) Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, por el Juez de Trabajo y Previsión Social procederá a la formación del Tribunal de Conciliación.
- e) Cuando el Tribunal de conciliación se declara competente para conocer convocará a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las 36 horas siguientes, escuchará a las partes separadamente.
- f) Una vez, que el Tribunal de conciliación, haya determinado bien las pretensiones de las partes, deliberará lo necesario y llamará a las partes (delegados), a una comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases (recomendaciones) generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados marítariamente por los miembros del Tribunal.
- g) En el caso de haber acuerdo total se dará por terminado la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez dentro de las 48 horas siguientes el procedimiento de conciliación.
- h) Agotado el procedimiento relacionado, sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levantará un informe,

cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo.

Del análisis de las dos primeras fases poderemos afirmar que, con la promulgación del Acuerdo Gubernativo 221-94, se crean formalismos innecesarios, tal como quedo apuntado anteriormente, superando los mismos, la clase trabajadora enfrenta el problema de los plazos legales (el tiempo) para cumplir con lo establecido en la ley; es en este sentido que comienzan los verdaderos problemas del presente deben ser resueltos en el futuro; y no como ellos quisieran, puesto que habrán gastado tiempo innecesariamente; y tendrán que seguir cumpliendo la ley, para que su lucha no se pierda totalmente por el no cumplimiento de un requisito legal.

Habiendo finalizado lo que denominados como segunda fase, nos toca enfocar algunos aspectos de la institución misma de la huelga; para lo cuál la ubicaremos así:

TERCERA FASE: DE LA HUELGA.

Antes de entrar a comentar el procedimiento para estallar una huelga, vale mencionar que es el único medio de presión que tienen los trabajadores de que sean escuchados en sus justas peticiones (económicas-sociales).

De ello la importancia de la institución, por lo cuál, si en la etapa de conciliación no se llegó a un acuerdo, entramos a la etapa de la huelga, la que se inicia de la siguiente forma:

- a) Agotado el procedimiento de conciliación, sin llegar a un acuerdo y sin compromiso de celebrar un arbitraje, dentro de las 24 horas siguientes, se debe pedir al Juez jurisdiccional que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento laboral.
- b) La resolución del Juez jurisdiccional se debe consultar a la Sala Jurisdiccional que deberá resolver dentro de 48 horas.
- c) La resolución emitida por la Sala debe comunicarse a las partes lo antes posible, la ley establece el medio telegráfico.
- d) Notificada la resolución los trabajadores gozan de dos (2) días para declarar la huelga calificada de legal, a partir del momento que fueron notificados, de la confirmación del pronunciamiento del Juez.
- e) Declarada la huelga, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez jurisdiccional que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento. Este

pronunciamiento se deberá realizar dentro de los siguientes 15 días de haberse solicitado.

- f) Después de calificada justa una huelga se deben tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el artículo 242 y 252 del Código de Trabajo.

De lo anotado anteriormente, es importante mencionar que:

- 1) Se llegará a la huelga sólo si no ha habido acuerdo respecto al pliego de peticiones.
- 2) Se da a los trabajadores un plazo fatal para solicitar el pronunciamiento de legalidad del movimiento, aspecto importante debido a que si los trabajadores omitieren hacer dicha solicitud en ese plazo se verían obligados a recurrir al arbitraje; lo mismo sucedería si declarado un movimiento de huelga de legalidad se estalla la misma.
- 3) En lo que se refiere a la declaración de justicia o injusticia del movimiento sean imputables al patrono; y será el caso contrario cuando no concurren dichos elementos. En la ley parecería que este trámite es rápido, pero en la práctica es un trámite extremadamente extenso, lo cual perjudica noblemente los intereses de los trabajadores.

CUARTA ETAPA: DEL ARBITRAJE.

El arbitraje, lo concebimos en el presente trabajo de tesis como la cuarta etapa del trámite en un conflicto; el hecho de que en el presente trabajo ubiquemos al arbitraje en dicha posición no es indicativo de que sólo en esta etapa se ubique, como veremos adelante se puede llegar a él, de diversas formas, y además éste puede ser:

a) Potestativo cuando:

a.1.) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación.

a.2.) Cuando las partes así convengan, una vez se hayan ido a la huelga calificada de legal.

b) Obligatorio:

- b.1.) En los casos en que, una vez calificados como legales la huelga o el paro, y transcurra el término correspondiente sin que se haya realizado.
- b.2.) En los casos previstos en los incisos a) y d) del artículo 243 del Código de Trabajo.
- b.3.) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad de huelga, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del artículo 241 del Código de Trabajo.

El arbitraje como figura jurídica, para dirimir un conflicto de carácter económico-social tiene efectos satisfactorios; pero considero que en la tramitación para llegar a una huelga se presiona a la clase trabajadora, a llegar a un arbitraje esto porque de conformidad con el artículo 241 literal c) se estableció que se debe constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción.

En esta literal se limita de manera grave el derecho de huelga de la clase trabajadora ya que el legislador quiso que cien trabajadores las dos terceras partes o sea un sesenta y seis, que se constituyen en huelga. Cuestión que viola dicho derecho, en virtud de que se exige más de la mayoría absoluta para declarar legal un movimiento de huelga.

A criterio del sustentante dicha norma debería ser modificada en el sentido de que debe cumplirse dicho requisito con el cincuenta y uno por ciento (51 %) del total de trabajadores de una empresa o centro de trabajo. Ya que si bien las dos terceras partes representan una gran mayoría, también lo es, que el patrono o los patronos utilicen algunos medios de convencimiento para que los trabajadores desistan de apoyar el movimiento. Con lo cual una medida positiva sería la modificación de la norma.

También se obliga a la clase trabajadora, recurrir al arbitraje cuando, en el plazo establecido en la ley no se estalle, lo cual el arbitraje viene a ser una consecuencia negativa, si por alguna circunstancia, si querían estallar la huelga, pero no pudieron hacerlo en el plazo de 2 días que establece la ley.

Y finalmente, se debe recurrir al arbitraje en los casos de los trabajadores campesinos en época de cosecha y por lo trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la

República, o cuando se ponga en vigor la ley de orden público en estos casos no hablamos de limitar el ejercicio del derecho de huelga, sino de una prohibición taxativa.

CAPITULO V

LIMITACIONES DOCTRINARIAS DEL DERECHO DE HUELGA.

I. LIMITACIONES DE CARACTER GENERAL:

La generalización de las huelgas, muchas veces sin causa alguna que justifique la medida de fuerza lleva como consecuencia necesaria que se aplique una terapéutica que normalmente consiste en cersenar el derecho que se ejerce abusándose de él. Se desarrolla de tal manera un proceso donde se reiteren medidas de fuerza invocándose para ello el ejercicio de un derecho. Se llega así fundándose en una legislación represiva, a condenar todas aquellas huelgas que, por ejercer determinada presión, prescindir de requisitos o amenazar con graves daños se consideren ilícitas. Como la huelga no se considera un derecho absoluto, y aún cuando, en principio todo individuo es libre para expresar sus opiniones lo cuál no obsta a la propanganda y los escritos subversivos sean reprimidos, el derecho de huelga no puede escapar a esta regla general.

La conciencia pública, el buen sentido repugna, en efecto admitir la legitimidad de la huelga si entraña perturbaciones sociales.

En tales casos, la huelga debe cesar de ser un derecho.

Pero no solamente se establecen ciertas limitaciones frente al uso abusivo del derecho de huelga, sino también en relación con determinadas actividades al respecto de ciertas empresas.

En los casos de servicios públicos indispenables, el interés general, a veces la vida misma de algunas personas, como los enfermos exige el mantenimiento de las actividades; así como el suministro de luz y agua o en cuanto a la seguridad y conservación de los talleres y negociaciones.

Las huelgas no solamente, comprometen el orden público, sino también los interesés privados. En todos los casos de conflictos colectivos de trabajo es conveniente la salvaguardia de determinados interesés, tanto individuales como colectivos, que hacen necesario y justifican la restricción en el ejercicio del derecho de huelga. Por ello se admite que, en ciertos casos, las huelgas pueden ser prohibidas y que en otras ocasiones deban ser limitadas.

No se trata entonces de establecer limitaciones, del derecho de huelga por razón de circunstancias de orden político, porque en tal caso no se produce una limitación, y sí una prohibición legal de ejercer la huelga, sino de

determinar que el ejercicio de este derecho general que se concede a todos los trabajadores se encuentra limitada en determinadas circunstancias por razón de la actividad a la que el trabajador se dedica, sea por causa de la naturaleza del contrato que uno al trabajador con el empresario. 1/

2. CAUSAS DE LA LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA:

La huelga representa en el siglo XIX, una subersión de valores, un alzamiento de los trabajadores frente a un régimen social que los condenaba a esa rebelión como recurso práctico aún violento para mejorar la situación en que se encontraban. Eran épocas en que las huelgas constituían movimientos de carácter social, en los que disputaban su hegemonía ideas tanto socialistas de tipo evolutivo como anarquistas de carácter revolucionario.

Tendencias disímiles, pero con igual preocupación de energética reforma, actuaban respecto a los movimientos huelguísticos para obtener un bien, una modificación, de la estructura el Estado o un mejoramiento en las condiciones laborales.

Esas son situaciones de hecho, coincidentes en que la huelga habíales de servir de instrumentos, para finalizar cuando la legislación laboral encuadrando en gran parte esos propósitos, y superando las fórmulas más asperas de la violencias formaliza un Estado de derecho donde los trabajadores tienen garantizado el derecho de subsistir valiéndose de instituciones jurídicas que consagran, fuera de toda ideología política, un régimen legal, fundado en disposiciones que, por ser de orden público no pueden ser, desconocidas, ignoradas o derogadas por los particulares.

El reconocimiento legal del derecho de huelga no es ibérrime, la limitación de su ejercicio esta justificado en ciertos casos.

1/ Cabanellas, Guillermo. Derecho de los conflictos laborales. Bibliógrafica Omeba. Páginas 260 - 261.

De esa forma puede afirmarse que la lucha se encuentra prohibida, para dar lugar al procedimiento del arbitraje obligatorio, tanto en los servicios públicos como en aquellas actividades donde la suspensión del trabajo puede perjudicar en forma grave e inmediata a la salud pública como en aquellas actividades donde la suspensión del trabajo puede perjudicarse en forma grave e inmediata a la salud pública y a la economía Nacional.

En determinadas circunstancias, el derecho de huelga se restringe por razones excepcionales; como en el caso de conmoción interior e internacional, estado de guerra, catástrofe, crisis económicas y de más situaciones donde la jerarquía de fines o de riesgos torna perjudicial en extremo el circunstancial reconocimiento de la obtención laboral. 2/

Las razones apuntadas por el autor citado tienen plena validez toda vez que vea la limitación al ejercicio del derecho de huelga en ese sentido, es decir por razones plenamente justificadas. Pero tratar de justificar intereses particulares de grupos minoritarios con gran poder económico, que al ver perjudicados sus derechos quieren limitar el ejercicio perderán o cederán su posición económica, política, o social traten de limitar o prohibirlo.

Dicha situación es la que impera en la sociedad guatemalteca, que cuando la clase trabajadora lo ejercita y comienza a exigir se le trata de limitar o llega, al extremo de prohibirla, utilizando maliciosamente medios que nuestras leyes (Constitución Política de la República, Código de Trabajo Etc.), le permitan, ya que adecúan sus propósitos a dichos cuerpos legales dando interpretaciones afines a dicho grupo.

3. LIMITACION DEL DERECHO DE HUELGA EN CUANTO A SU OBJETO:

Algunas legislaciones prohíben, la huelga por limitar el ejercicio de este derecho según el objeto que con ella se persigue. No se trata de los casos en que el propósito sea contrario al orden público y a las buenas costumbres, ni cuando se abuse del derecho de abstención colectiva del trabajo; sino cuando resulte necesario proteger ciertos intereses que se encuentran en juego.

En ciertas ocasiones, la huelga puede ser prohibida en determinadas empresas esenciales, como también si la seguridad del Estado o de la población lo exige. En tal sentido por ejemplo, el derecho de huelga no puede ejercerse durante los períodos de emergencia ante calamidades públicas o frente a graves necesidades colectivas. Aún en aquellos supuestos se admite el derecho de huelga por la legislación positiva, y hasta se reconoce este como un derecho

constitucional, no deja de limitarse su ejercicio y ajustarse a circunstancias que las leyes especiales establecen.

Nunca se ha podido considerar la huelga como un derecho absoluto sin otro límite que la voluntad de los trabajadores que lo ejerzan.

Hay principios generales del derecho que no escapan al ejercicio del derecho de huelga; de manera que la legislación laboral impone límites a la actuación de aquel derecho, dudándose en los intereses generales del Estado o en las necesidades de la colectividad.

3.1. CASO DE GUERRA:

Con motivo de los conflictos belicos, en que los países requieren todos los esfuerzos y al máximo, se han adoptado medidas excepcionales con respecto a la cesación laboral por iniciativa obrera. Es evidente que en los casos de estado de guerra, de sitio y de emergencias se produce una limitación al ejercicio del derecho de huelga, que se justifica plenamente y que suele conducir a la aplicación de las normas del arbitraje obligatorio. 3/

4. LIMITACION EN CUANTO AL SUJETO:

En determinados países, donde se reconoce ampliamente el derecho de huelga, los trabajadores de concretas categorías están excluidos, principalmente cuando se trata de los afectados al servicio del Estado o de los ocupados en el trabajo de utilidad pública. Considerándose al Estado como natural en las contiendas de interés, es evidente que, cuando se trata de trabajadores encuadrados en los servicios públicos, o de utilidad general, estos carecen del derecho de huelga. Se tiene para ello en cuenta que los intereses, sociales prevalecen y obligan a limitar, en determinados casos, el ejercicio del derecho de huelga.

Las prohibiciones huelguísticas concretadas en los sujetos laborales, en los agentes que desempeñan funciones públicas o que prestan servicios públicos, más que en razones subjetivas, se fundan en el criterio objetivo de las prestaciones, que por satisfacer necesidades primordiales o por evitar considerables daños y peligros no cabe paralizar. 4/

3/ Idem nota 2/. Página 263.

4/ Idem nota 3/. Páginas 271-272.

4.1. PROHIBICION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES MARITIMOS:

En la mayoría de los países, la huelga de los trabajadores marítimos se encuentran prohibida porque la necesidad del mantenimiento de la disciplina y de la seguridad de las personas obliga a una limitación en el ejercicio de este derecho. Al efecto se dicta una reglamentación por lo cuál se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga, por más que las finalidades de su práctica sean legítimas.

Se tiene en cuenta para ello la índole de la prestación de manera que la huelga de los trabajadores del mar se limita en razón de la naturaleza de las tareas y por el posible daño que puedan sufrir los barcos o instalaciones; y mayor, razón por afectar a la seguridad de terceros principalmente cuando los buques se encuentran navegando.

De modo singular, las huelgas, marítimas lejos de tierra ofrecen aspectos que fuerzan a su más energética condena. A más de los perjuicios para la carga por la dilación suplementaria derivada de la huelga, si transporta pasajeros la nave, origina para ellos una auténtica privación de la libertad durante todo el tiempo de huelga; pues en otro se abría abreviado la navegación. 5/

4.2. TRABAJADORES AGRICOLAS:

La naturaleza de las formas agrícolas lleva a que las huelgas de los trabajadores dedicados a esta actividad, se consideren más peligrosamente que las planteadas por quienes pertenecen a la industria o al comercio, aún cuando también las de los trabajadores agrícolas sean muchos menos frecuentes. La intervención de los poderes Públicos, en tales casos, se hace sentir con mayor intensidad que cuando se trata de trabajadores industriales. Ello se debe, sin duda, a que la actividad agraria regida por las estaciones climáticas en lo fundamental no permite recobrar siempre las jornadas perdidas por la huelga; en cambio, la actividad industrial puede detenerse sin que por ello los perjuicios que se causen a la empresa sean irreparables. En general, la legislación positiva niega a los trabajadores agrícolas el derecho de huelga.

En la prohibición o restricción que rige para la huelga entre los trabajadores del campo se refleja, una vez más el retraso de la organización gremial en tal ambiente.

5/ Idem nota 5/. Página 273.

Influye poderosamente la escasez de obreros fijos, el nexo casi doméstico con servidores que disfrutan de vivienda, la afluencia ocasional de los forasteros, para las grandes cosechas, e incluso la circunstancia de ser los campesinos, a veces, pequeños propietarios, a parceros o arrendatarios. 6/

5. LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA EN EL SECTOR PUBLICO:

Siendo el concepto de servicio público relativamente reciente lo referente a él no se encuentra del todo precisado, y los fenómenos que como la huelga, le afectan, no han sido enfocados no a través de la experiencia ni teniendo en cuenta factores de interés social que deben prevalecer.

Estamos de acuerdo con que de nada vale establecer prohibiciones de huelga a quienes trabajan en servicios indispensables para la sociedad cuando la fuerza de los hechos desbordan las trabas de la ley y las huelgas se producen a pesar de su ilicitud. Ahora bien, si resulta inútil, en ocasiones prohibir la huelga en los servicios públicos, es indudable que tampoco cabe admitir que la sociedad sufra los efectos de tales en lo que pueda afectar a aspectos esenciales de la vida ciudadana. Razones de interés público motivan que el Estado tenga que actuar en determinados casos en defensa de los intereses colectivos, cuando se trata de empresas de servicios públicos, dados los perjuicios que a la colectividad le acarrearán conflictos de tal género. Por ello, en ciertos, países, donde se admite sin limitación el derecho de huelga en esta clase de servicios, se pide, con razones justificadas, una modificación legislativa que, en lugar de obligar al Estado a actuar al margen de la Constitución Política de la República, con violaciones incluso de su texto, permita a los gobernantes y al servicio del país adecuar las normas jurídicas a los problemas que emanan de la realidad. 7/

6. NECESIDAD DE LIMITAR LA HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS:

La huelga que tienen por objeto causar algún daño, más que ejercer un derecho, constituye arma que no se justifica, precisamente por esa lesión jurídica. Tampoco resulta admisible aquella por elemental defensa propia cuando se utiliza en perjuicio de los intereses nacionales.

5/ Idem nota 4/. Página 272.

6/ Idem nota 5/. Página 273.

De ahí que deban ser condenados, sin distinción, todas las huelgas que afectan a los servicios públicos. Sin embargo, cuando la prohibición no puede sostenerse ni cumplirse en forma absoluta, su consecuencia es que la autoridad del Estado quebranta por debilidad al admitir, en ciertos casos como un hecho irremediable, la huelga en los servicios públicos.

Es a nuestro juicio, razonable el limitar el derecho de huelga en los servicios públicos. Dentro de esta tesis se estima que el derecho de ir a la huelga en un servicio público esencial jamás podrá volver a ser definido como uno de los derechos esenciales del hombre.

7. LIMITACIONES LEGALES DEL DERECHO DE HUELGA GUATEMALTECO:

Los tópicos señalados y vistos, desde la perspectiva de la doctrina nos brinda un amplio panorama de nuestra temática, y de ahí la importancia de comparar la doctrina con los aspectos legales relativos a esas limitaciones del derecho de huelga de acuerdo a nuestra legislación.

Nos referiremos a continuación todo lo relacionado al derecho de huelga en particular.

7.1. CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA:

De todos es del conocimiento que dentro de la jerarquía de las normas las Constituciones Políticas de los Estados, marcan principios y postulados fundamentales que prevalecen sobre cualquier ley ordinaria y algunos de esos principios y postulados se desarrollan a través de las leyes ordinarias. Nuestra Constitución Política aprobada en el año de Mil novecientos ochenta y cinco, no escapa a esa naturaleza, puesto que en primer orden regula una serie de instituciones, las cuales van a ser desarrolladas por normas ordinarias, de tal suerte que retomando la temática central del presente trabajo, dicho cuerpo de preceptos fundamentales regula lo relativo a la institución de la huelga en las forma siguiente:

a) EL DERECHO DE HUELGA SEGUN NUESTRA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA:

El artículo ciento cuatro (104) de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa al Derecho de huelga así "Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos

los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro".

De lo anterior y analizando dicha norma infero que la misma nos presenta los siguientes supuestos:

a.1.) Que el Estado reconoce el derecho de huelga:

a.2.) El derecho de huelga se puede ejercitar únicamente por razones de orden económico-social. En este sentido debemos de entender lo económico como: Todo tipo de medidas que tienden a obtener mejoras económicas, Ejemplo superar un salario mínimo, mejorar los salarios en una empresa Etc., Ahora bien al hablar de orden social nos referimos a intereses jurídicos como asistencia, capital, contratos, Etc., es decir el orden social es amplio, claro que este orden actualmente no se utiliza para motivar un huelga.

En consecuencia de lo anterior podemos decir que, si se intenta declarar un huelga de carácter político será declarada ilegal por lo que se mencionó anteriormente.

a.3.) Que existen casos y situaciones que no permiten el ejercicio de huelga. En base a los tres supuestos anteriores se establece, las razones por las cuáles puede ejercerse el derecho de huelga, superando el propósito establecido en el Código de Trabajo Guatemalteco, esto nos lleva a considerar que todos los trabajadores, tienen la opción de ejercitar el derecho a la huelga, pero enmarcado dentro de las observancias que las normas señalan.

Los trabajadores del Estado no se escapan de gozar también de esa institución, puesto que la misma Constitución Política en su artículo ciento dieciseis (116), reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Y que este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia, es decir el Decreto setenta y uno guión ochenta y seis (71-86) del Congreso de la República, teniéndose como condición el hecho de que en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales, cuya temática será tratada ampliamente más adelante.

7.2. CODIGO DE TRABAJO DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA:

El concepto del derecho de huelga fue abordado en el capítulo I, del presente trabajo y otros tópicos en el capítulo II de tal suerte que en cada apartado nos circunscribiremos a señalar, considerar y analizar algunas limitaciones y prohibiciones al ejercicio del derecho de huelga. Para tal efecto, de la lectura del Código de Trabajo en su artículo 243 se desprende que: el derecho se LIMITA EN LOS SIGUIENTES CASOS:

- a) Por los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellos no deteriore los respectivos productos.
- b) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este.
- c) Por los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo público; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para el servicio de las poblaciones mientras no proporcionaren el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave a la economía pública.

En esta literal se da una prohibición relativa al ejercicio del derecho de huelga en virtud de que en los servicios de salud, luz y agua, se prohíbe la huelga mientras no se proporcione un porcentaje aceptable para no afectar gravemente la salud y la economía nacional.

La literal analizada tiene dos aspectos:

- 1) Se nota la visión más amplia del legislador al crear una norma de prohibición relativa apegándonos a algunos de la doctrina laboral preponderante; dicha literal debió tomarse en cuenta al momento de legislarse el Decreto 71-86 del Congreso de la República. A manera de ejemplo durante los años de 1,991 a 1,993 se han realizado movimientos de huelga, por los servidores públicos del campo de salud, y como sistema de ataque, del gobierno de turno, en contra de dicho movimiento se ha argumentado que al, no prestarse el servicio de salud y en consecuencia el derecho de vida, tratándose con todo esto de crear un rechazo generalizado por parte de la población en contra de los movimientos de huelga; lo cuál es inconcebible, en virtud de que la clase trabajadora esta ejerciendo un derecho Constitucional predeterminado. Y,
- 2) El contraste que da en la práctica es abrumador, al comparar la ley y lo que en la realidad sucede, en virtud

de que el servicio de luz en muchas oportunidades, en determinado número de horas (de una y hasta dos horas), lo cual produce pérdida millonarias a la economía del país; en el aspecto salud, es obligación del Estado garantizar y proteger la salud, en consecuencia se limitó la huelga en el ramo de salud, pero contrasta en virtud de que tal protección a la salud no se efectúa por la precaria aportación del presupuesto nacional al ramo de salud.

EL DERECHO DE HUELGA SE PROHIBE EN EL CASO SIGUIENTE:

- A) En el presente caso, aunque la ley no lo establece como tal, la interpretación del mismo así lo hace ver "No podrá llegarse a una huelga; por los trabajadores de las empresas o los 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 de 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.

En este sentido se denota la intención de prohibir totalmente el ejercicio del derecho de huelga, cuando:

1. En forma arbitraria, se deja al Organismo Ejecutivo, la toma de esta decisión, cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional.

En forma arbitraria ya que si el gobierno de turno, en un caso determinado, si así lo desea por conveniencia que el ejercicio de éste derecho va en contra de sus objetivos económicos-sociales, emitirá un acuerdo prohibiendo el ejercicio de la huelga en determinados lugares o personas o, que vayan en aumento los casos de huelga, y no sea competente para resolverlos.

Tratará de prohibir el derecho de huelga, argumentado la afectación grave de la economía nacional, tal es el caso del Expresidente de la República, Jorge Antonio Serrano Elías, cuando dispuso prohibir totalmente el derecho de huelga en los servicios públicos, por considerar que violaban los derechos humanos de la población en general. Y finalmente la norma que se analiza nos remite a la Ley de Orden Público, y

7.2.1. LEY DE ORDEN PUBLICO, DECRETO 7 DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA:

Dicho cuerpo legal se establecerá únicamente en casos de invasión del territorio nacional, perturbación grave de la

paz, de calamidad pública o de actividades contra la seguridad del Estado, si cualquiera de estos casos se diera, sería un imperativo legal el establecimiento del Decreto que corresponda de conformidad con la ley de Orden Público.

El sólo hecho de la aplicación de la mencionada ley automáticamente, se restringe los derechos de los ciudadanos guatemaltecos establecidos en los artículos 138 y 139 de la Constitución Política de la República.

La lectura del artículo 138, nos refiere la limitación de los derechos constitucionales, los cuales se restringen por la aplicación de la referida ley, los artículos que se limitan y tienen relación con el presente trabajo de tesis son:

Artículo 5: el cual se refiere a la libertad de acción, donde toda persona tiene derecho de hacer lo que la ley no prohíbe.

Artículo 26: Libertad de locomoción, toda persona tiene libertad de entrar, permanecer y transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia sin más limitaciones que las establecidas por la ley.

Artículo 33: Derecho de reunión y manifestación, se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público.

Artículo 35: En lo que se refiere a la libertad de emisión del pensamiento.

Artículo 116: 2o. Parráfo, se refiere al derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas ó autónomas.

La cesación de la plena vigencia a estos derechos, tienen un claro fundamento, ya que el objeto de la ley de orden Público es transcrito en nuestra Carta Magna (Artículo 138).

Cuando se den, claro está, las condiciones para la cesación de tales derechos y cuando por conveniencia, se requiere, para prohibir el ejercicio de tales derechos. Dentro del contexto de la ley de Orden Público se establecen algunos grados o gradaciones para su aplicación, y en base a esa gradación limita o se prohíbe totalmente el derecho de huelga, tal y como se indica a continuación:

1. Estados de prevención; en este caso el ejercicio del derecho de huelga se limita, fijando las condiciones

bajo las cuales puede ejercitarse el derecho de huelga.

En este estado, el derecho de huelga se prohíbe o se puede impedir (utilizando medios de fuerza, represión) cuando tuvieren móviles o finalidades políticas.

2. Estado de alarma: aquí se prohíbe y suspenden las huelgas con disposiciones adecuadas al caso y a las circunstancias de la emergencia.
3. Estado de Sitio: aquí se pueden aplicar lo establecido en los casos anteriores, así como se pueden intervenir o disolver sin necesidad de prevención o apercibimiento, cualquier organización, entidades, asociación o agrupación tenga o no personalidad jurídica la que podría conllevar a la disolución de los sindicatos, como medida represiva en virtud del ejercicio anterior del derecho de huelga.

Se puede ver en los tres estados anteriores que el ejercicio de derecho de huelga lleva una tendencia de una limitación menor hasta la prohibición total inclusive hasta intervenir o disolver en caso, sindicatos de trabajadores. Lo anterior tiene plena validez si la aplicación de la ley de Orden Público (cualquiera que sea el estado impuesto) tienen un fundamento de intereses nacionales, empero perderá dicha validez si la aplicación de dicha ley, se impuso únicamente por intereses encontrados, o por falta de capacidad para la solución de los problemas nacionales.

3. LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, DECRETO No. 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

En el presente trabajo de tesis hemos hablado de lo que es la huelga, y su conocimiento por la ley; específicamente en nuestro derecho, no fue sino hasta 1,985 con la promulgación de nuestra Constitución que se reconoce el derecho de huelga en los servidores públicos, y este punto es el que abordamos a continuación no sin antes dejar de mencionar que el sólo reconocimiento Constitucional de la Institución ya es un avance del derecho de huelga; en tal sentido es de suma importancia el análisis de la norma Constitucional 116 y el Decreto 71-86 del Congreso de la República en el sentido de que en estos se desarrolla lo relativo al ejercicio de la huelga en los servidores públicos.

De lo establecido en el artículo 116 de la Constitución Política de la República se desprende que:

- a) El Estado reconoce el derecho de huelga para sus trabajadores.

- b) Que deberá promulgarse una ley que la regula (se desarrollo en el decreto 71-86 del Congreso de la República).
- c) Que la huelga no deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Es dable afirmar que tal reconocimiento no es totalmente positivo para la clase trabajadora del sector público, porque no es un reconocimiento total en virtud de que si se efectúa en Instituciones que presten servicios esenciales (Ejemplo centros de salud), el ejercicio al derecho de huelga es totalmente prohibido ya que nuestra Carta Magna nos expresa que "en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales". En el Código de Trabajo se habla de servicios esenciales; así como de porcentajes que se deben de respetar para ejercer el derecho de huelga, es decir no se puede abandonar totalmente la prestación de los servicios públicos esenciales.

Lo anterior, sí, lo comparamos veremos que la prohibición en el Código de Trabajo es relativa, empero en la Constitución Política la misma es total como vimos anteriormente.

LEY DE SINDICALIZACION Y REGULACION DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO. DECRETO 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA.

La CONSTITUCION POLITICA ordena la creación de un cuerpo legal que regule el ejercicio del derecho de huelga en los servidores del Estado lo cual se plasmó en el decreto objeto de análisis. A este respecto debemos mencionar que dicho cuerpo legal de manera general establece los lineamientos para ejercer el derecho de huelga.

Cabe mencionar además que en algunos aspectos este cuerpo legal adolece de lagunas legales que no permiten una clara interpretación de dicha ley.

Lo cual analizamos a continuación:

1. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas podrán ejercer su derecho de huelga, de acuerdo, a esa ley. La excepción es lo que se refiere al Ejército de Guatemala y a la Policía Nacional. Conforme a esto podemos inferir que a excepción de los trabajadores mencionados; aunque cabe resaltar que la única prohibición que establece la Constitución Política es para los servicios y en particular los esenciales, no menciona nada sobre personas.

2. Que para ejercer el derecho de huelga, se nos remite al Código de Trabajo, sabiendo que su normatividad es defectuosa y plasma un procedimiento para dicho ejercicio, tal como está establecido en el artículo 51 del Código de Trabajo segundo párrafo en lo que se refiere al agotamiento de la vía directa.
3. Las causas para llegar a la huelga, según la ley puede ser de carácter económico-social, anteriormente hablamos de este punto lo cual es de mucho beneficio a la clase trabajadora por la amplitud de los términos.
4. No podrá afectarse los servicios esenciales de luz, agua y salud (establecido en el Decreto 1,441 del Congreso de la República, artículo 243) con ocasión de una huelga, así como lo establecido por el Organismo Ejecutivo en cumplimiento de la ley de orden público, lo cual se analizó con anterioridad. Aquí la prohibición que se quiere dar es tajante en relación a los servicios esenciales mencionados ya que no debe ser prohibición sino limitación, esto porque nuestra Carta Magna lo establece y el artículo 243 del Código de Trabajo también; con lo cual se pretendió crear una prohibición donde debe haber una limitación.

De lo analizado anteriormente podemos observar que con la creación del Decreto 71-86 del Congreso de la República únicamente se desarrollan una materia, sin objetivizarla, puesto que lejos de desarrollar la norma Constitucional que le da vida (artículo 116) se restringen sus términos y se copian artículos de otras leyes, este cuerpo legal, si hubiera voluntad de parte del Organismo Legislativo puede ser reformado para sus términos sean claros y precisos, por lo que podrían tocarse puntos como:

- a) Quiénes realmente pueden ejercitar el Derecho de huelga en los servicios públicos respetando lo establecido en nuestra Carta Magna.
- b) Crear un procedimiento breve para que un ejercicio no perjudique a la clase trabajadora en ejercicio de un derecho legítimo, como a la población que recibe un servicio determinado.
- c) En lo posible llegar a un consenso, con grupos interesados y representativos; para la creación de un listado de servicios esenciales y no esenciales, amén de que este listado no se considere como total, y, estableciéndose también como ampliarla o disminuirla.

CAPITULO VI

ANALISIS CRITICO DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL POR PARTE DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ASOCIACION DE AUXILIO POSTUMO DEL MAGISTERIO NACIONAL DE GUATEMALA.

Es de suma importancia establecer la forma de la tramitación de un conflicto colectivo planteado por un Sindicato de trabajadores que como consecuencia y en última instancia, siempre con la observación de los requisitos legales, llevará a la ejecución del derecho de huelga, ésta entendida como un medio de fuerza legal para la obtención de sus peticiones fórmuladas al inició del conflicto colectivo.

No sólo la tramitación es de suma importancia, también lo es; el cumplimiento tanto de requisitos como de los plazos establecidos en la ley. El no cumplimiento de estos requisitos conlleva a una limitación del ejercicio del derecho de huelga, tal y como quedo apuntado en los capítulos anteriores.

La importancia de este análisis crítico de como se ejercita el derecho de huelga por la clase trabajadora y como se trámita en los diferentes juzgados de Trabajo y Previsión Social, es relevante en virtud de que nos dará a conocer la positividad de las normas relativas al derecho de huelga contenidas en nuestro código de Trabajo.

Este capítulo nos obligó a realizar un trabajo de campo, puesto que hubo necesidad de avocarnos a la Dirigencia Sindical tanto del sector privado como del sector público, contando entre ellos a la Central de Trabajadores de Guatemala (CGTG); Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG); Federación Nacional de Trabajadores Municipales (FENATREN), quienes coinciden en afirmar, lo largo y perjudicial que son los trámites establecidos en la ley, así como lo ambiguo de los mismos. La Dirigencia Sindical mencionada también concuerda que las reformas al Código de Trabajo, establecidas en el Decreto sesenta y cuatro guión noventa y dos (64-92) del Congreso de la República, referentes a los conflictos colectivos limitan a un más el ejercicio del derecho de huelga; las opiniones anteriores, no fueron difíciles de probar, puesto que, en una investigación efectuada en cuatro Tribunales de Trabajo y Previsión Social se prueba que únicamente en el período de 1,992--1,993 únicamente se trámito un conflicto económico-social que cumplió con los requisitos establecidos en la ley. Y a decir de la

Dirigencia Sindical citada, prefieren ejecutar huelgas de hecho y no agotar un trámite sumamente largo para la solución de sus peticiones; es por ello que a continuación se analiza la tramitación de un conflicto colectivo donde se ejercita el derecho de huelga

1. EL TRAMITE DEL CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL PROMOVIDO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ASOCIACION DE AUXILIO POSTUMO DEL MAGISTERIO NACIONAL DE GUATEMALA. 1 /

1.a DE LOS SUJETOS QUE PARTICIPARON:

Demandante: Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala

Demandado: Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala.

1.b CASO CONCRETO:

El sindicato de trabajadores de la asociación de Auxilio Póstumo del magisterio nacional de Guatemala discutió el proyecto de un nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo con la Asociación de Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala; proyecto del cual no se llegó a un acuerdo total.

Por lo que habiendo denunciado el referido instrumento, solicitaron al Organismo Jurisdiccional competente iniciar el procedimiento colectivo económico-social; y para el efecto acompañaron los documentos con los cuales acreditan la personería y la personalidad del sindicato, y, el correspondiente pliego de peticiones.

2. ANALISIS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES DEL CASO CONCRETO.

3. ANALISIS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS LEGALES PARA LA TRAMITACION DEL MOVIMIENTO DE HUELGA EN EL CASO CONCRETO.

1/ FUENTE: Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.

2. ANALISIS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES DEL CASO CONCRETO:

En lo que se refiere a la primera fase, el comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Asociación del Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional de Guatemala, cumplió a cabalidad con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, para la discusión del pacto colectivo de condiciones de trabajo, puesto que el comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores cumplió con los requisitos siguientes:

- a) Con el respectivo emplazamiento, de la parte patronal, para el solo efecto de que la otra parte no tome represalias en contra de la otra;
- b) Agotó la discusión en la vía directa, del pacto colectivo de condiciones de trabajo, llegando a un acuerdo parcial en la aprobación del pacto colectivo correspondiente;
- c) En virtud de que no se llegó a un acuerdo, el comité ejecutivo, lo hizo del conocimiento del Juez de Trabajo y Previsión Social para el solo efecto de dar por terminada la primera fase del conflicto colectivo económico-social, es decir la vía directa.

En lo que se refiere a la segunda fase del conflicto; el comité ejecutivo del Sindicato citado agotó la vía conciliatoria, de la forma que establece el Código de Trabajo; es de hacer notar que en esta fase la parte patronal cumplió al nombrar a sus representantes ante el tribunal de Conciliación, y quienes en ningún momento invocaron impedimento legal a causa de excusa, de esta forma no se utiliza la medida dilatoria frecuente como es la de excusar a sus representantes, para nombrar a un sustituto y retardar el procedimiento conciliatorio.

Esta actitud de la parte patronal es elogiada en virtud de que agiliza el trámite del procedimiento tal y como debe de ser.

Dentro de las diligencias efectuadas por el Comité Ejecutivo tenemos las siguientes:

- a) Solicitaron la formación del Tribunal de conciliación a lo cual accedió el Juez;

- b) El Comité Ejecutivo nombra a sus representantes y suplentes, misma actitud tomo la parte patronal;
- c) Se levantarón actas ante el Tribunal de Conciliación para nombrar a los representantes de ambas partes;
- d) El tribunal de Conciliación fija fecha y hora para la primera comparecencia de las partes al Tribunal de Conciliación y,
- e) El tribunal de Conciliación tuvo por agotado los procedimientos sin que se haya llegada o aceptado las recomendaciones, ni haber arribado a un convenio para someter la disputa a arbitraje.

Por lo que dió por terminado su intervención en el presente caso.

Y con lo cual se da por terminada la segunda fase del conflicto.

En lo que se refiere a la tercera fase del conflicto, el Comité Ejecutivo del Sindicato citado, efectuá una actividad mucha más agilizada, esto para no incurrir en alguna de las disposiciones que de una u otra forma tienden a limitar el ejercicio del derecho de huelga, tal como se solicita la declaratoria de legalidad dentro de las 24 horas siguientes de haber finalizado el procedimiento conciliatorio dentro de las actividades realizadas tenemos las siguientes:

- a) Solicitud al Tribunal de Trabajo para que se declare la legalidad a ilegalidad del movimiento.
- b) Cumplidos los requisitos requeridos para declarar la legalidad del movimiento la cual así lo declaró el Tribunal;
- c) Luego de declararse legal el movimiento de huelga, se acordo en Asamblea General, ejecutar la huelga, la cual pidieron al Juez y quien así lo tuvo por hecho, ordenando a la Policia Nacional clausurar el establecimiento;
- d) Posteriormente se solicitó al Juez que se pronunciara sobre la justicia a injusticia del movimiento; a lo cuál accedio el Juez, previo a recibir informes correspondientes , el Juez se pronunció declarando Justa la huelga;
- e) La parte patronal apelo el Auto dictado por el Juez, y la Sala correspondiente confirmación;
- f) El Juzgado levantó la clausura establecida en el local

que ocupa la Asociación de Auxilio Póstumo.

Los trabajadores comunicaron también la reanudación de sus actividades laborales;

- g) La parte patronal comunica al Juzgado que suscribió el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo con las observaciones hechas por el Juzgado de Primera y Segunda Instancia;
- h) El Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión social da por finalizado el trámite del conflicto colectivo de mérito.

ANÁLISIS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS LEGALES PARA LA TRAMITACION DEL MOVIMIENTO DE HUELGA EN EL CASO CONCRETO

De conformidad con lo establecido por la ley, la tramitación de un conflicto colectivo, de carácter económico-social, debe de absorber como máximo un plazo de noventa días.

La importancia del cumplimiento de los plazos radica en la resolución pronta y agilizada de las peticiones planteadas por los trabajadores; si se cumplen los plazos, el objeto con que se creó el ordenamiento jurídico laboral, serán normas legales positivas; así se prueba todo lo contrario, las mismas necesitarán una reforma que realmente se apegue a la realidad, ó, realizar un estudio donde se encuentren los motivos, causas, y razones por las que no se cumplen los respectivos plazos, y suplir tales deficiencias.

Tal como vimos anteriormente, encontrar procedimientos de carácter económico-social que hayan cumplido con los requisitos legales para efectuar una huelga, son sumamente contados, no así los movimientos de huelga de hecho, que son exageradamente numerosos, con un noventa y ocho por ciento (98%).

A continuación se realiza un análisis breve sobre como se cumplió con los plazos legales en las diferentes etapas del conflicto económico social tanto por el lado de las partes como por parte de los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

PRIMERA FASE DEL CONFLICTO ECONOMICO-SOCIAL:

En lo que se refiere a esta fase del conflicto económico-social se cumplió por parte del comité Ejecutivo del Sindicato citado emplazar a la parte patronal; y ambas partes agotaron el plazo legal para la discusión del proyecto de Pacto Colectivo las partes; es decir que para la aprobación parcial del proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo; y aún más tiempo del legal, por la disposición de ambas partes; es decir que para la aprobación parcial del proyecto de Pacto Colectivo las partes involucradas tomaron un plazo de tres (3) meses y trece (13) días; con lo cuál se prueba, el buen deseo de ambas partes para la aprobación del proyecto aunque esto les haya llevado más tiempo del establecido en la ley.

SEGUNDA FASE DEL CONFLICTO ECONOMICO-SOCIAL: DE LA CONCILIACION

Aquí el procedimiento de conciliación debe de absorber

un máximo de quince (15) días para su tramitación, en el presente caso del Sindicato de Trabajadores del Auxilio Póstumo del Magisterio Nacional, el cumplimiento de las plazas quedo determinado de esta manera:

- a) De la solicitud y la resolución de formación del Tribunal de Conciliación se agotaron cuarenta y ocho (48) horas y, dicha resolución del Tribunal, su notificación de formación nombramiento de representantes ante el Tribunal de Conciliación, de las partes, discernimiento del cargo, notificación de los discernimientos, la comparecencia de las partes al Tribunal de Conciliación y su respectiva resolución final. Agotó un tiempo de dos (2) meses con veinte (20) días lo cual es demasiado tiempo para la tramitación de esta fase; por lo que las pretensiones de los trabajadores del Auxilio Póstumo, se ven afectados.

TERCERA FASE DEL CONFLICTO ECONOMICO-SOCIAL :

En esta fase, el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores, agotó todo su procedimiento (desde la solicitud para declarar la legalidad, justicia, y, finalización del movimiento) la cantidad de seis (6) meses y veintiún (21); la cuál es perjudicial a todas luces para la clase trabajadora.

Ya que no se resuelve en los plazos establecidos en la ley; y mucho menos se notifica con la celeridad del caso.

El retardamiento de las resoluciones y notificaciones, trae como consecuencia, perjuicios para los trabajadores, y, poca disponibilidad de parte de ellos para agotar un procedimiento legal; ya que es más produdente ejecutar una huelga de hecho porque sus peticiones serán escuchads y resueltas con mayor celeridad.

En mi opinión, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como los Tribunales de Conciliación en su momento; deben de agilizar y tratar con mayor celeridad, este tipo de conflictos económicos-sociales, en virtud de que aumentaría la disponibilidad de la clase trabajadora para cumplir con lo establecido en nuestro ordenamiento juridico laboral, y en general aumentaria la credibilidad por el orden jurídico establecido, lo cuál en la actualidad no sucede.

CONCLUSIONES

1. El derecho de huelga esta reconocido, en nuestro ordenamiento jurídico, tanto para trabajadores del sector público como del sector privado. Empero nuestro ordenamiento jurídico, adolece de la positividad con que fué legislada, en virtud de que en la actualidad, la clase trabajadora, no lo utiliza tal como quedo comprobado en las consultas realizadas en los diferentes juzgados de Trabajo y Previsión Social.
2. Las limitaciones legales al derecho de huelga, establecidas en nuestro Código de Trabajo van desde limitaciones relativas en virtud de que se establece un mecanismo visible para el ejercicio del derecho de huelga, salvo en lo que se establece en la literal a) del artículo 243; hasta prohibir totalmente dicho ejercicio, tal como esta regulado en el artículo citado, cuando a juicio del Organismo Ejecutivo se estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en caso de que se ponga en vigor la ley de Orden Público.
3. Los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo para la tramitación de un conflicto colectivo de carácter económico-social, en teoría favorece a la clase trabajadora pero en la práctica se convierten en trámites extensos; que lejos de beneficiarlos, los perjudican, lo cual se comprobó en los últimos dos años (1,992-1,993), se dió únicamente un caso de huelga declarada legal y justa; y, los demás son movimientos de huelgas de hecho, por las razones apuntadas anteriormente.
4. Las limitaciones legales establecidas en la ley para los trabajadores del sector público, merecen un estudio adecuado para no permitir que dichas limitaciones se convierten en prohibiciones tajantes. En consecuencia se debe establecer de manera concreta para la práctica del ejercicio del derecho de huelga en el sector público, lo que se debe entender por servicios públicos esenciales y no esenciales. Y de ser posible crear en consenso de las partes interesadas un listado de dichos servicios.
5. Las limitaciones establecidas en la ley de Orden Público

llevan una tendencia de una limitación menor hasta la prohibición total, inclusive hasta intervenir o disolver, los sindicatos de trabajadores, lo cual pone de manifiesto la poca simpatía al ejercicio del derecho de huelga.

6. Ha quedado establecido que el procedimiento para tramitar un conflicto colectivo económico-social, es largo ; y tedioso, y con las reformas realizadas al Código de Trabajo, por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, se crean limitaciones al ejercicio del derecho de huelga mucho más enmarcadas, que como estaban en el Decreto 1,441 del Congreso de la República; tal es el caso de crear Tribunales permanentes de Conciliación en cada Tribunal de Trabajo y Previsión Social, o que a la presente fecha no se ha realizado con lo cuál se prueba la existencia real de limitar y de ser posible prohibir el ejercicio del derecho de huelga para la clase trabajadora de Guatemala.

RECOMENDACIONES

1. Efectuar un estudio de las causas del incumplimiento de los plazos establecidos en la ley para la tramitación de un conflicto colectivo económico-social; ya que con el incumplimiento de estos plazos generan el no acatamiento de las normas legales.
2. Derogar la literal a) del artículo 243 del Código de Trabajo, en virtud de ser discriminatorio y de poca consistencia; ya que si surgiere un conflicto económico-social donde una de las partes sean los trabajadores campesinos (trabajadores del sector agrícola), es un imperativo que debe ser solucionado con la mayor seriedad del caso, y no dilatando el proceso conciliatorio y luego prohibir dicho derecho, argumentando la pérdida de la cosecha o porque se afecte a la economía nacional.
3. Se legisle una reforma al Decreto 71-86 del Congreso de la República, con el objeto de que los servidores públicos tengan un ordenamiento laboral propio, vigente y positivo para el ejercicio el derecho de huelga. Ya que en la actualidad dicho ordenamiento jurídico adolece de normas claras y precisas.
4. Que se propicie por el Ministerio de Trabajo una tendencia a ir derogando sucesivamente las actuales limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, ya que con esto se propiciará un cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral preexistente.

BIBLIOGRAFIA

1. Derecho de los Conflictos Laborales. Cabanellas, Guillermo.
Bibliógrafica Omeba. Buenos Aires Argentina.
2. Introducción al Derecho del Trabajo.
Guerrero Figueroa Guillermo.
Editorial Temis. Bogotá Colombia.
3. Tratado del Derecho Laboral Tomo III. Cabanellas Guillermo.
Ediciones El Gráfico Impresos. Buenos Aires Argentina.
4. El derecho laboral en Iberoamerica. Cabozos Flores, Baltazar. Editorial Trillas. Mexico, D.F..
5. Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Lima, Jose.
Oswaldo. Ediciones de Palma. Buenos Aires Argentina.
6. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tomo II.
Krotoschin, Ernesto. Cuarta Edición.
7. Derecho del Trabajo. De Ferrari, Francisco. Volumen IV.
Ediciones de Palma. Buenos Aires Argentina.
8. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. De la Cueva Mario.
Tomo II Tercera Edición. Editorial Porrúa, S.A.

LEYES CONSULTADAS :

1. Constitución Política de la República de Guatemala 1,985.
2. Ley de orden público y sus reformas Dto.. 7, de la Asamblea Nacional Constituyente de la República de Guatemala.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

3. Código de Trabajo, Decreto 1,441 del Congreso de la República y sus Reformas.
4. Ley de sindicalización y regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, Decreto # 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.
5. Ley de Servicio Civil, Decreto # 17-48 del Congreso de la República.