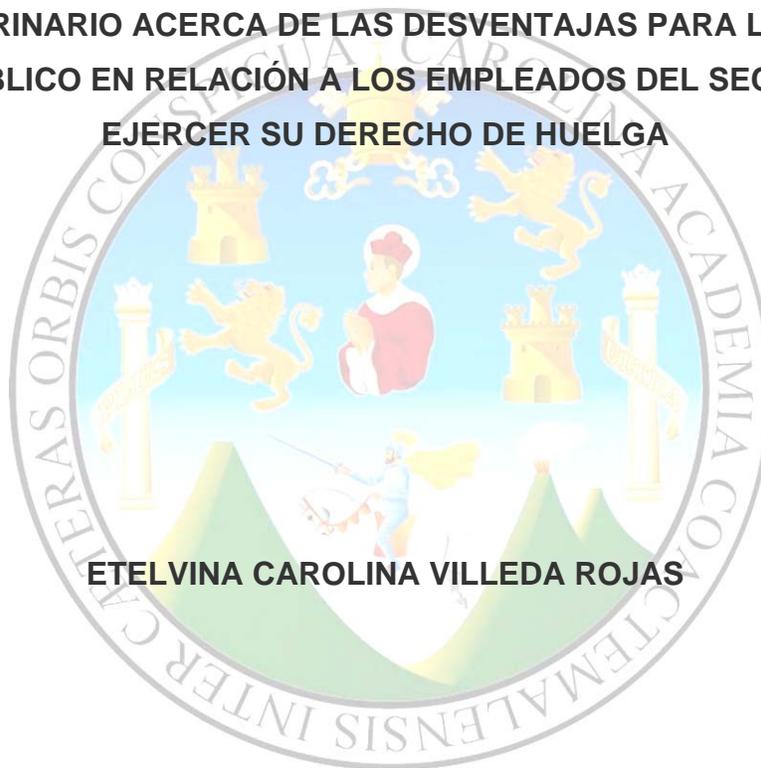


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**ESTUDIO DOCTRINARIO ACERCA DE LAS DESVENTAJAS PARA LOS EMPLEADOS
DEL SECTOR PÚBLICO EN RELACIÓN A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO AL
EJERCER SU DERECHO DE HUELGA**



EVELVINA CAROLINA VILLEDA ROJAS

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006

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

**ESTUDIO DOCTRINARIO ACERCA DE LAS DESVENTAJAS PARA LOS EMPLEADOS
DEL SECTOR PÚBLICO EN RELACIÓN A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PRIVADO AL
EJERCER SU 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

ETELVINA CAROLINA VILLEDA ROJAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Hugo Aroldo Calderón Morales
Vocal: Lic. Mario Leonel Caníz Contreras
Secretaria: Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Eloisa Mazariegos Herrera
Vocal: Licda. Benicia Contreras Calderón
Secretario: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno

Razón: “Únicamente el autor es responsable de la doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Mi creador, quien me da la sabiduría, la roca que me protege, quien me colma de favores y misericordias, Jesucristo mi salvador y Espíritu Santo el poder que me guía.
- A mis padres:** Ramiro Villeda e Hilda Rojas de Villeda, quienes con su sacrificio incondicional hicieron de mi una mujer de éxito y siempre me han brindado su apoyo en todo momento, que Dios les bendiga.
- A mis hermanas y hermano** Aracely, Verónica, Esperanza, Esmeralda, Angélica y Ramiro, que siempre me han brindado su apoyo.
- A mi abuela:** Juana Torres, gracias por tus consejos y cariño incondicional.
- A los pastores:** Rafael Arana y Aura de Arana, gracias por sus sabios consejos.
- A mi familia en general:** Con cariño y respeto.
- A mis amigas y amigos:** A quienes conocí desde el inicio de la carrera y a los que conocí en el transcurso de la misma, gracias por los momentos inolvidables que permitieron llegar a realizar nuestros anhelos.
- A mi asesor y revisor** Lic. Edwin Rolando Rueda, Lic. Miguel Angel Godoy, mi sincero agradecimiento.
- A la Universidad de San Carlos de Guatemala:** Y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, cofre de sabiduría donde guardo nostálgicos recuerdos, y por permitirme llegar a cumplir mi meta.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Aproximación al derecho de huelga.....	1
1.1 Aproximación histórica.....	2
1.1.1 La ambivalencia del Derecho del Trabajo.....	2
1.2 La regulación de la huelga en las distintas etapas históricas.....	3
1.2.1 Primera etapa desde finales del siglo XVIII hasta finales del siglo XIX.....	4
1.2.2 La segunda etapa abarca la primera mitad del siglo XX.....	4
1.2.3 El final de la segunda Guerra Mundial con la victoria de las tropas aliadas supuso un importante factor de consolidación de las democracias europeas.....	5
1.3 Aproximación económica.....	6
1.3.1 Para el trabajador.....	6
1.3.2 Para el empresario.....	7
1.4 Aproximación sociológica.....	8
1.5 El concepto de huelga y sus notas definidoras.....	9
1.5.1 No hay un concepto homogéneo de huelga.....	9
1.6 Notas definidoras de la huelga.....	10
1.6.1 La huelga como paralización de la actividad laboral.....	10
1.7 Cese colectivo y concertado.....	10
1.8 Presión contra el empresario o contra los poderes públicos.....	11
1.9 Intento de mejora de las condiciones económicas, sociales y políticas.....	12
1.10 Tipología de los conflictos.....	13
1.11 Huelgas “clásicas” y “no clásicas”.....	13
1.12 Huelgas generales y huelgas de solidaridad.....	15
1.13 Huelgas ofensivas y defensivas, políticas y profesionales.....	16
1.13.1 Según el tipo de reivindicación	16
1.13.2 Según la contraparte.....	17

CAPÍTULO II

2. Carácter privilegiado del intervencionismo sindical.....	21
2.1 Autonomía.....	21
2.2 Servicios esenciales.....	21
2.3 Servicios mínimos	22
2.4 Preaviso.....	22
2.5 Comisión de garantía.....	23
2.5.1 Que son servicios esenciales.....	23
2.5.2 Como deben fijarse los servicios mínimos.....	24
2.6 Ampliación del concepto legal de huelga.....	25
2.7 Llamada a la responsabilidad sindical.....	25
2.8 Un buen uso del derecho de huelga.....	26

CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo.....	29
3.1 Antecedentes históricos.....	31
3.2 Definición del derecho colectivo del trabajo.....	33
3.2.1 Naturaleza jurídica.....	34
3.3 Finalidad del derecho colectivo del trabajo.....	37
3.3.1 Finalidades inmediatas o presentes.....	37
3.3.2 Finalidades mediatas o de futuro.....	38
3.4 Características propias del derecho colectivo del trabajo.....	38
3.5 De la negociación colectiva.....	39
3.5.1 Los orígenes de la negociación colectiva.....	39
3.6 Definición de la negociación colectiva.....	43
3.7 Sujetos de la negociación colectiva.....	43
3.8 Objeto de la negociación colectiva.....	45
3.9 Contenido de la negociación colectiva.....	47
3.10 Los trabajadores comprendidos en la negociación colectiva.....	48
3.11 Niveles a que se negocia.....	50

CAPÍTULO IV

4. La regulación de la huelga para los trabajadores del Estado según la Legislación vigente en Guatemala.....	53
4.1. Los trabajadores del estado y el derecho de huelga.....	53

4.2. Normas internacionales.....	54
4.3. Derecho interno.....	56
4.4. Regulación del derecho de huelga.....	58
4.5. Límites al derecho de huelga de los trabajadores	
Del Estado.....	59
4.6. Caso concreto.....	60
4.6.1 Extrabajadores del Organismo Judicial v. Guatemala	
Caso 0453/00, Informe No. 78/03, Inter-Am. C.H:R.;	
OEA/Ser./L/V/II.118 Doc. 70 rev. 2 en 292 (2003).....	60
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de tesis define las desventajas que tienen los empleados del sector público en relación con los empleados del sector privado al ejercer su derecho de huelga, definiendo y señalando las diferencias que existen entre unos y otros.

Actualmente la mayoría de la población nacional, atraviesa por una situación precaria, es decir, sin estabilidad o seguridad, principalmente en los aspectos económico, social y cultural, debido a transformaciones abruptas de las relaciones de todo tipo en la sociedad, o sea, a la realidad cambiante de los aspectos mencionados.

Esa población, es la que resulta afectada intensamente por carecer profundamente ante tales cambios, de los recursos indispensables para enfrentar dicha situación; se refiere a la clase trabajadora, la que gasta su energía física o mental, en los centros de producción, ocasionando utilidades o riqueza al otro elemento personal de la relación laboral como es el patrono.

El trabajador siempre se encontrará en una desigualdad económica al patrono, en este punto el derecho de trabajo viene a tratar de compensar esa desigualdad, dándole un trato jurídico preferente al trabajador, siendo la huelga un mecanismo de defensa para los trabajadores al encontrarse frente a un conflicto de carácter económico-social.

El derecho de huelga es uno de los medios que tienen los trabajadores para ejercer presión ante el patrono, para mantener sus derechos ya establecidos u obtener mejores condiciones laborales frente a la negativa del patrono.

(ii)

Queda como única alternativa para los trabajadores del sector público el recurso del arbitraje obligatorio el cual cuenta con la desventaja que no funciona con la celeridad y eficiencia deseables, dejando indefenso al empleado público.

La transformación del mundo, necesariamente produce la constante transformación del derecho, especialmente del derecho de trabajo, que existe para que los trabajadores alcancen una posición decorosa dentro de la sociedad, por ello tal rama de la ciencia jurídica, se caracteriza por ser esencialmente dinámica.

El derecho colectivo de trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho de trabajo, participan de la naturaleza de este y en consecuencia son garantías sociales, en beneficio de los trabajadores.

Para mejor comprensión del presente trabajo se ha dividido en cuatro capítulos, en el primero se establece lo referente a lo que es el derecho de huelga, su clasificación; tratando aspectos históricos económicos, sociológicos y políticos. En el segundo capítulo se describe el procedimiento que de conformidad con nuestra legislación, es utilizado para ir a huelga. En el tercer capítulo se desarrolla el derecho colectivo de trabajo haciendo énfasis en las finalidades y características del mismo. En el último capítulo se establecen las diferencias en las normas de derecho internacional y las de derecho interno, con respecto a la regulación de la huelga para los empleados del Estado.

(iii)

En el último capítulo se establecen las diferencias en las normas de derecho internacional y las de derecho interno, con respecto a la regulación de la huelga para los trabajadores del Estado.

La regulación al derecho de huelga no se encuentra clara dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, ya que dentro de la Constitución Política de la República sí se realizó una separación para el sector público y privado, las estipulaciones contenidas dentro de las normas inferiores son bastante confusas y sólo distorsionan el derecho de huelga.

CAPÍTULO I

1. Aproximaciones al derecho de huelga

No me parece posible estudiar el conflicto laboral, y la huelga –su forma más concreta de exteriorización–, desde una perspectiva exclusivamente jurídica. El conflicto tiene también implicaciones de carácter:

- a) Histórico: la huelga como motor de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno anormal que debía ser reprimido y sancionado penalmente, hasta llegar a su consideración como derecho constitucional;
- b) Económico: costes para los huelguistas y también costes para la empresa manifestados en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto.
- c) Sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en contraposición al carácter cada vez más individualizado de las relaciones de trabajo.

De ahí que pueda afirmarse con fundamento de causa que el marco legal y su aplicación por los tribunales puede ir también evolucionando gradualmente al mismo tiempo que se producen los cambios en las relaciones políticas y socio-laborales, al menos en los países en que el juego democrático lo permite.

Tampoco puede desconectarse, ni mucho menos, el conflicto laboral de la realidad sindical y del modelo unitario o pluralista imperante en cada país. Es por todo ello que entiendo que de modo alguno es incorrecto reducir el análisis del conflicto a términos estrictamente jurídicos, ya que se dejaría de lado –voluntaria o involuntariamente el análisis de datos esenciales para comprenderlo y analizarlo más completamente.

En consecuencia, voy a efectuar a continuación unas breves consideraciones sobre las aproximaciones no únicamente jurídicas de la realidad conflictual.

1.1. Aproximación histórica

1.1.1. La ambivalencia del derecho del trabajo

El derecho del trabajo es el resultado histórico del diálogo-conflicto permanente entre las diversas fuerzas sociales en pugna, y ha ido conformándose en estrecha vinculación con las luchas de los trabajadores y de sus organizaciones. De forma clara y expresiva se ha dicho que este derecho "no es un código de justicia ideal que se pueda graduar una vez por todas sobre las tablas de la ley. Nacido del régimen capitalista que tenía necesidad de una mano de obra libre y móvil, crecido a través y por medio de las luchas obreras, expresa al mismo tiempo las reivindicaciones de los trabajadores asalariados y las exigencias de una economía fundada sobre la empresa privada y el beneficio. Refleja en su seno todas las sinuosidades de la coyuntura económica y refleja el estado de las luchas laborales"¹

Esta ambivalencia fundamental que se expresa pone de manifiesto que, visto desde una perspectiva histórica, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores –muy especialmente los de libertad sindical y de huelga se ha ido produciendo en paralelo con la intensidad de las luchas y conflictos, y que su amplitud y extensión guarda estrecho parentesco con la relación de fuerzas política y social más o menos favorables a los intereses de los trabajadores que les ha permitido avanzar poco en su reconocimiento y consolidación.

La huelga, por tanto, está en el centro de la acción de la clase trabajadora desde su nacimiento, de forma que puedo afirmar que la historia del movimiento colectivo de los trabajadores es en gran parte la historia de sus huelgas, "manifestación tanto de una vivencia colectiva de los trabajadores, como instrumento de modificación de las relaciones de fuerza" ²

Aproximando esta realidad histórica a la realidad jurídica, podemos observar la distinta percepción del conflicto en los países desarrollados y su regulación por el derecho.

¹ Mariucci, Luigi, **La ley sobre la huelga en los servicios públicos esenciales**, pág. 34.

² Figuera Ortiz, Edgar, **La huelga y los servicios esenciales**, pág. 22.

- En aquellos en los que se entiende que el conflicto es intrínsecamente un elemento negativo y perturbador en las relaciones de trabajo, el ordenamiento jurídico ha servido para tratar de eliminarlo o cuando menos dejarlo reducido a la mínima expresión.
- Por el contrario, en los que se entiende que el conflicto puede ser en numerosas ocasiones un elemento innovador y de avance en las relaciones laborales, el derecho lo ha ido regulando como una pieza básica de promoción de la clase trabajadora y de sus organizaciones.

Puede observarse que han existido, y siguen existiendo en la actualidad, dos lógicas bien diferenciadas, que son la consideración del conflicto como instrumento negativo o bien como positivo para avanzar en un camino lento pero persistente de transformación de las relaciones socio-económicas. Si el Estado tiene una visión positiva del conflicto debe dotar a las organizaciones sindicales de los medios e instrumentos necesarios para su reforzamiento frente a la contraparte empresarial, y ello pasa por el pleno reconocimiento y protección del derecho de huelga y la tutela de la libertad sindical.

Por el contrario, el planteamiento negativo estatal hacia el conflicto significa una regulación represiva del mismo, cosa que exacerba las tensiones e implica la politización de todo conflicto que acaba dirigiéndose contra los poderes públicos, como muestra la experiencia histórica.

1.2. La regulación de la huelga en las distintas etapas históricas

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

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del siglo XVIII e inicios del XIX. En ese momento histórico se produce la aparición a gran escala de las relaciones capitalistas de producción. Surgen las primeras organizaciones colectivas de trabajadores, y se genera la necesidad de edificar una nueva legislación laboral que

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

1.2.1. Primera etapa desde finales del siglo. XVIII hasta finales del siglo. XIX

Se caracteriza en sus orígenes por la aparición de una legislación marcadamente represora de la huelga y de las asociaciones obreras. Los gobernantes liberales de la época consideraban que tanto éstas como aquélla atentaban al dogma liberal de la libertad individual de trabajo y de la innecesariedad de cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado y que actuara para alterar o modificar las condiciones de trabajo.

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

1.2.2. La segunda etapa abarca la primera mitad del siglo. XX

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

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

la que se reconoce el derecho de asociación y se da un implícito reconocimiento del derecho de huelga.

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

1.2.3. El final de la segunda guerra mundial con la victoria de las tropas aliadas supuso un importante factor de consolidación de las democracias europeas

Fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático, de la existencia de gobiernos de unidad nacional y de la participación de las fuerzas políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra, fue el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Francia e Italia. Reconocimiento que más tarde se ampliaría a países como la República Federal Alemana y Bélgica, sin constar expresamente en el texto constitucional. La huelga, adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades. Las limitaciones que a la misma se establezcan serán el resultado de opciones legislativas y/o jurisprudenciales, tratando de determinar, en caso de colisión entre derechos constitucionales, qué restricciones debe establecerse a cada uno de los mismos.

1.3. Aproximación económica

1.3.1. Para el trabajador

El conflicto laboral tiene, en primer lugar, unas consecuencias económicas importantes para los huelguistas. La pérdida temporal de la remuneración económica (salario a cambio de actividad, en términos de contraprestación contractual laboral regulada a través de la figura del contrato de trabajo) implica la desaparición de la única fuente de ingresos regular, al menos para la mayor parte de los huelguistas.

De ahí la importancia que posee el que las organizaciones sindicales se doten de sistemas de solidaridad financiera para los trabajadores en huelga, a fin de compensarles por la no percepción del salario. Tal solidaridad se articula a través de las cajas de resistencia, financiadas por las cuotas de los afiliados, y que les aseguran una remuneración económica equivalente a parte de su salario durante el período de huelga.

Las cajas de resistencia suelen organizarse alrededor de las federaciones sectoriales, si bien suele existir también una caja confederal para sostener a las categorías más débiles o los conflictos largos e intensos.

Para poder acceder a estos fondos, el huelguista debe estar afiliado al sindicato además, con un período mínimo de antigüedad antes del inicio del conflicto— y la huelga debe haber sido convocada por la propia organización sindical. El examen empírico de importantes conflictos demuestra que, cuando mejor dotadas estén las cajas sindicales de resistencia, mayor será la posibilidad de prolongar durante largo tiempo un conflicto con perspectiva de resultados favorables. Por el contrario, en aquellos países en que los sindicatos no se han dotado de instrumentos económicos con los que apoyar a sus afiliados durante el conflicto, las huelgas acostumbran a ser de corta duración.

1.3.2. Para el empresario

Como se ha dicho antes, desde el análisis empresarial la huelga tiene unos costes económicos importantes, que no son sólo los estrictamente directos derivados de la pérdida de producción o actividad durante el tiempo que dure el conflicto.

Se debe analizar, si se trata de un conflicto de empresa– en la influencia que la huelga puede tener sobre la pérdida de clientela, que se desvía hacia otras empresas en donde el índice de conflictividad sea menor, o en la publicidad negativa que el conflicto le puede reportar delante de la opinión pública y la disminución de confianza de los hipotéticos inversores. Por no hablar ya del tiempo empleado por la dirección de la empresa, y más en concreto el área de personal y recursos humanos, en la gestión y resolución del conflicto, tiempo sin duda que hubiera sido necesario dedicar a otras actividades.

De ahí la importancia de intentar evitar el conflicto abierto, acudiendo a todos los medios posibles para prevenir su exteriorización: negociación exhaustiva, intentos de conciliación y mediación, propuesta de arbitraje libremente aceptado por las partes.

En todo caso, la propensión a inclinarse hacia el conflicto por parte de las organizaciones sindicales, variará según se encuentren una posición negociadora y dialogante por parte empresarial, o la contraria de una actitud intransigente y opuesta a la negociación Ej.: negándose a negociar, impugnando la representatividad sindical.

En cualquier caso, y más allá de las consideraciones mencionadas, parece difícil reducir el conflicto de trabajo a datos estrictamente económicos. Estos datos pueden constatar un hecho, el conflicto, y explicar algunas de sus consecuencias. Pero en modo alguno puede penetrar en sus interioridades. Porque el conflicto, y su exteriorización a través de la huelga, es un fenómeno sociológico de civilización.

1.4. Aproximación sociológica

El conflicto laboral es fundamentalmente un medio de presión utilizado por los trabajadores para defender sus intereses frente a empresarios y/o poderes públicos. Con todo, el análisis empírico de numerosos conflictos ha demostrado que éstos pueden ser también:

- Canales de manifestación de otras tensiones subyacentes en las relaciones laborales,
- Ejercicio de autoafirmación por los trabajadores y
- Redescubrimiento de su dignidad e identidad colectiva.

El período durante el cual dura la huelga es bastante duro en numerosas ocasiones. Pero también puede significar la recuperación de la libertad, el abandono temporal de las obligaciones laborales a las que el trabajador diariamente debe prestar atención por razón de su situación jurídicamente subordinada en la relación contractual y su correlativo deber de disciplina y obediencia a las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la empresa.

La etapa durante la cual se desarrolla el movimiento huelguístico puede ser un momento privilegiado de conocimiento recíproco y de descubrimiento recíproco de los problemas por parte de cada trabajador individualmente considerado, que descubre que sus compañeros tienen semejantes, cuando no idénticos, problemas. La huelga puede suponer, pues, la emergencia de nuevas relaciones sociales y expresión de una cultura que los trabajadores se apropian, "al tiempo que puede convertirse en un instrumento de progreso y transformación social"³ "...que permite a la colectividad obrera sacudir su complejo de inferioridad con respecto a la patronal... (y) dar a los trabajadores un nuevo sentido de su dignidad"⁴

³ Sánchez Morón, Miguel, **Derecho de la función pública**, pág. 56.

⁴ Figueroa Ortiz, **Ob. Cit**; pág. 58.

El análisis sociológico del conflicto no deberá, además, detenerse en su desarrollo, sino que deberá prestar atención a cómo finaliza y en qué condiciones se reincorporan los trabajadores a sus puestos de trabajo.

Me parece evidente que una resolución victoriosa permitirá un retorno en condiciones favorables tanto a los trabajadores como a sus organizaciones. Ello permitirá planificar nuevas estrategias de negociación y en su caso de presión en el interior de la empresa. Por el contrario, un resultado desfavorable puede tener consecuencias negativas en términos de desmoralización del colectivo laboral y de desprestigio de las organizaciones convocantes, y dejar cerrada la vía del conflicto durante un período largo de tiempo. Esto puede ser aprovechado por la dirección de la empresa –cuando las relaciones laborales en la misma no sean fluidas y participativas– para imponer las reestructuraciones técnicas, productivas y organizativas que estime más convenientes.

1.5. El concepto de huelga y sus notas definidoras

1.5.1. No hay un concepto homogéneo de huelga

Una primera afirmación me parece necesaria: no es posible trabajar con un concepto homogéneo de huelga, porque las realidades y condicionamientos jurídicos, sociales y económicos de cada país son sustancialmente distintos. Además, como se ha subrayado, parece difícil aplicar esquemas, o en este caso, definiciones, prefabricados a la palpitante realidad de la vida. Con todo, pueden aceptarse unas ideas muy generales que deberán ser modalizadas en atención a cada realidad político-social.

— A través de la huelga los trabajadores defienden sus intereses y tratan de restablecer el equilibrio de las condiciones económicas con los empleadores.

— Pero no sólo esto, sino que pueden condicionar la acción del Estado en su actividad político-social.

— La clase trabajadora autotutela sus intereses en todos los ámbitos de la vida social, al ir más lejos de la esfera limitada de las relaciones de trabajo (aun cuando sea en ésta en la que el ejercicio de la huelga alcanza mayor importancia en la mayoría de los países que la tienen reconocida como derecho).

Es conveniente utilizar un concepto suficientemente amplio y flexible de huelga que sin dejar de mencionar de su tratamiento jurídico y encuadrable dentro de la dinámica contractual propia de las relaciones de trabajo permita incorporar las demandas que los sujetos titulares de la misma planteen frente a la contraparte, ya fuere ésta la patronal o no. De tal forma, conceptúo la huelga como un cese colectivo y concertado del trabajo, total o parcial, realizado por una colectividad de trabajadores para presionar a una contraparte en defensa de sus reivindicaciones.

1.6. Notas definidoras de la huelga

1.6.1. La huelga como paralización de la actividad laboral

Con independencia de su consideración constitucional y/o legal (como delito, libertad contractual o derecho), el ejercicio de la huelga implica la paralización total o parcial de la actividad laboral, es decir la suspensión del trabajo por una colectividad más o menos numerosa —a salvo que un ordenamiento jurídico permita incluir dentro del concepto de huelga otras formas de exteriorización del conflicto laboral Ej.: boicots, manifestaciones, que no impliquen necesariamente la inactividad en la prestación de servicios—.

La huelga puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, o bien sólo a parte de los mismos, parece que no cabe desconocer y se plantea para reflexión sindical, que la eficacia de esta paralización del trabajo será tanto mayor cuanto más elevado sea el número de trabajadores que participen de forma consciente y voluntaria en la misma.

1.7. Cese colectivo y concertado

La suspensión de la actividad ha sido planeada con anterioridad, a fin y efecto de presionar a la contraparte. De hecho en la mayor parte de regulaciones jurídicas del

derecho de huelga en los distintos países se exige un trámite de preaviso como paso previo al inicio efectivo del conflicto. No obsta a esta afirmación la existencia de huelgas denominadas espontáneas, ya sean dirigidas o no por las organizaciones sindicales, y que aparentemente se realizan al margen de cualquier concierto o planificación por parte de los trabajadores que participan en las mismas. Entiendo que en tales supuestos, y al margen de la inexistencia del cumplimiento de preaviso, también existe un momento en que las voluntades de los futuros huelguistas se aúnan para plantear sus reivindicaciones, y es en ese momento cuando ciertamente se da una planificación del conflicto.

En cualquier caso, sí me parece importante subrayar en este punto que es factible que el objetivo perseguido en una huelga bien estructurada y ordenada, convocada y dirigida por los sindicatos mayoritarios, se mantenga estable a lo largo de la misma. En cambio, en una huelga espontánea o no articulada, puede ocurrir que el objetivo primario planteado se vea alterado o modificado a lo largo de la misma, o bien que se consolide junto con la huelga y abandone la nota de espontaneidad que la caracterizó en su inicio.

1.8. Presión contra el empresario o contra los poderes públicos

Entiendo que la finalidad de la huelga es la de presionar, a la parte empresarial, para la obtención de mejoras de índole económica y/o social, pero también puede ser en ocasiones el mantenimiento de las mejoras conseguidas en negociaciones anteriores y que la contraparte –gubernamental o empresarial– pretende alterar o suprimir.

La consideración de la huelga como una forma o instrumento de presión para mantener lo conquistado en épocas anteriores puede sorprender a quienes todavía crean que las relaciones laborales suponen un proceso de mejoras económicas y sociales permanentes para los trabajadores.

Este planteamiento podía ser válido para etapas de expansión económica como la que se vivió en la América durante los años sesenta y primera mitad de los setenta, pero que tiene grietas cada vez más profundas a partir de ese momento. La crisis

económica y sus secuelas, en términos de destrucción de empleo, han obligado en numerosas ocasiones a las organizaciones sindicales y a los trabajadores a replantear sus reivindicaciones. Tampoco ha sido ajena a esta realidad la nueva estructura productiva y las estrategias negociadoras de las organizaciones empresariales con planteamientos mucho más ofensivos y agresivos que en etapas históricas anteriores. Lo que ha conllevado que bastantes conflictos se sitúen en el terreno defensivo desde la perspectiva sindical.

Las consecuencias directas producidas por la abstención voluntaria y concertada del trabajo por parte de los trabajadores las padece la contraparte empresarial, aun cuando la huelga no se dirija contra ello. Ejemplos claros de esta última hipótesis apuntada sería el de una huelga de índole profesional-política dirigida contra los poderes públicos y tendentes a la modificación de alguna norma laboral o proyecto normativo.

O la huelga de solidaridad convocada para presionar en defensa de los intereses de trabajadores que prestan sus servicios en otras empresas.

1.9. Intento de mejora de las condiciones económicas, sociales y políticas

De todo lo expuesto en los apartados anteriores, se puede deducir que la suspensión temporal de la actividad prestada por un asalariado no pretende en modo alguno dar por finalizada la relación laboral que le vincula con el empleador. Por el contrario, pretende modificar su contenido en sentido favorable a sus intereses, o bien obtener mejoras de índole social o político arrancadas a los poderes públicos.

Sólo si se presta atención a la huelga profesional se puede estar de acuerdo, en términos generales, con la idea de que esta forma de exteriorización del conflicto tiene por fin presionar a la contraparte empresarial para que acceda a las reivindicaciones de los trabajadores en materia de salario, empleo, condiciones o métodos de trabajo.

1.10. Tipología de los conflictos

Nuevamente, aquí se ingresa a un terreno arriesgado, ya que es imposible construir o diseñar una tipología contractual bien cerrada y delimitada. En primer lugar porque la

realidad social siempre será mucho más rica y desbordará los esquemas prefabricados, y en segundo término porque determinadas huelgas pueden incluirse no sólo en uno sino en varios tipos de conflicto.

A partir de un dato común a todas las huelgas cual es la cesación colectiva del trabajo, esbozando una clasificación que atiende a cuatro elementos: la modalidad elegida para su exteriorización y el sujeto convocante; su extensión e intensidad; la intencionalidad o fin perseguido en relación con el contenido reivindicativo planteado.

1.11. Huelgas clásicas y no clásicas

Según la técnica empleada o instrumentada para promover y declarar el conflicto, se puede diferenciar las huelgas clásicas de las que no tienen dicha consideración.

Las primeras designan un conflicto laboral que afecta a un colectivo más o menos numeroso de trabajadores, dirigido por las organizaciones sindicales legitimadas legalmente para convocarlo.

Se trata de un conflicto institucionalizado, que se produce en gran medida en aquellas sociedades de democracia consolidada y con una influencia importante del movimiento sindical. En él cada parte es consciente de sus posibilidades y sus objetivos, así como de los límites con los que va a encontrarse en su acción.

Esta modalidad conflictual suele desarrollarse en países con sindicalismo unitario, potentes direcciones confederales países nórdicos o influyentes federaciones de industria Alemania. En ella es la dirección sindical la que dirige el conflicto. Las cajas de resistencia bien pertrechadas y surtidas ayudan a resistir a los huelguistas afiliados al sindicato durante el tiempo que dure el conflicto.

En numerosas ocasiones, este conflicto puede tener una virtualidad positiva no sólo para los trabajadores, sino también para la propia sociedad. Se ha escrito, que los movimientos reivindicativos "son uno de los medios utilizados para obtener cambios en nuestra sociedad y apaciguar las tensiones. Visto desde esta óptica, pueden significar una fuente de progreso social y, por paradójico que ello parezca, de estabilidad social.

En un documento ya lejano en el tiempo de un organismo internacional tan poco sospechoso de acercamiento a las tesis sindicales, como la OCDE, se argüía que la ausencia de huelgas en ciertas circunstancias puede no ser favorable, dado que el sentimiento de descontento existente entre los trabajadores, en lugar de manifestarse a través de un conflicto abierto se traduce en un sentimiento de alienación y de trabajo ineficaz"⁵

Por lo que respecta a las que he dado en calificar anteriormente como huelgas no clásicas, por no cumplir por uno o varios motivos las exigencias expuestas en el supuesto anterior, las modalidades son numerosas y significativas. Subrayo que se realizan en gran medida al margen de las organizaciones sindicales, más partidarias, como he dicho antes, de conflictos bien estructurados y que no escapen de su dirección. Algunas de estas modalidades son:

"a) *Huelgas turnantes o rotatorias*, ya se realicen por establecimientos o secciones (rotación horizontal), ya por diversos grupos de categorías (rotación vertical). A través de esta modalidad conflictual se pretende dar una respuesta por parte sindical a las nuevas realidades organizativas empresariales, producto de una amplia reestructuración y renovación en la organización científica del trabajo.

b) *Huelgas de rendimiento*. El eje sobre el que gira esta modalidad conflictual es la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, si bien la disminución que de su actividad se opera hace extraordinariamente gravosa a la empresa esta forma de conflicto. Pues en la mayor parte de las ocasiones, obliga a tener en funcionamiento toda la maquinaria que se utiliza para la prestación *normal u ordinaria* del servicio.

c) *Huelgas de celo o reglamento*. Por paradójico que pueda parecer, el conflicto se produce cuando los trabajadores cumplen estrictamente la normativa reguladora de la actividad que desempeñan, lo que conlleva grandes retrasos en los servicios. Es una

⁵ Ales, S., **Tutela de los derechos del ciudadano y huelga en los servicios públicos**, pág. 57.

modalidad conflictual típica de sectores tales como ferrocarriles, controladores aéreos, aduanas, etc.”.⁶

1.12. Huelgas generales y huelgas de solidaridad

Al prestar atención a la extensión e intensidad de la huelga nos encontramos con el fenómeno de la huelga de demostración que puede coincidir con la huelga general de ámbito estatal o regional, y también con la huelga de solidaridad.

A) De la huelga general, se puede afirmar que afecta a todo el territorio, o a parte del mismo, y a todos los trabajadores o sólo a los de un determinado sector o rama de actividad, o zona geográfica más restringida. Ejemplo “las huelgas generales en algunas de las Comunidades Autónomas españolas sería aquí significativo. Sus rasgos más relevantes son los siguientes: Dado que suele plantearse, organizarse y coordinarse por las organizaciones sindicales mayoritarias, se lleva a efecto por éstas una amplia movilización a fin de que la opinión pública conozca los motivos y las finalidades perseguidas.

La duración no supera casi nunca las 24 horas, y en muchas ocasiones el cese de actividades es de menor duración. Estos no son actos de carácter aislado, sino la culminación de toda una campaña de actuación previa, con lo que la mayor o menor duración del conflicto irá ligada al interés de las organizaciones sindicales por demostrar de forma más acusada su poderío e influencia entre los trabajadores.”⁷

B) Huelgas de solidaridad. Se producen en una situación conflictiva determinada que puede referirse bien a la propia empresa o centro de trabajo, bien a otras empresas del mismo o distinto sector o rama de actividad.

En otras ocasiones poseen una duración corta y prefijada de antemano para no desgastar esfuerzos. Pueden llegar a convertirse, según las circunstancias que estén en el origen del conflicto, en una huelga generalizada de todo un sector de producción o en un determinado ámbito territorial.

⁶ Araujo Juárez, José, **Manual de derecho de los servicios públicos**, pág. 105.

⁷ Cassagne, Juan Carlos, **La huelga en los servicios públicos esenciales**, pág. 67.

Los ordenamientos jurídicos progresistas en este terreno aceptan la legalidad de la huelga de solidaridad, tanto interna como externa a la empresa, por entender que la noción de solidaridad no es sólo predicable para los trabajadores en cuanto miembros de un determinado grupo o categoría profesional, sino también en cuanto miembros de una clase social que se asocian en un esfuerzo común para obtener sus reivindicaciones. Me parece relevante traer aquí a colación el reconocimiento que de esta modalidad conflictual han efectuado tanto en España como en Italia. En concreto, este último sostuvo, en sentencia número 123 de 28 de diciembre de 1962, que "no es discutible que existan intereses comunes a categorías enteras de trabajadores; intereses que, precisamente por su carácter extensivo, no resultan indemnes (aunque sólo sea en modo potencial para todos los que son sus titulares) cuando hayan sido agredidos sólo respecto a las relaciones de trabajo de algunos grupos limitados de ellos, o de trabajadores en particular".⁸

1.13. Huelgas ofensivas y defensivas, políticas y profesionales

En razón de la intencionalidad o fin perseguido por el conflicto, se puede distinguir aquellas huelgas que poseen un carácter ofensivo de las que sólo tratan de mantener logros anteriores. O también se debe diferenciar las que tienen una razón de ser profesional, de las que tienen una razón política, o integran ambos planteamientos.

1.13.1. Según el tipo de reivindicación

-- Las huelgas ofensivas suelen producirse en momentos de expansión económica y en sectores estratégicos de producción, a partir de la convocatoria por potentes organizaciones sindicales. Buscan no sólo obtener mayores derechos económicos y sociales para los trabajadores, sino también incrementar la influencia sindical en el seno de la sociedad.

-- Por contra, las huelgas a la defensiva suelen producirse en momentos de recesión o crisis económica o en entornos desfavorables para los intereses del trabajador, y pretenden garantizar o mantener los derechos ya adquiridos. En estos conflictos, la

⁸ Figueroa Ortiz, Edgar, **La huelga y los servicios esenciales**, pág. 15.

paralización de la actividad se produce en situaciones límite y tras haber agotado todas las posibilidades de negociación. La petición de mejoras cualitativas Ej.: defensa y mantenimiento del mayor número posible de puestos de trabajo prima sobre la de mejoras cuantitativas Ej.: reivindicaciones salariales para compensar la escalada de los precios o para obtener un incremento de la capacidad adquisitiva.

1.13.2. Según la contraparte

Existe, existe una evidente dificultad para establecer una distinción nítida entre huelgas profesionales y huelgas políticas, ya que "resulta sumamente difícil en la práctica desconectar de la vida política los intereses afectados por los conflictos de cierta dimensión".⁹ Una dificultad supletoria que se encuentra, radica en que en numerosas ocasiones se da la coincidencia de ambos planteamientos: pues se trata de conflictos dirigidos contra los poderes públicos Ej.: Gobierno para forzar su intervención en materias de índole socio-laboral.

Ejemplo significativo de esta modalidad que se dio en España, sería la huelga general del 14 de diciembre de 1988 convocada para cuestionar diferentes propuestas de carácter laboral planteadas por el Gobierno del Estado. Se afirma que en la actualidad la huelga en España se está convirtiendo más en un instrumento de acción política-sindical vinculada a planteamientos globales Ej.: la lucha contra la importante crisis industrial que sufren varias comunidades autónomas que no en un instrumento de solución de conflictos concretos empresariales.

Por huelga profesional se puede entender aquella que va dirigida directamente contra el empresario para obtener mejores condiciones laborales, salariales y/o sindicales. En tales supuestos, el Estado cumple la función de empleador con respecto a los funcionarios públicos así como para el restante personal empleado a su servicio.

Por cierto, el vocablo profesional ha sido interpretado extensivamente por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) –el máximo foro internacional en materia socio-laboral– afirmando que los intereses que los trabajadores

⁹ **Ibid.**

se defienden mediante el derecho de huelga, "abarcán no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores".¹⁰

La distinción entre huelga política y huelga profesional ha radicado en numerosas ocasiones a lo largo de la historia en la consideración apriorística de que el sindicato –la organización social representativa de los trabajadores– defiende únicamente sus intereses económicos, y que los grupos políticos son los únicos que pueden plantear reivindicaciones estrictamente políticas.

Según el publicado por J. García-Nieto: "el sindicalismo debe tener como objetivo dirigirse y representar al trabajador no sólo en cuanto trabajador sino en cuanto persona que reparte su vida entre el trabajo, el *tiempo liberado* (hoy paro) y la vida socio-cultural. De ahí la necesidad de que el sindicato se abra a dimensiones culturales, hoy ausentes en buena medida de sus sensibilidades".¹¹

Por tanto, la problemática de la llamada huelga política no puede encontrar hoy su punto de referencia en una pretendida delimitación competencial entre partidos políticos y organizaciones sindicales, sino en el espacio conferido a la presión de los trabajadores organizados en la orientación política y en la transformación social del país.

Planteadas la cuestión en estos términos, las huelgas políticas, acusables de ilicitud o ilegalidad, serían las dirigidas a subvertir o poner en tela de juicio las instituciones democráticas libremente elegidas por los ciudadanos en las consultas electorales. Pero no aquellas que, aun dirigidas contra los poderes públicos, tengan un contenido reivindicativo social que interese al conjunto de los trabajadores, ya sea de forma directa o indirecta.

¹⁰ Cassagne, **Ob. Cit**; pág.24.

¹¹ Azara Hernández, Julio et. al. **Servicio público & perspectiva**, pág. 89.

Por decirlo con palabras de una importante Sentencia del ya desaparecido Tribunal Central de Trabajo (TCT) de 3 de abril de 1987 "el hecho de que la huelga obedezca al móvil de protestar contra decisiones de los poderes públicos cuando éstas afecten de manera directa o indirecta al interés de profesional de los trabajadores, no produce como consecuencia necesaria que tales huelgas sean ilícitas, *salvo naturalmente que en su manifestación se lesionen otros intereses que sean vitales en una sociedad democrática*"¹².

¹² **ibid.**

CAPÍTULO II

2. La Huelga como un derecho reconocido plenamente en nuestra legislación

En nuestra legislación la huelga es un derecho que se reconoce desde la cúspide, ya que está plenamente reconocida en la Constitución Política de la República de Guatemala, tanto para el sector privado como para el sector público, para los primeros está establecido en el Artículo 104 “Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social...”. Y para los empleados del sector público está establecido en el Artículo 116 “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado... Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas...”

Y en el Código de Trabajo Decreto 1441 dedica un título completo a la regulación de la huelga y es el Título Séptimo.

2.1. Ampliación del concepto de huelga

La doctrina define la huelga, como un mecanismo de autodefensa en los conflictos colectivos de carácter económico-social.

2.2. Conflicto de trabajo

2.2.1 Terminología

“La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva del Latín *conflictus* que a su vez, tiene su origen en *confluyere*, que implica combatir, luchar, pelear. De ahí que el sustantivo, en tomo del cual girara este título, equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate.

Utilizando el termino conflicto como sinónimo de combate, en su punto mas recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha”¹³.

2.2.2 Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo

Uno de los aspectos mas difíciles de toda institución es determinar su naturaleza jurídica , y determinar la de los conflictos de trabajo no es la excepción. La sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, además tienen los conflictos de trabajo características propias que, por si mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales. El profesor Mariano R. Tissembaum, expone: “las diferencias entre las contiendas de derecho civil y de derecho de trabajo se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínscica y de naturaleza extrínscica. Los caracteres de naturaleza intrínscica son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes igualmente los caracteres de naturaleza extrínscica son dos”.¹⁴

Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos de trabajo.

2.2.3 Definiciones de conflictos de trabajo

Las definiciones de conflictos de trabajo abundan en la doctrina y muy poco en las legislaciones, por lo que se transcribe algunas de las mas importantes.

- De la Cueva sostiene “que los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente ente aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. .”¹⁵

¹³ Chicas Hernández, Raúl, **Derecho colectivo de trabajo**, pág. 143.

¹⁴ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 726.

¹⁵ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; pág. 729.

- El profesor Ernesto Krotoschin expone: “Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral”.¹⁶
- Manuel Alonso García manifiesta: “Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.¹⁷

2.3. Definición legal de huelga

La definición legal la encontramos en el Artículo 239 del Código de Trabajo Decreto 1441 “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados ejecutados, y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o mas trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo...”

2.4. Procedimiento para declarar una huelga

A continuación se desarrollará de conformidad con la ley el procedimiento para declarar una huelga para los empleados del sector privado.

El Artículo 240 del Código de trabajo Decreto 1441 establece “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por el tiempo que la dure”.

2.4.1. Requisitos

Artículo 241 Código de trabajo Decreto 1441. “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a. Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero;

¹⁶ Krotoschin, Ernesto, **Instituciones del Derecho de Trabajo**. pág. 602.

¹⁷ García, Manuel Alonso, **Curso del Derecho de Trabajo**. pág. 649.

- b. Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c. Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centros de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico-social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

Según este la literal b se debe agotar el procedimiento de conciliación y a continuación se presenta el procedimiento a grandes rasgos.

2.4.2. Inicio del procedimiento

El procedimiento de conciliación se inicia en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, que esta bajo la dirección de un juez de derecho, unipersonal.

A partir del momento en que el juzgado reciba la demanda, debe tener por planteado el conflicto y formular las prevenciones y apercibimiento contemplados en el Artículo 379 del Código de Trabajo, y después de notificadas las partes, envía las actuaciones a la Corte Suprema de Justicia, para que designe el juzgado que conocerá en definitiva.

Cuando el Juzgado designado para conocer en definitiva el conflicto colectivo, recibe las actuaciones de la Corte Suprema de Justicia, dentro de las doce horas siguientes, debe proceder a la formación del tribunal de conciliación que es un órgano permanente colegiado y de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294 del Código de Trabajo se integrará con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores, actuando como secretario el del juzgado designado para tramitar el conflicto colectivo. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y patronos.

2.4.3. Declaración de la competencia del tribunal de conciliación

El Tribunal de Conciliación una vez resuelto los impedimentos o recusación que se hubiere presentado, debe emitir resolución por medio de la cual: Se declara competente para conocer del conflicto colectivo y convoca a las partes para la comparecencia, la que se verificará dentro de las treinta y dos horas siguientes, con absoluta preferencia a cualquier otro negocio; pudiendo constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

Una vez declarada la competencia del tribunal de conciliación, no se admitirá recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

2.4.4. Audiencia para la comparecencia de las partes

El Artículo 385 del Código de Trabajo establece que dos horas antes de la señalada para la comparecencia de las partes, el tribunal de conciliación oirá por separado a los delegados de cada parte y estos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les formulen.

En dicha oportunidad cada delegación expondrán al tribunal sus puntos de vista y presentaran los medios de prueba que estimen pertinentes.

2.4.5. Deliberación del tribunal de conciliación

Después de oír en forma separada a cada delegación y determinadas las pretensiones de las partes en un acta lacónica (escuchar a las partes pero hacer constar en forma resumida, tratando de respetar lo que dijeron), el tribunal de conciliación procede a deliberar y a formular las bases de arreglo que su prudencia les dicte y que deben ser acordadas mayoritariamente por los miembros del tribunal.

2.4.6 Notificación de las recomendaciones a las partes

Pueden presentarse varias alternativas:

- a. Que las partes acepten las recomendaciones y se llegue a un arreglo, con lo que se da por terminada la controversia.
- b. Que las partes acepten parcialmente las recomendaciones y las partes o el tribunal de conciliación, acuerde la celebración de una segunda comparecencia para tratar de resolver los puntos en discordia.
- c. Que las partes rechacen las recomendaciones del tribunal de conciliación, situación en que el tribunal puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento que establece el artículo 385 del Código de Trabajo.
- d. Si las partes rechazan las recomendaciones del tribunal de conciliación, puede dar por terminada su actuación.
- e. El tribunal de conciliación puede proponer a las partes, arbitraje voluntario, si sus recomendaciones no son aceptadas.

2.4.7. Termina la actuación del tribunal de conciliación

Cuando el tribunal de conciliación da por terminada su actuación, por haber llegado a un arreglo o bien por no haberse aceptado las recomendaciones ni haber convenido en someter el conflicto al arbitraje voluntario, el tribunal levantará un informe cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. El cual debe ser firmado por todos los miembros del tribunal de conciliación y el secretario.

Las actuaciones del tribunal de conciliación, en ningún caso pueden durar mas de quince días, contados a partir del momento en que el juez de trabajo y previsión social recibió el pliego de peticiones, con todos los requisitos que exige el Artículo 381 del Código de Trabajo.

2.5. Procedimiento de huelga

Agotada la conciliación y en caso que las partes no lleguen a un arreglo compromiso se procede de conformidad con los Artículos 394, 395, 396 del Código de Trabajo Decreto 1444.

- a. En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de trabajo y previsión social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario antes de ir a huelga...
- b. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social, la que hará pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos.
- c. El secretario del tribunal notificará a las partes, a la Inspección General de Trabajo y a la Dirección General de la Policía Nacional.
- d. Los trabajadores gozan de un plazo de veinte días para declarar la huelga calificada de legal.

- e. Transcurrido el plazo mencionado, cualquiera de las partes podrá solicitar que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento.
- f. Calificada de justa o injusta la huelga el juez debe emitir una resolución
- g. Una resolución que contenga su fundamento, plazo en que los trabajadores deben reanudar sus actividades ordenar al patrono que conceda lo que solicitaban los trabajadores al iniciar la conciliación...

2.6. Procedimiento para declarar una huelga para los trabajadores del sector público

Según el Decreto 71-86 en el Artículo cuatro, reformado por el Artículo 2 del Decreto 35-96 del Congreso de la República, establece: Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observará los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, lo que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables...

El procedimiento es igual al del Código de Trabajo en el que debe de agotarse la vía directa que tiene carácter de obligatoria para tratar conciliatoriamente y una vez agotados los procedimientos de conciliación sin haber llegado a un arreglo o convenio la resolución, en los conflictos de carácter económico-social los trabajadores que presten servicios públicos esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio.

2.6.1 Servicios públicos esenciales

En Guatemala los servicios públicos esenciales están específicamente establecidos en la ley.

Según el Decreto 71-86 en el Artículo cuatro, reformado por el Artículo 2 del Decreto 35-96 del Congreso de la República literal d establece: Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

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

d.2- Servicios telefónicos, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

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

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

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

d.6- Servicios de seguridad pública.” (sic.)

2.7 Arbitraje

“El arbitraje puede definirse como aquella institución destinada a resolver un conflicto planteado entre sujetos de una relación de derecho y consiste en la designación de un tercero -arbitro- cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas. Otra definición se entiende en sentido jurídico estricto, la decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tiene carácter de juez.”¹⁸

“El Licenciado López Larrave sostenía que el arbitraje es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias –conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos- se someten por disposición de las partes o de la

¹⁸ Chicas Hernández Raúl, **Derecho Colectivo del Trabajo**, pág. 238.

ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero decisión que tienen eficacia vinculatoria, para las partes y efectos eminentemente normativos”.¹⁹

2.7.1. Fines del arbitraje

De conformidad con el Artículo 293 del Código de trabajo Decreto 1441 en Guatemala, la finalidad esencial de los tribunales de arbitraje un Justo equilibrio entre los diversos factores de la población, armonizando los derechos del capital y del trabajo.

Por su parte, las organizaciones laborales guatemaltecas estiman que la regulación del procedimiento de arbitraje en el Código de Trabajo tiene como única finalidad la de impedir el derecho de huelga a los trabajadores por el hecho de que nuestra legislación regula el arbitraje como una fase anterior o posterior de la conciliación y previa al movimiento de huelga lo que ocasiona debilitamiento del movimiento de huelga, por el tiempo que tiene que dedicarse al cumplimiento de tales fases procesales.

2.7.2. Naturaleza jurídica del arbitraje

En nuestro medio jurídico se entiende por jurisdicción a la función pública, por cuyo medio se inviste a ciertos órganos, de la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado.

La legislación laboral guatemalteca confiere a los tribunales de arbitraje, amplias facultades para conocer y en su oportunidad emitir su sentencia o laudo arbitral, sin necesidad de que se perfeccione exequátur u otro acto de homologación, por lo que se sostiene que los tribunales de arbitraje están investidos de jurisdicción, pues dichos tribunales pueden dictar laudos por si mismos con la eficacia procesal de una declaración de certeza jurídica.

¹⁹ **Ibid.**

2.7.3. Clases de arbitraje

Nuestra legislación señala dos clases de arbitraje, potestativo o voluntario y obligatorio o forzoso.

A. Arbitraje voluntario: Es la opción ofrecida a las partes en conflicto como alternativa a la acción directa (huelga), para solucionar sus controversias. Ante el fracaso de las instancias de la negociación (vía directa, conciliación), las partes tienen entre sí dos caminos diferentes: enfrentamiento conflictual a través de la huelga o el sometimiento a un tercero imparcial (arbitro) la elección.

Tanto los trabajadores como algunos abogados asesores laboristas, no son partidarios de que el arbitraje se acuerde anticipadamente, porque estiman que dicha moralidad se presta a que se restrinjan el derecho de huelga, criterio que ha predominado en la práctica no se utiliza esta clase de arbitraje, posiblemente por la poca confianza y credibilidad que inspira la institución en la solución de los conflictos colectivos económicos-sociales.

B. Arbitraje obligatorio: El arbitraje es obligatorio cuando el Estado lo impone en contra de las partes en conflicto. En esta clase de arbitraje predomina en todas sus fases el principio inquisitivo y el Código de Trabajo lo regula para determinado número de casos que se estima especiales.

El arbitraje obligatorio se estima que tiene su fundamento en que el Estado debe salvaguardar los intereses de toda la colectividad, la paz social, el derecho, y la justicia. La huelga por el contrario, produce consecuencias perjudiciales no solo para las partes en conflicto, sino que afecta a terceros extraños, a la colectividad en general y a la economía nacional, por lo que el Estado se ve en la necesidad de establecer el arbitraje obligatorio cuando se trata de servicios esenciales o servicios públicos.

Se critica el que normalmente excluye la necesidad de la huelga, constituyéndose así en un recorte a este derecho que es, en muchos países, garantía constitucional.

2.8. Procedimiento del arbitraje

Anteriormente se clasifico al arbitraje en voluntario y forzoso, por lo tanto cada uno se desarrolla en un procedimiento diferente, encontrándose regulado del Artículo 397 al 413 del Código de Trabajo, Decreto 1441.

2.8.1 Procedimiento de arbitraje voluntario

- a. Procede: cuando las partes así lo acuerdan, a propuesta del tribunal de conciliación, una vez se hayan ido a huelga.

- b. Objeto de arbitraje: las partes interesadas por escrito someten al respectivo juez los puntos motivo de discordia y los puntos sobre los cuales concuerdan; designando sus tres delegados señalando lugar para recibir notificaciones, deben comparecer asesorados por abogados.

- c. Integración del tribunal de arbitraje: El juez de trabajo al que se le plantea la solicitud resuelve integrar el tribunal de arbitraje.

- d. Impedimentos o excusas: Los miembros del tribunal deben manifestar si tienen impedimentos o causa de excusa para integrar el tribunal.

- e. Declaración de competencia del tribunal: El tribunal emite resolución declarándose competente para conocer del arbitraje voluntario.

- f. Audiencia y recepción de medios de prueba: El tribunal dentro del plazo de diez días siguientes a la declaratoria de competencia debe: * oír a los delegados de las partes

en forma separada. * Ordena la evacuación de las diligencias que estime necesarias.
* diligenciará los medios de prueba. * si lo estima necesario recabará dictamen técnico-jurídico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- g. Laudo arbitral: durante quince días siguientes a la declaración de competencia del tribunal se debe emitir el laudo.

- h. Segunda Instancia: La sala jurisdiccional debe dictar la sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores a recibo de los antecedentes, salvo que para mejor proveer ordene alguna prueba dentro de diez días.

2.8.2. Procedimiento de arbitraje obligatorio

- a. Procede: * pasados veinte días sin declarar la huelga, *para los campesinos en tiempo de cosecha, *para los transportistas mientras se encuentren en viaje, *cundo el recuento no se llega a las dos terceras partes de votos a favor de la huelga, pero se obtiene el cincuenta y un por ciento de votos favorables, *Servicios esenciales y cuando el Organismo Ejecutivo declara que la huelga afecta en forma grave la economía nacional.

- b. Puntos objeto de arbitraje: El juez convoca a las partes y levanta acta en la que hace constar los puntos motivo de conflicto y los puntos sobre los que están de acuerdo, las partes deben comparecer con asesoría de Abogado.

- c. Integración del tribunal de arbitraje: El juez de trabajo emite resolución integrando el tribunal de arbitraje.

- d. Impedimentos o excusas: Los miembros del tribunal deben manifestar si tienen impedimento o causa de excusa para integrar el tribunal.

- e. Declaración de competencia del tribunal: El tribunal de arbitraje emite resolución declarándose competente para conocer de arbitraje obligatorio.

- f. Audiencia y recepción de pruebas: El tribunal dentro del plazo de quince días siguientes a la declaratoria de competencia debe: *oír a los delegados de las partes, *ordena la evacuación de las diligencias que estime necesarias, *diligenciará los medios de prueba, *recabará dictamen del Ministerio de Trabajo y Previsión Social si lo estima necesario.

- g. Laudo arbitral: Dentro de los quince días siguientes a la declaración de competencia del tribunal se debe emitir el laudo.

- h. Apelación: El laudo arbitral es apelable dentro de tres días siguientes de notificado el fallo.

- i. Segunda instancia: La sala jurisdiccional debe emitir la sentencia dentro de los siete días posteriores al recibo de los antecedentes; salvo que para mejor proveer, ordene alguna prueba dentro de diez días.

CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo del trabajo

El trabajador ha tenido necesidad de agruparse con otros trabajadores, y de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron condiciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses laborales.

Por esos medios los trabajadores lograron, pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otras ocasiones, que la intervención del Estado se concretara en leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente o con la intervención Estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleado o un grupo de empleados, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo.

Esos acuerdos, precursores de la legislación del trabajo, son los denominados contratos colectivos de trabajo o convenios colectivos de trabajo, y fijan condiciones de trabajo también inderogables, estableciendo un cierto nivel para los contratos individuales, y constituyen un complemento indispensable de la protección asegurada a los trabajadores por la legislación. Con su celebración se logra un equilibrio entre las partes intervinientes, y los trabajadores pactan fortalecidos por el grupo que los representa. El convenio aparece entonces como una regulación democrática de las condiciones de trabajo con ventajas sobre la legislación corrientemente comprensiva de normas generales para todos los trabajadores-, puesto que, además de referirse a la actividad representada por las partes pactantes, tiene en cuenta las posibilidades de esa actividad.

El negociador es únicamente miembro de una asociación profesional, presta servicios corrientemente en grandes económicas y, en no pocas ocasiones utiliza métodos

mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada, esos hechos y otros similares han dado origen a las relaciones colectivas.

Surge, pues, de lo dicho, que el derecho del trabajo no se agota con la consideración de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe el Estado en ellos.

Así se forma una norma del derecho de trabajo denominado derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o, empresario de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de todos los trabajadores.

“La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo”.²⁰

Solo del lado patronal es posible que también un solo patrono sea sujeto del derecho colectivo, escribe Krotoschin, “porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, agrega el mismo autor, también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés ese derecho existe, principalmente”.²¹

²⁰ Allocati, **Ob. Cit**; pág. 15.

²¹ Krotoschin, Ernesto, **Cuestiones fundamentales de derecho colectivo del trabajo**, pág. 19.

Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, y a ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos; y la huelga, instrumento de lucha al que se contraponen el paro. Son, pues instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las asociaciones profesionales, base de ese derecho los convenios colectivos del trabajo y los conflictos colectivos.

El derecho colectivo del trabajador ha sido denominado también derecho sindical, teniendo en cuenta que la asociación de trabajadores o los sindicatos son la base en que se sustenta.

3.1. Antecedentes históricos

El nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo principia con la historia del derecho de coalición. Reconociendo que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, podemos afirmar que si ésta libertad falta no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la asociación profesional, ni la contratación colectiva, en tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.

Conseguida y proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. Cuando se da la simple coalición, si no se permitiera la suspensión colectiva de los trabajos, sería un derecho ilusorio, pues se reducirá a simple derecho de petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en suspensión colectiva de los trabajadores, que aunque dejó de ser un delito, producía, puesto que faltaba al cumplimiento de las obligaciones, la terminación de los contratos individuales de trabajo. El patrono queda en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores. La huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo.

Pues era la facultad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba a la empresa a suspender sus labores. Su fuerza radicaba principalmente en: a) la solidaridad obrera; y b) En la dificultad de encontrar nuevo personal. La historia de la huelga para llegar a constituir un derecho positivo, pasó de la época de la tolerancia al de la huelga como un derecho de los trabajadores.

En México se reconoció el derecho de huelga en la Constitución de 1917. Después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente en los derechos públicos

El derecho de asociación profesional tiene también su historia. Al reconocerse el derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, parecía lógico que su reconocimiento producir la licitud de la asociación profesional. La asociación profesional habría el proceso de la huelga, funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero no reconocida legalmente hasta impedir su formación, pero no constituiría un derecho, ni gozaría de personalidad jurídica, ni sería obligatorio a los patronos negociar con ella. Pero el proceso es variable en los grandes países de Europa.

En Inglaterra se obtuvo el derecho de coalición en 1824, y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico no existía prohibición en contra de su existencia.

En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional.

Esta diferencia se debió a una distinta actitud político-económica. En Inglaterra se prohibió el derecho de coalición para satisfacer los principios de la Escuela Liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto de las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional.

El derecho Francés fue adverso a la libertad de asociación profesional, porque el Estado tenía miedo de los grupos sociales. Después reconocieron las leyes, la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así no era un derecho de los trabajadores, ya que los empresarios legalmente no estaban obligados a tratar con ella.

Las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, como el contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, fueron en términos generales instituciones ilícitas, pero su valor ha estado sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, luego a decirse que era una declaración de buena voluntad de los patronos. Pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Cuando la asociación profesional se le dotó de personalidad jurídica adquirió el contrato colectivo, existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

“El Derecho Colectivo del Trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de éste, y son en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores”.²² (sic.)

3.2. Definición de derecho colectivo del trabajo

El tratadista de la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo como: “La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente a los conflictos colectivos”.²³

²² Cabanella, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**, pág. 41.

²³ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 277.

Hueck Nipperdey, define el derecho del trabajo: “como aquella parte del Derecho del Trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas sus contratos y sus luchas, y , de forma más concreta, la relación jurídica entre trabajadores y empresarios como conjuntos sociales mediante su sometimiento a normas de Derecho”.²⁴ (sic.)

Es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho, pero, por su especial naturaleza, disfruta de cierta autonomía; en otras palabras, el derecho del trabajo es un todo armónico, pero dada la variedad de sus instituciones ofrece facetas peculiares en cada una de sus partes.

3.2.1. Naturaleza Jurídica

Siendo el derecho colectivo del trabajo, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. Se señala que la naturaleza jurídica del estatuto es doble. Es un derecho frente al Estado y frente al empresario. Y por estos caracteres, el derecho colectivo del trabajo es público.

Se demuestra la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado. Pues nuestra Constitución Política, garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado. Aunque aun hay ciertos sectores que niegan estas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales.

²⁴ Nipperdey, Hueck, **Compendio del derecho del trabajo**, pág. 243.

La constitución asegura la libertad de asociación frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores a los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el Estado se encuentra obligado no solo a respetarlos, si no a fomentarlos y protegerlos.

Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad, que debería ser intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales. Y es porque, según se indicó las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado; nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas; es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara, por su valor jurídico, a las garantías individuales.

El derecho colectivo del trabajo es el derecho de una clase social frente a la otra. O sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proposición es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas, que como ya se mencionó: no quieren ser absorbidas por el Estado, por eso se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles, pues saben que sus reivindicaciones y demandas únicamente serán atendidas en la medida que se organicen. Para que sus organizaciones reclamen un derecho, que es el derecho colectivo del trabajo.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa. El contrato colectivo significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los

trabajadores; es un cambio colosal con el siglo XIX, en cuyos años la voluntad del empresario era ley para el contrato individual de trabajo. La huelga es una guerra privada, consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción; y la comparación es correcta, pues la huelga, como la guerra puede terminar con la derrota del justo.

El derecho colectivo del trabajo es derecho público, “nos parece que la solución es evidente para el derecho colectivo, parte de aquél: si el estatuto que analizamos se compone de derechos públicos subjetivos, la única posición posible es la nuestra, esto es, el derecho colectivo del trabajo es un derecho constitucional”.²⁵

Para Cabanellas, “la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo, se cataloga de Derecho Público. Pues pone de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios frente al Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ante los patronos”²⁶. En verdad existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento laboral colectivo. No pueden existir asociaciones profesiones legales, con la personalidad jurídica y gremial del caso, sin ajustarse a una regulación de poderes públicos, que suelen conservarse además la potestad, más o menos discrecional en sentido inverso a las libertades y garantías ciudadanas reconocidas para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades.

Además, del poder público también es, en la actualidad, competencia privativa resolver acerca de la legalidad o prohibición con la punibilidad consiguiente de las medidas laborales de fuerza, de la huelga o iniciativa de los trabajadores o de sus sindicatos y del paro patronal, como actitudes más características de los conflictos del trabajo.

²⁵ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 44.

²⁶ **Ibid.**

En ese orden Cabanellas, sostiene que, “en platillo privatista de la balanza hay que colocar, incluso con intervención decisoria de las autoridades administrativas, que las convenciones colectivas del trabajo y los laudos que le ponen solución convencional

o forzosa a los conflictos laborales van a repercutir en definitiva en las relaciones entre ciertos trabajadores y ciertos empresarios, en sus respectivos patrimonios, con ventajas y perjuicios recíprocos; eso siempre que no se produzcan una coalición obrero-patronal para endosar los beneficios de una parte, la obrera, sin menoscabo para la otra la patronal, sobre el país o el consumidor, en que la acción colectiva laboral vuelve a adquirir relieve público, por afectar el interés general.”²⁷

Esa dualidad de consecuencia en la esfera privada de asalariados y patronos y en ámbito de toda una profesión, y hasta de todo un país, le otorga a este derecho cierto carácter mixto.

3.3. Finalidad del derecho colectivo del trabajo

3.3.1. Finalidades inmediatas o presentes

a) la primera finalidad del derecho colectivo del trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional; cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde éste punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar la vida social al hacer de los trabajadores los iguales del empresario, con quienes discutirán de potencia las cláusulas del pacto colectivo, por ejemplo.

b) Otra finalidad inmediata del derecho del trabajo es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo que responde mejor que la ley a los cambios de las

²⁷ Cabanellas, **Ob. Cit.** pág. 45

condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que debe adoptarse a los cambios en las contradicciones de la sociedad. El pacto responde mejor que la ley a esta necesidad por su vigencia.

c) El derecho colectivo del trabajo tiene una pretensión más amplia pues desea regir integralmente el derecho individual de trabajo lo cual logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo que en la práctica hace inútil la contratación individual.

d) El derecho colectivo no se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios sino se hace garante de su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo lo cual explica las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono a cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.

e) El derecho colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, producto de él son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.

3.3.2. Finalidades mediatas o de futuro

a) La organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos ante el congreso;

b) Por otro lado se considera al derecho colectivo como un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Se puede pensar en una transformación política que cambiará el sistema de representación mayoritaria por uno de representación profesional y una modificación en el sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.

3.4. Características propias del derecho colectivo del trabajo

No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo, este derecho tiene algunas características propias:

- a) “Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos obreros. Esos grupos sociales han sido considerados grupos de presión y grupos de tensión, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.
- b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concentración de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecuencia de cierto estado de paz laboral.
- e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.
- f) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra parte, aislados, carecen también de fuerzas frente al Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado”.²⁸

²⁸ Allocati, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, pág. 19.

3.5. De la negociación colectiva

3.5.1. Los orígenes de la negociación colectiva

El surgimiento de la negociación colectiva está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar en el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad que resultaron de esa transformación tuvieron un efecto perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores. Primero en Gran Bretaña, y poco después en otros países, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de las nuevas máquinas, nuevos métodos de producción, nueva división del trabajo y nueva intensidad de la competencia formando organizaciones capaces de representar sus intereses frente a los empleadores y Estado.

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleadores y las políticas hostiles del Estado fueron las creadas por los trabajadores calificados, los artesanos. Sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos y el liderazgo para crear instituciones sólidas. Las organizaciones viables formadas por trabajadores menos calificados o sin calificación se crearon posteriormente. Los artesanos se organizaron para tratar de regular la oferta restringiendo el acceso de nuevos artesanos a el mercado y para crear asociaciones y proporcionar así protección básica frente a la pérdida de renta de los trabajadores. La regulación salarial y otras condiciones de trabajo, aunque no el único, solían ser un objetivo importante.

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios frente a la oposición de los empleadores; y, a veces, aunque quizás más raramente, el ímpetu venía de ambas partes.

Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único ni uniforme. Aunque sería injusto ignorar el papel jugado por los empleadores y sus asociados en la etapa inicial de desarrollo de la negociación colectiva, la principal carga vino en definitiva a descansar en los trabajadores y sus sindicatos especialmente en las industrias en que la mano de obra no estaba calificada o se componía de trabajadores de baja calificación pues los empleados con frecuencia se oponían fuertemente a abandonar las ventajas que suponía establecer las reglas.

A la resistencia de muchos empleadores a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores se añadía la poderosa política pública, cuya justificación filosófica derivaba de los principios de liberalismo económico. La legislación restrictiva y la incapacidad jurídica de los tribunales, que buscaba el mantenimiento de la inmutabilidad del contrato de trabajo individual (*pacta Sun servanda*), tendía a debilitar los sindicatos, especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la negociación colectiva

Las primeras políticas explícitamente relacionadas con los métodos y procedimientos de negociación colectiva en los países industrializados surgieron tras el cambio de siglo, y en las décadas posteriores se convirtió en un tema sujeto a una amplia legislación, especial en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales, legislación que intentaba regular, e incluso promover, la negociación colectiva como forma de autogobierno en el terreno laboral. Frecuentemente, esta legislación incluía cláusulas que definían los derechos y obligaciones de las partes, el estatus legal y aplicación del acuerdo, los principales temas que podían ser negociados y, en algunos países, las reglas de procedimiento a seguir por las partes.

Durante esta época los Gobiernos en los países industrializados concebían su papel en las negociaciones colectivas importantes pero subsidiarias, centrado en el mantenimiento de la paz y estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación y de negociación colectiva, y la aplicación de los acuerdos colectivos. La

mayor responsabilidad para hacer funcionar la negociación colectiva descansaba en las partes.

La adopción por la Conferencia Internacional de Trabajo de una serie de instrumentos internacionales tras la segunda guerra mundial ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos Gobiernos hacia la negociación colectiva en los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, y en muchos países este periodo supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la República federal de Alemania, Japón e Italia, países en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

En muchos casos, el desarrollo de la negociación colectiva coincidió con un periodo de auge económico y crecimiento industrial. Sin embargo los periodos fascistas contradijeron la idea de que la política de negociación colectiva iba en función del grado de desarrollo económico de un país. Mientras que algunos gobiernos europeos estaban cambiando hacia una mayor tolerancia a apoyo al desarrollo de la negociación colectiva, los Gobiernos fascistas que existieron entre 1920 y el decenio del setenta prohibieron la libre negociación. En su lugar, obligaron tanto a empleadores como a trabajadores participar en estructuras establecidas por el Estado, que controlaba todas las decisiones en materia laboral.

En otros muchos países, también los años de posguerra fueron propicios a reformas legislativas. En Francia, la ley sobre negociación colectiva de 1950 eliminó algunos controles restrictivos impuestos en 1946 bajo la presión de las dificultades económicas del periodo de posguerra, pretendiendo expandir la conclusión de acuerdos colectivos. En los Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones de trabajo sufrió importantes modificaciones a partir de 1947.

En los albores de la década de los setenta, la negociación colectiva se considera como un fenómeno en expansión practicado en todo momento y en toda circunstancia sobreviviendo de la depresión, el estancamiento y los vaivenes de la inflación. Su función normativa, como medio complementario de la determinación de las condiciones de trabajo, no es cuestionada, y los temas ligados a su estructura y diversificación adquieren notable complejidad. La euforia queda patente en algunos estudios norteamericanos donde incluso se argumenta que la negociación colectiva es el origen de la paz social existente.

“Durante la década de los noventa la negociación colectiva se expande también en otros continentes. Así, en América Latina, donde fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta, o incluso en muchos países hasta los setenta, empieza a difundirse de forma muy rápida. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas (desarrollismo económico), políticas y sindicales (aumento en tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva). Sin embargo, abriendo una tónica que seguirá en décadas posteriores, la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones suelen ser numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa. El intervencionismo del Estado es otra de las características determinantes”.²⁹

3.6. Definición de negociación colectiva

La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización (sindicato) o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo.

- b) Regular las reclamaciones entre empleadores y trabajadores, o

²⁹ O.I.T., **Manual de educación obrera**, pág. 6.

- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización, o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez.

De hecho, esta definición es incompleta puesto que “la ley o la práctica nacionales podrá determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a las negociaciones con representantes elegidos de los trabajadores, o sea representantes no designados por un sindicato”.³⁰

3.7. Sujetos de la negociación colectiva

En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal. Conviene resaltar aquí que, cualquiera que sea el resultado de las negociaciones, también a el empleador y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar.

En efecto, en la historia de las relaciones de trabajo puede hallarse referencias a más de un caso grave en que un empleador tuvo que negociar con una multitud embravecida, porque eso se había transformado su personal al tratar de defender sus intereses sin disponer de una representación adecuada. Uno de los objetivos más importantes de la negociación colectiva es procurar evitar el uso de la fuerza en la solución de los problemas.

La expresión el empleador utilizada en este contexto no significa necesariamente el dueño de la empresa. A estos efectos, el empleador es la persona que contrata

³⁰ Allocati, **Ob. Cit**; pág. 1.

trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la OIT, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender, por ejemplo al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate.

Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representante no de la empresa a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección en su calidad de empleados. En la OIT existe una regla tácita según la cual, en cualquier conferencia u otro tipo de reunión, ninguna persona u organización puede asistir a las reuniones más de un grupo; por otra parte, toda organización de personal de dirección o entidad análoga debe aclarar de entrada, cuando participa en una reunión como observador, si lo hace en calidad de una organización de empleadores o de trabajadores.

Las partes en la negociación colectiva son, pues, principalmente el empleador o sus representantes, en un lado de la mesa, y, frente a ellos, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad porque puede haber otras partes, algunas presentes en la mesa de negociaciones y otras no.

En muchos países en desarrollo, en algunos países desarrollados el empleador más importante es el Estado, y cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero cuando el Estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones. Algunos Gobiernos entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado.

Es posible que un Gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva, y hasta puede intervenir en el proceso de negociación.

“La forma más simple de negociación es la que se realiza en el ámbito de una empresa, y en varios países esta es también su forma más común. En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: por ejemplo a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su personal”.³¹

3.8. Objeto de la negociación colectiva

Es natural, que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones, persiguiendo atemperar su imperiosa situación; por lo inestable del mundo económico y social, que en su constante evolución produce modificaciones violentas que agravan su ya difícil situación. Sin embargo, suele ocurrir con frecuencia que ante tales actos reivindicativos los empleadores se muestren indiferentes e incluso en no pocas ocasiones adoptando una serie de medidas perjudiciales a los laborantes. La única manera de poder hacer efectivas las reivindicativas de los trabajadores, es mediante su organización preferiblemente en sindicatos para poder ejercer presión, exigiendo por medio de la negociación el reconocimiento y concesión de sus derechos y su inclusión en la convención colectiva.

Estas ventajas cuya consagración se obtiene en la convención, necesariamente al entrar ésta en vigor, automáticamente se incluirán o aplicarán a todos los contratos individuales existentes o por existir en la empresa; cumpliendo entonces la función de

³¹ O.I.T., **Ob. Cit**; pág. 2.

molde abstracto, con sujeción al cual se celebrarán o se tendrán por celebrados los contratos de trabajo.

En general puede afirmarse, que la negociación colectiva se orienta a la obtención de un mundo rebotante de justicia social, sus fines entonces, no pueden calificarse sino de bellos aparece un instrumento alentador y esperanzador del trabajo, que se pone a su servicio para arrancar del empleador los derechos que le ha usurpado, ante la indiferencia estatal, que se resiste a establecer regulaciones desterradas de imposiciones patronales inicuas, y por lo mismo carentes en los mínimo de justicia, justificable por la posición servilista a que lo ha reducido el capital. Se identifica la negociación colectiva, con los principios inspiradores del derecho del trabajo, pues su caracterización básica traducida en la permanente elevación de las condiciones de vida, persigue entonces, la dignidad humana, procurando una existencia decorosa para el empleo.

De tal manera, que la negociación colectiva, es el medio más eficaz y con mayor certeza para lograr superación en forma constante de los derechos que en calidad de mínimo otorga la ley laboral a los trabajadores.

El abatimiento o empeoramiento de los derechos mínimos, por consiguiente entra en contradicción con sus fines y por lo tanto la institución se desnaturalizaría; además, atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, de esta manera la negociación colectiva, desplaza a la ley, proponiendo su perfeccionamiento.

Se puede sintetizar el objeto de la negociación colectiva de la siguiente manera: la obtención de un mejoramiento en la condición y la dignificación de los trabajadores, mediante la fijación de mejores condiciones para la presentación de los servicios, la que necesariamente se deben observar en la celebración de los contratos de trabajo.

3.9. Contenido de la negociación colectiva

Se debe advertir, que el resultado de la negociación colectiva, no se limita no obstante por su fundamental finalidad a la fijación de nuevas condiciones de trabajo; en la misma se ubican numerosas cláusulas que revisten importancia.

El contenido de la negociación colectiva puede afirmarse que sirve como ordenador de la relaciones en la empresa. Para Krotoschi se trata de “verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad”³². El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma forma, se alude a las cláusulas o articulado.

La mayoría de autores están de acuerdo con que el contenido de la negociación se divide en: Normativo y obligacional.

3.10. Los trabajadores comprendidos en la negociación

Puede sostenerse que negociar colectivamente es uno de los derechos humanos fundamentales y que por ello todos los trabajadores deberían poder ejercerlo, pero lamentablemente son muchos los que hasta ahora no se benefician de la negociación colectiva y vale la pena averiguar por qué medida ello ocurre.

Hay dos tipos de obstáculo, unos naturales y otros artificiales. El obstáculo natural más importante es la inexistencia de un empleador; en los países en desarrollo hay millones de trabajadores que no tienen a nadie con quien negociar, salvo en algunos casos el comerciante que les compra las cosechas u otras cosas que producen. En una cooperativa, los únicos que tienen la posibilidad de negociar son los empleados y obreros que la cooperativa ocupa, su número es relativamente pequeño. Otro obstáculo natural bastante serio puede ser la ausencia del empleador, el cual, si posee, por ejemplo, una explotación agrícola, pero vive en la ciudad, puede no ver prácticamente a

³² Krotoschin, Ernesto, **Compendio del derecho del trabajo**, pág. 243.

las personas que emplea, y si no autoriza a un administrador de su confianza a negociar en su nombre, poco es lo que los trabajadores pueden hacer al respecto.

Cada día se tiene mayor conciencia de la importancia que reviste para la política económica y social el sector denominado informal o no estructurado, que abarca a todos aquellos que trabajan en forma independiente o escala muy pequeña, con muy poco capital o casi ninguno, como los que venden refrescos en las calles o carreteras, los artesanos que trabajan solo con materiales de desecho, los lustradores y los llamados vendedores callejeros. Todas estas personas, muy numerosas en los países en desarrollo, como en el caso de Guatemala, quedan fuera del campo de la negociación colectiva.

“Como obstáculos artificiales pueden citarse la negativa de un empleado a reconocer a un sindicato o a la prohibición por ley de negociar colectivamente. Podrían darse muchos ejemplos; es muy común que el segundo obstáculo exista para los trabajadores del sector público. Otro obstáculo surge cuando un sindicato tiene tan pocos afiliados y recursos tan escasos de toda índole que simplemente no están en condiciones de negociar”.³³

3.11. Niveles a que se negocia

Para comprender como funciona la negociación colectiva, hay que conocer los distintos niveles a que se lleva a cabo. También sobre este punto la práctica varía de un país a otro. En algunos las negociaciones se encuentran muy centralizadas, mientras que en otros solo se realizan a nivel de empresa; entre estos dos extremos hay una extensa gama de modalidades intermedias.

Los países en que las negociaciones están centralizadas son relativamente pocos, pero su experiencia merece ser estudiada. Esta práctica es común en los países escandinavos y un buen ejemplo de ella es el acuerdo básico entre la Federación Central de Empleadores y la Confederación Nacional de Noruega, que data e 1935 y

³³ **Ibid.**

cuyo verdadero origen debe buscarse en el muy difícil periodo que hablan conocido las relaciones de trabajo en el país en el curso del decenio precedente.

El acuerdo nació, pues, de una experiencia nacional, así como de la comprensión de que un sólido entendimiento entre las organizaciones centrales de los empleadores y de los trabajadores podía favorecer la estabilidad económica y social. Esta sigue siendo todavía su finalidad, aunque el documento de 1935 ha sido objeto de modificaciones. La más importante de éstas guarda relación con lo que los trabajadores denominan <democracia laboral>, es decir su participación en la adopción de las decisiones que afectan a la empresa en la que trabajan. Se afirma que la gran ventaja del acuerdo básico es que proporciona un sólido fundamento para las relaciones entre los diferentes empleadores y los sindicatos con los que negocian, reduciendo así las posibilidades de conflicto.

El acuerdo pasa a constituir automáticamente la primera parte de toda organización nacional de los empleadores y representantes de sindicatos. Entre otras cosas, el acuerdo dispone que los empleadores y los trabajadores tendrán derecho a organizarse y negociar colectivamente, y que, durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo, todo conflicto que surja deberá ser resuelto mediante la negociación o, si esta fracasa, deberá someterse al tribunal del trabajo. Las huelgas, los cierres patronales y otras formas de acción directa quedan prohibidos durante tal periodo lo cual no significa, por supuesto, que nunca ocurran.

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse; que tiene más de 50 artículos y se refiere a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias para delegados sindicales, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa y la formación y el perfeccionamiento profesional de los empleados y trabajadores lleva a cabo periódicamente negociaciones centralizadas sobre salarios y otras cuestiones de importancia. Posteriormente se realizan negociaciones a nivel local, pero se entiende que estas deben ajustarse al acuerdo nacional, salvo por lo que atañe a las asignaciones especiales y a otras prestaciones complementarias.

Solo en contados países existe un sistema de negociaciones colectivas centralizadas parecido al de Noruega. Mucho más común es el sistema diametralmente puesto, o sea aquel en que se negocia a nivel de empresa. Las razones de que negociar a nivel de empresa sea fácil son manifiestas: los trabajadores pueden reunirse sin dificultad, no se requiere ningún complejo mecanismo de negociación, no hay en principio ningún problema para elegir a los representantes de los trabajadores y existen menos obstáculos para intercambiar opiniones e informaciones, pues para ello no es necesario en particular, viajar. El sistema tiene igualmente ventajas para la parte patronal: en una empresa relativamente pequeña, el empleador puede negociar en persona y con gente que conoce.

Cuanto más se alejan las negociaciones del nivel de empresa tanto mayores son las posibilidades de diferencias de puntos de vista entre los representantes de una como de la otra parte y aquellos en cuyo nombre negocian. Parece lógico que los sindicatos de los países en desarrollo prefieran negociar a nivel de empresa, pero también han optado por este sistema algunos de los países más grandes o poblados y más importantes económicos, como lo Estados Unidos y Japón.

Entre ellos están la negociación centralizada por industrias, la negociación regional y la negociación por federaciones de sindicatos, de manera sistemática o sólo en determinados casos. No vale la pena entrar en los detalles de estos diferentes sistemas, que se fueron plasmando en respuesta a necesidades también diferentes. Señalando ahora al conjunto de los sistemas, tres conclusiones parecen imponerse: "ninguno de ellos es perfecto, cualquiera de ellos es perfecto, cualquiera de ellos puede ser el más adecuado a las necesidades determinado grupo de trabajadores, y siempre hay que estar dispuesto a introducir cambios si varían las necesidades".³⁴

³⁴ **Ibid.**

CAPITULO IV

4. La regulación de la huelga para los trabajadores del Estado según la legislación vigente en Guatemala

“La posibilidad del ejercicio de la huelga para los trabajadores del Estado es un tema que ha ocupado a la doctrina juslaboralista universal por mucho tiempo. Intentar una descripción general de la huelga para este sector excede los propósitos de este estudio.

He encontrado pocos análisis doctrinarios sobre el punto en Guatemala, por lo que espero contribuir a fomentar el estudio mas profundo del tema que distinta de considerarse agotado. Pretendo realizar algunas reflexiones y cotejar la legislación vigente con la opinión de los órganos de control de la OIT.”³⁵ y la doctrina universal mas autorizada sobre el derecho de huelga.

4.1. Los trabajadores del Estado y el derecho de huelga

“El derecho de huelga de los trabajadores del Estado ha sufrido el reconocimiento del derecho dispuesto en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esto no difiere de lo que ha ocurrido en la evolución histórica del derecho pasando por la tolerancia”.³⁶

En la doctrina a nivel mundial se resalta a los efectos de la regulación legal del derecho la separación tajante entre trabajadores del sector público y sector privado porque el Estado ha dejado de cumplir muchas funciones que clásicamente asumía.

“Las instituciones del derecho colectivo de trabajo se aplican en forma creciente al sector público, aun cuando son específicamente propias en el ámbito del sector privado. El reconocimiento del derecho de huelga en la administración y los servicios públicos

³⁵ En particular el comité de libertad sindical y omisión de expertos en la aplicación de convenios y recomendaciones.

³⁶ Valverde, Antonio Martín, **Reflexiones sobre las diversas manifestaciones del concepto huelga**, pág. 11.

han contado en varios casos con el apoyo doctrinario y jurisprudencial frente a normas prohibitivas del código penal, debiendo compatibilizarse tales disposiciones con el derecho reconocido en la constitución”.³⁷

Todavía muchas legislaciones regulan por separado a los trabajadores del sector público y las del sector privado.

4.2. Normas internacionales

En Guatemala por imperio del Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las normas internacionales sobre derechos humanos forman parte del derecho interno, con las predicciones que mas adelante se mencionaran; que tienen rango constitucional.

Algunas normas internacionales mencionan el derecho de huelga otras no lo hacen como los convenios internacionales de trabajo, en forma expresa pero se considera que el mismo es un consecuencia esencial del derecho de vindicación.

Lo que no se discute es que el derecho de huelga es uno de los derechos sociales básicos como tal, forma parte de los derechos humanos.

El Artículo 8 del Pacto de Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) dispone que los Estados parte deberán garantizar el derecho de huelga ejercido de conformidad con las leyes de cada país. No se distingue entre trabajadores del sector público y del sector privado. El mismo pacto dispone que se puedan limitar por ley los derechos a los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Por su parte en el sistema de derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador, dispone que los Estados

³⁷ Von Ptpbbsky, Geraldo, **La huelga en los servicios públicos esenciales**, pág. 90.

partes garantizan el derecho de huelga. Este se puede limitar o restringir por ley siempre dentro de los parámetros de una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral pública, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

Guatemala ha ratificado setenta y dos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo entre ellos los números 87, 98 y 154 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, derecho de sindicación y negociación colectiva respectivamente, siendo también miembro de la Organización Internacional del Trabajo.

“Como mencione los Convenios no contienen una expresa mención al derecho de huelga. Sin embargo el Comité de Libertad Sindical lo considera insito a la libertad sindical el derecho de huelga de los trabajadores y organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que dispone para promover y defender sus intereses profesionales”³⁸ o intereses económicos y sociales. Este derecho puede limitarse y hasta suprimirse en determinadas circunstancias que analizaremos en el apartado sobre interés.

4.3. Derecho interno

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en forma separada y diversa el derecho de huelga para los trabajadores del sector público y los empleados del sector privado. Ambos dentro del título de derechos humanos.

Para trabajadores del sector privado reconoce el derecho de huelga siempre que se ejerza de conformidad con la ley de después de agotados todos los procedimientos de conciliación.

³⁸ La libertad sindical, recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT.

Solo se podrá declarar la huelga por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no entran permitidos la huelga.

En cuanto a los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas se les reconoce el derecho de huelga que solo podrán ejercitarse en la forma en que preceptuó la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Respecto del tema que nos ocupa pareciera que la de disposiciones constitucional se infiere:

- Que se reconoce el derecho de huelga, derecho que los trabajadores tenían antes de la sanción de la Constitución. Si los constituyentes hubieran pensado que estaban creando un derecho de redacción de la norma hubiera sido distinta.
- Que la titularidad del derecho esta conferida a todos los trabajadores el Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas.
- Que el derecho tiene dos limitaciones: lo que dispone la ley, y la no afectación de la atención de los servicios esenciales.

La Constitución dispone que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de servicio civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Por lo que veo hace una separación entre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores del Estado y el que corresponde a las relaciones de los que laboran para el sector privado de la economía.

En la legislación inferior a la Constitución pareciera percibirse cierta confusión respecto a las normas aplicables a los trabajadores del sector público. En efecto el código de Trabajo dispone que no queden sujetas a las disposiciones de este código las

personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución Política de la República. El mismo cuerpo normativo, al referirse al trabajo sujeto a regímenes especiales regula el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones y dispone que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores de Estado por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código.

En 1986 se promulgo la ley del Servicio Civil con el provisto de regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores.

En 1986 se sanciona la Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los Trabajadores del Estado a partir de este cuerpo normativo se introduce una confusión con relación a las normas aplicables para trabajadores del sector público y privado. Desde los considerandos del Decreto se expresa que se hace necesario regular el ejercicio del derecho de libre sindicación de huelga que les garantiza los Artículos 102 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Pero la ley hace constates menciones al Código de Trabajo, remite a la aplicación de este cuerpo normativo para el ejercicio del derecho de huelga las sanciones prehuelga de hecho o declarada ilegal por los tribunales de trabajo y previsión social y la prohibición de la huelga en los servicios esenciales estipulados por el Artículo 243 del Código de Trabajo. El Código de Trabajo se aplica a veces por remisión directa de las normas en forma supletoria para lo no resuelto por aquellas.

En este marco en el que no parece existir claridad respecto de la normativa aplicable a los trabajadores del sector publico, se inscribe el Decreto 35-96 del congreso de la República, que modifica algunos artículos de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.

4.4 Regulación del derecho de huelga.

La doctrina distingue diversas formas de regular el derecho de huelga por la vía judicial, autónoma, autorregulación o autodisciplina sindical y heteronoma o legislativa. Lo deseable es el menor grado de intervención posible y por lo tanto no será la vía legislativa la optima. El desarrollo de la autonomía sindical y la auto tutela se vera muy favorecido por un sistema de regulación autónoma del derecho de huelga.

El hecho que la reglamentación sea por vía legal deja muy poco margen para la autorregulación. “La predicación favorable que tiene la autorregulación se base en el argumento de que en materia de huelgas puede resultar difícil imponer una normativa que no cuente con el consenso de los sindicatos y los trabajadores. Por lo tanto, se atribuye una mayor eficacia a las normas que los sindicatos mismos se impongan, ya que conllevan el compromiso de su real cumplimiento y aplicación. Tanto mas en los servicios públicos, donde los inconvenientes y perjuicios sufridos por la comunidad acarrearán el peligro de una pérdida de imagen e inclusive un franco desprestigio para el sindicato implicado”.³⁹

Una vez que el legislador decide reglamentar el derecho de huelga y desarrollar la ley establecida en la Constitución debe tener en cuenta que no puede legislar sin limites y estos vendrán impuestos por las normas internacionales ratificadas por el país y lo establecido en la propia constitución. Así el legislador ordinario no podría permitir una reglamentación excesiva que en el fondo destruyera o limitara este derecho.

4.5. Limites al derecho de huelga de los trabajadores del Estado.

El derecho de huelga es uno de los componentes esenciales del derecho de sindicacion y solo se admiten restricciones al mismo en determinados casos específicos. El acto de restricción del derecho de huelga debe ser justificado y razonable y atenerse

³⁹ O.I.T., **Ob. Cit**; pág. 94.

a principios que han de guiar la intervención administrativa, como el de la proporcionalidad de las restricciones, la sustitución entre sí de los diversos servicios o la necesidad de actuación del poder público.

Cuando se plantea el tema de limitar el ejercicio del derecho de huelga es fundamentalmente por la necesidad de compatibilizar dos derechos de igual jerarquía: el derecho de los trabajadores de recurrir a la huelga como manifestación de la libertad sindical y los derechos de la comunidad afectada por la misma. Se trata de la búsqueda de un justo equilibrio entre la protección del derecho de huelga y la protección del interés público. La búsqueda de este equilibrio es siempre una tarea delicada. La razón es que, de una parte, el derecho de huelga es un derecho fundamental que debe limitarse lo menos posible y que, de otro lado, el concepto de interés público es muy vago y se presta a interpretaciones extensivas.

En efecto a veces una suspensión de las actividades trasciende en exceso sobre la ciudadanía poniendo en peligro bienes superiores al interés colectivo de los antagonistas. El derecho de huelga debe ceder ante ellos, porque no es derecho absoluto, como el de la vida y la incolumidad de las personas.

El comité de libertad sindical expresa que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias; por ejemplo de procedimientos de conciliación y mediación que en caso de llegarse a un punto muerto en las negociaciones abrirán paso a un procedimiento de arbitraje que gozase de confianza de los interesados; es imprescindible que estos últimos puedan participar en la definición y en la puesta en práctica del procedimiento que debería además prever garantías suficientes de imparcialidad y rapidez; los laudos arbitrales deberían tener carácter obligatorio para ambas partes y, una vez emitidos, aplicarse rápida y totalmente.

En los considerandos del Decreto 35-96 del Congreso de la República se dispone que la Constitución Política de la República de Guatemala establece Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores de Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas solo puede ejercerse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales. Se desprende que la norma constitucional es seguida por el legislador y la huelga puede ejercerse de conformidad con lo que preceptúa la ley.

4.6. Caso Concreto

4.6.1. Extrabajadores del Organismo Judicial v. Guatemala, Caso 0453/00, Informe No. 78/03, Inter.-Am. C.H.R., OEA/Ser./L/V/II.118 Doc. 70 rev. 2 en 292 (2003).

INFORME Nº 78/03, PETICIÓN 0453/00, ADMISIBILIDAD, EXTRABAJADORES DEL ORGANISMO JUDICIAL, GUATEMALA, 22 DE OCTUBRE DE 2003.

“I. RESUMEN

1. El 7 de septiembre de 2000 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Comisión“, o la “Comisión Interamericana”) recibió una petición presentada por el Centro para Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) (en adelante “los peticionarios”) en representación de 94 extrabajadores del Organismo Judicial. La petición señala que el Estado de Guatemala (en adelante “el Estado”, “Guatemala”, o el “Estado guatemalteco”) violó los artículos 8 (Garantías Judiciales), 16 (Libertad de Asociación), 24 (Igualdad ante la Ley), y 25 (Protección Judicial), en relación con las obligaciones genéricas contenidas en los artículos 1(1) (deber de respetar y garantizar los derechos) y 2 (obligación de adecuar la legislación interna) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante “la Convención” o la “Convención Americana”) en perjuicio de los extrabajadores del Organismo Judicial.

2. Los peticionarios argumentan que el Estado de Guatemala violó los derechos humanos establecidos en la Convención de 508 trabajadores a consecuencia del actuar

de la Corte Suprema de Justicia (en adelante "la CSJ") en un conflicto con dichos trabajadores. Los peticionarios alegan que la CSJ actuó como juez y parte en el conflicto laboral que se desarrolló entre dicha institución y los trabajadores, en violación a las garantías judiciales.

3. El Estado argumenta que no hubo violación a los derechos en cuestión toda vez que la negativa en el proceso y recursos interpuestos por los peticionarios no implican negación de justicia, parcialidad, ni dependencia de los jueces que resolvieron sobre los mismos.

4. A consecuencia del análisis de los argumentos presentados por las partes, de acuerdo a los requisitos de admisibilidad previstos en la Convención, la Comisión ha decidido declarar admisible la petición en lo relativo a las presuntas violaciones a los artículos 1(1), 2, 8, 16, 24 y 25 de la Convención Americana.

II. TRÁMITE ANTE LA COMISIÓN

5. El 7 de septiembre de 2000 los peticionarios presentaron la petición ante la Comisión Interamericana. El 1º de febrero del 2002 la Comisión dio trámite a la petición y envió las partes pertinentes de la petición al Estado, otorgándole un plazo de 2 meses para presentar sus observaciones.

6. El 2 de abril de 2002 el Estado envió su respuesta con relación a la presente denuncia, en la cual argumenta que se proveyó a los peticionarios pleno acceso a la justicia, a los recursos de la jurisdicción interna guatemalteca y que las resoluciones de los órganos jurisdiccionales competentes se emitieron de acuerdo al ordenamiento jurídico interno.

7. El 8 de julio de 2002 la Comisión remitió la respuesta del Estado guatemalteco a los peticionarios.

8. El 5 de agosto de 2002 los peticionarios presentaron sus observaciones a la respuesta enviada por el Estado sobre los hechos.

9. El 4 de abril del 2003 los peticionarios presentaron un escrito, solicitando a la Comisión que se declarara la admisibilidad de la petición.

III. POSICIÓN DE LAS PARTES

A. Posición de los peticionarios

10. Los peticionarios señalaron que en agosto de 1992 se celebró y suscribió el último Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (en adelante “STOJ”), el cual entró en vigencia el 20 de noviembre del mismo año. La duración del pacto colectivo era de dos años. En Guatemala las condiciones de trabajo que rigen a los trabajadores del Organismo Judicial se establecen a través de un pacto colectivo.

11. Desde el 18 de octubre de 1994 los extrabajadores denunciaron ante la Inspección General del Trabajo el pacto existente desde 1992, con el propósito de iniciar una negociación con el Organismo Judicial de un nuevo instrumento colectivo de trabajo. Los peticionarios realizaron numerosas gestiones directas con la parte empleadora, trámites administrativos y actuaciones judiciales procurando impulsar un proceso de negociación colectiva con la parte empleadora.

12. El 21 de noviembre de 1994, con el objeto de obligar al empleador a negociar judicialmente, el STOJ promovió, de conformidad con el artículo 51 del Código de Trabajo de Guatemala, el conflicto de carácter económico y social N° 730 – 94 ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La Corte dio lugar a la solicitud presentada por el STOJ. Ante dicha situación la CSJ, el 20 de diciembre de 1994, ordenó dar trámite a un incidente interpuesto por la Procuraduría General de la Nación, órgano que actúa en defensa del Estado, con el fin de impugnar las actas de la Asamblea General del STOJ e impedir que se diera trámite al conflicto de carácter económico y social.

13. El 12 de diciembre de 1995, ante la imposibilidad de llegar a una negociación sobre el pacto colectivo, se constituyó un Tribunal de Conciliación entre las partes. Dicho

Tribunal estuvo constituido por los Magistrados de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, delegados de los trabajadores y delegados de empleadores.

14. El 14 de febrero de 1996 el Tribunal de Conciliación emitió recomendaciones a las partes. El 15 de febrero de 1996 el Tribunal de Conciliación resolvió dar por concluido definitivamente el proceso de conciliación entre las partes, toda vez que había emitido recomendaciones para el caso en particular.

15. Ante la negativa de la CSJ de llevar a cabo las recomendaciones otorgadas por el Tribunal de Conciliación, los peticionarios se prepararon para ejercer su derecho a huelga.

16. El 16 de febrero de 1996 los peticionarios presentaron un memorial a la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que se ordenara a la Inspección General del Trabajo la realización del conteo para declarar la legalidad de la huelga como lo requiere el Código del Trabajo en su artículo 241. El conteo se paralizó el 26 de febrero de 1996, por orden de la misma Corte que conocía del memorial, dado que existían impugnaciones presentadas por el Estado y por el STOJ.

17. No obstante lo anterior, del 19 de marzo de 1996 hasta el 7 de abril de 1996, varios miembros del STOJ realizaron una huelga. A consecuencia de ello, los peticionarios indicaron que el Organismo Judicial decidió dejar de pagar el sueldo a los trabajadores, sin base legal para justificarlo.

18. El 2 de abril de 1996 la Corte de Constitucionalidad resolvió sobre el amparo interpuesto por el STOJ para que el Organismo Judicial pagara los salarios retenidos a los trabajadores correspondientes al mes de marzo de 1996. La Corte de Constitucionalidad otorgó amparo provisional y ordenó el pago del salario correspondiente a dicho mes y año, bajo la condición que los trabajadores regresaran inmediatamente a sus labores. Los peticionarios argumentaron haber ejecutado la orden, regresando a sus labores el 7 de abril de 1996.

19. La CSJ interpuso un recurso para que se declarara ilegal la huelga de los trabajadores ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El 10 de mayo de 1996 los peticionarios promovieron un recurso de nulidad, alegando que se había negado diligenciar la prueba consistente en solicitar informe al departamento de Contabilidad del Organismo Judicial. Sin embargo, el 13 de mayo de 1996, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social declaró ilegítimo el movimiento de huelga sostenido por grupos de trabajadores del Organismo Judicial.

20. Los peticionarios interpusieron un amparo ante la CSJ en contra de la decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, toda vez que habían declarado ilegítimo el movimiento de huelga sin esperar que concluyera el período de prueba y por no haber resuelto sobre el recurso de nulidad presentado por los peticionarios. El 27 de enero de 1997 la CSJ denegó el amparo solicitado por los peticionarios.

21. Durante más de dos años del conflicto los peticionarios interpusieron recursos para recusar a los magistrados de la CSJ que estaban juzgando el caso por estar involucrados en el conflicto. La Cámara Civil de la CSJ recusó uno por uno a los Magistrados por parcialidad. Dado lo anterior, el problema que se presentaba era la ausencia de un tribunal competente para solucionar el conflicto en cuestión. De manera que el Organismo Judicial procedió a proponer la modificación de la Ley del Organismo Judicial para permitir que los Magistrados pudieran seguir juzgando el caso. A pesar de los esfuerzos que realizaron los peticionarios para que los diputados no aprobaran dicha ley, ésta se publicó el 15 de diciembre de 1997 en el Diario Oficial. Entre otras modificaciones, dicha ley estableció que las decisiones de las Salas de la Corte de Apelaciones no tenían segunda instancia.

22. El 17 de marzo de 1999 la CSJ, en aplicación a la nueva ley del Organismo Judicial, se negó a conocer el caso, dado que el acto impugnado había sido dictado por un Tribunal Colegiado y no era apelable en conformidad a la nueva ley.

23. Ante dicha negativa los peticionarios, el 8 de julio de 1999, interpusieron un amparo que fue denegado por la Corte de Constitucionalidad. De manera que el 23 de agosto de 1999 quedó firme la sentencia que declaraba ilegal la huelga de los trabajadores.

24. El 3 de septiembre de 1999 la CSJ, actuando como representante del Organismo Judicial procedió a ejecutar, con base en Acta de Sesión Administrativa 33-99, los despidos pertinentes de las personas que participaron en la huelga, 508 empleados.

25. El 24 de septiembre de 1999 los peticionarios interpusieron un recurso de amparo provisional ante la Corte de Constitucionalidad en contra de la decisión de la CSJ con el objetivo de suspender provisionalmente la resolución de 3 de septiembre de 1999 en la cual se ejecutaban los despidos de 508 trabajadores. El 1º de octubre de 1999 la Corte de Constitucionalidad denegó el amparo provisional y el 29 de febrero de 2000 denegó el amparo.

26. El 10 de marzo de 2000 la Corte de Constitucionalidad rechazó el Recurso de Aclaración interpuesto por los peticionarios en contra de la sentencia de 29 de febrero de 2000, dado que no existían términos oscuros, ambiguos ni contradicciones que aclarar.

27. Los peticionarios argumentaron que la CSJ violó el artículo 8 de la Convención, toda vez que manifestó parcialidad en las decisiones emitidas en el proceso judicial, no cumpliendo con los requisitos de imparcialidad e independencia exigidos por la Convención. Los peticionarios alegan que la CSJ ha violado el artículo 8 en su decisión del 1º de septiembre de 1999, cuando acordó la destitución de un total de 508 trabajadores, sin haber depurado los listados mediante el procedimiento administrativo que correspondía.

28. La Sala Primera de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en sentencia emitida el 13 de mayo de 1996, denegó el derecho sindical de los trabajadores, incluyendo el derecho de huelga previsto en el artículo 16 de la Convención Americana, en los artículos 102 y 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el

artículo 241 del Código del Trabajo y el Decreto 71–86 sobre Sindicalización y Regulación de la huelga de los Trabajadores del Estado.

29. Los peticionarios argumentaron que el Organismo Judicial violó el artículo 24 de la Convención, dado que ninguno de los dirigentes sindicales fue recontratado o reinstalado mientras que los trabajadores que participaron en el movimiento de hecho sí fueron recontratados y algunos incluso reinstalados.

B. Posición del Estado

30. El Estado de Guatemala afirmó que no se violaron los derechos aludidos por los peticionarios ni los preceptos constitucionales ni los establecidos en la Convención.

31. Asimismo, el Estado señaló que en efecto se proveyó a los peticionarios de los recursos de la jurisdicción interna de Guatemala y por ende pudieron acceder plenamente a la justicia guatemalteca. Además, indicaron que los órganos jurisdiccionales competentes emitieron resoluciones acordes con el ordenamiento jurídico interno. El Informe enviado por la CSJ al Estado mediante la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos señalaba que:

(...) al declarar ilegal la huelga de los extrabajadores del Organismo Judicial, se cumplió con el ordenamiento legal guatemalteco en virtud de que la actitud de huelga vedó a la población el derecho y acceso a la Justicia garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que implicó la paralización del servicio público de administración de justicia por veinte días, período por el cual los plazos judiciales se vieron interrumpidos, las audiencias y vistas fueron suspendidas, no se emitieron órdenes de detención ni órdenes de libertad, no se ordenaron depósitos ni entrega de pensiones alimenticias, tampoco se decretaron medidas urgentes de seguridad de las personas o medidas cautelares, haciendo con ello nula la función jurisdiccional y como consecuencia se violaron los derechos humanos de todas las personas interesadas en los distintos tipos de procesos instaurados en el territorio nacional de Guatemala.

32. El Estado no controvertió en ningún momento los hechos de la petición e insistió en argumentar que la negativa obtenida en el proceso y recursos jurisdiccionales que enfrentaron los peticionarios a nivel interno no implicaba una negación de justicia en contra de los peticionarios, ni dependencia y/o parcialidad por parte de los jueces que resolvieron sobre los mismos. El Estado señaló que tras analizar las actuaciones de las partes involucradas arribó a la conclusión de que: “no se violaron preceptos constitucionales ni los contenidos en la Convención, como afirman los peticionarios, en virtud de que se les proveyó de los recursos de la jurisdicción interna guatemalteca, habiendo tenido pleno acceso a la justicia, y las resoluciones de los órganos jurisdiccionales competentes se emitieron de acuerdo al ordenamiento jurídico.”

IV. ANÁLISIS SOBRE LA ADMISIBILIDAD

A. Competencia de la Comisión

33. La Comisión tiene competencia *ratione personae* para conocer y examinar la presente petición. Con relación a los peticionarios, éstos poseen *locus standi* para presentar denuncias ante la Comisión, conforme el artículo 44 de la Convención. Dichas peticiones señalan como presuntas víctimas a personas individuales, respecto de quienes el Estado de Guatemala se comprometió a respetar y garantizar los derechos consagrados en la Convención. El Estado de Guatemala, por su parte, es Estado parte de la Convención desde su ratificación el 25 de mayo de 1978.

34. La Comisión tiene competencia *ratione loci* para conocer la presente petición, dado que en ésta se alegan violaciones de derechos contemplados en la Convención que habrían tenido lugar dentro del territorio de un Estado parte.

35. La Comisión tiene competencia *ratione temporis* en la presente petición, por cuanto los hechos alegados en ella tuvieron lugar cuando la obligación de respetar y garantizar los derechos establecidos en la Convención se encontraba vigentes para el Estado.

36. La Comisión, por último, posee competencia *ratione materiae*, dado que las violaciones denunciadas en la petición son violaciones a derechos humanos protegidos en la Convención.

B. Agotamiento de recursos internos

37. La Convención Americana establece en su artículo 46(1) (a) lo siguiente:

Para que una petición o comunicación presentada conforme a los artículos 44 o 45 sea admitida por la Comisión, se requerirá:

Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios de Derecho Internacional generalmente reconocidos.

38. En el presente caso, los peticionarios alegan que han presentado los recursos adecuados para amparar las presuntas violaciones de derechos constitucionales ante los tribunales de la jurisdicción interna previstas por la legislación guatemalteca. Sin embargo, indican que los mismos resultaron ineficaces para tutelar los derechos vulnerados por el Estado.

39. Los peticionarios alegan que los recursos internos fueron agotados ante la interposición de recursos en las diversas instancias procesales a las que de acuerdo al sistema legal guatemalteco correspondía recurrir. Finalmente, los peticionarios presentaron el recurso de aclaración en contra de la decisión de la Corte de Constitucionalidad en que rechazaba el amparo sobre el fondo en fecha 10 de marzo de 2000. Los peticionarios solicitaron el amparo provisional contra la decisión de la Corte Suprema de Justicia del 1º de septiembre de 1999, en la cual despidió a 508 personas.

40. El Estado de Guatemala no controvertió los hechos alegados por los peticionarios respecto al agotamiento de los recursos internos. El Estado, por su parte, alega que se proveyó a los peticionarios de los recursos de la jurisdicción interna guatemalteca, y que en efecto ellos tuvieron pleno acceso a la justicia. Además, sustentan su argumento en que las resoluciones de los órganos jurisdiccionales competentes se emitieron de acuerdo al ordenamiento jurídico.

41. Los peticionarios acudieron a las instancias internas proporcionadas por la legislación guatemalteca con el fin de velar por los derechos violados. La Comisión considera que los peticionarios utilizaron los recursos adecuados conforme a las reglas procesales establecidas en la Constitución y leyes guatemaltecas.

C. Plazo de presentación de la denuncia ante la Comisión

42. La Convención establece en el artículo 46(1) (b) que para admitir una petición es necesario: “que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva”.

43. La última resolución emanada de la jurisdicción interna mediante la cual los peticionarios dan por agotados los recursos internos es de fecha 10 de marzo de 2000. Como nada se ha dicho respecto de la notificación de dicha resolución, la Comisión asume que los peticionarios han sido notificados en esa misma fecha. Además, en ningún momento durante la tramitación del caso ante la Comisión el Estado alegó la falta de cumplimiento del requisito del plazo con relación a los recursos agotados. Por lo tanto, la presente petición ha sido presentada dentro del plazo de seis meses, 5 meses y 27 días después de la notificación de la decisión definitiva.

D. Duplicación de procesos

44. El artículo 46(1) (c) de la Convención establece que para la admisión de una petición o comunicación por la Comisión, la materia de la misma no debe estar pendiente ante otro procedimiento internacional. Asimismo, el artículo 47(d) de la Convención establece que la Comisión declarará inadmisibles toda petición o comunicación cuando sea sustancialmente la reproducción de petición o comunicación anterior ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

45. De las presentaciones llevadas a cabo por las partes y de los documentos contenidos en el expediente no se demuestra que la petición esté pendiente de otro procedimiento o arreglo internacional, o sea la reproducción de una petición anterior ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional. De manera que la Comisión

considera que en el presente caso se ha cumplido con los requisitos de admisibilidad contenidos en los artículos 46(1) (c) y 47(d) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

E. Caracterización de los hechos alegados

46. El Estado solicitó a la Comisión que desestime la denuncia, porque cumplió con las obligaciones impuestas por la Convención respecto de los artículos que los peticionarios alegan como violación.

47. La Comisión considera que no corresponde en esta etapa del procedimiento establecer si hay o no una violación de la Convención Americana. A los fines de la admisibilidad, la Comisión debe decidir si se exponen hechos que caracterizan una violación, como estipula el artículo 47(b) de la Convención Americana, y si la petición es “manifiestamente infundada” o sea “evidente su total improcedencia”, según el inciso (c) del mismo artículo.

48. El estándar de apreciación de estos extremos es diferente del requerido para decidir sobre los méritos de una denuncia. La Comisión debe realizar una evaluación *prima facie* para examinar si la denuncia fundamenta la aparente o potencial violación de un derecho garantizado por la Convención y no para establecer la existencia de una violación. Tal examen es un análisis sumario que no implica un prejuicio o un avance de opinión sobre el fondo. El propio Reglamento de la Comisión, al establecer dos claras etapas de admisibilidad y fondo, refleja esta distinción entre la evaluación que debe realizar la Comisión a los fines de declarar una petición admisible y la requerida para establecer una violación.

49. Respecto de la presente petición, la Comisión considera que los argumentos presentados por el Estado requieren un análisis del fondo del asunto, para ser resueltos. La Comisión no encuentra, en consecuencia, que la petición sea “manifiestamente infundada” o que sea “evidente su improcedencia”. Por otro lado, la Comisión considera que, *prima facie*, los peticionarios han acreditado los extremos requeridos en el artículo 47(b) y (c).

50. La Comisión considera que en el presente caso es competente para evaluar las presuntas violaciones a los derechos a las garantías judiciales, libertad de asociación, igualdad ante la ley, protección judicial, todos ellos relacionados con las obligaciones de respetar y garantizar los derechos y el deber de adecuar la legislación interna a los compromisos internacionales asumidos por el Estado, las cuales podrían caracterizar violaciones a los derechos de las presuntas víctimas consagrados en los artículos 1(1), 2, 8, 16, 24 y 25 de la Convención.

V. CONCLUSIONES

51. La Comisión considera que tiene competencia para conocer de esta denuncia y que la petición es admisible en lo que respecta a los requisitos de admisibilidad establecidos en los artículos 46 y 47 de la Convención y a las alegadas violaciones a los artículos 8, 16, 24, 25, 1(1) y 2 de la Convención.

52. Con fundamento en los argumentos de hecho y de derecho antes expuestos, y sin prejuzgar sobre el fondo del caso:

LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS,

DECIDE:

1. Declarar admisible el presente caso en cuanto se refiere a las presuntas violaciones a los derechos protegidos en los artículos 8, 16, 24, 25, 1(1) y 2 de la Convención.
2. Declarar admisible la petición con relación a los señores:
3. Notificar esta decisión a las partes.
4. Continuar con el análisis del caso, y
5. Publicar esta decisión e incluirla en su Informe Anual para la Asamblea General de la OEA.

Dado y firmado en la sede de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a los 22 días del mes de octubre de 2003. (Firmado): José Zalaquett, Presidente; Clare K. Roberts, Primer Vicepresidente; Susana Villarán, Segunda Vicepresidenta; Comisionados: Robert K. Goldman y Julio Prado Vallejo.”⁴⁰

Comentario:

La decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo Previsión Social de fecha 13 de mayo de 1996 establece que: En el presente caso a este tribunal únicamente corresponde por imperio de la citada norma – Artículo 244 del Código de Trabajo – fijar el término de 20 días al patrono pues la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo le corresponde a éste, en lo que se refiera a laborantes que efectivamente holgaron, extremo que deberá establecer administrativamente en forma precisa luego de una depuración de los listados que fueron aportados como prueba pues del examen de los mismos se evidencia determinadas inexactitudes que podrían vulnerar derechos de laborantes que no suspendieron labores y aparecen incluidos en el listado.

Los trabajadores que fueron reinstalados no perdieron ninguna prestación que por ley les corresponde, dado que su situación laboral se mantuvo intacta; los trabajadores que fueron recontratados perdieron sus prestaciones de ley y no recibieron los sueldos correspondientes a los meses que no pudieron laborar, de manera que tendrían que iniciar una nueva relación laboral con sus antiguos patronos.

⁴⁰ Caso 0453/00, Informe No. 78/03, Inter.-Am. C.H.R., OEA/Ser./L/V/II.118 Doc. 70 rev. 2 en 292 (2003)

CONCLUSIONES

1. El derecho de huelga es aquel por medio del cual los trabajadores defienden sus intereses y tratan de reestablecer el equilibrio de las condiciones económicas de los empleadores.
2. Se establece que la finalidad de la huelga es la de presionar a la parte empresarial, para la obtención de mejoras de índole económico o social.
3. La desventaja para los empleados del sector público, no es la regulación legal del derecho de huelga, sino que simplemente no funciona, ya que la ley restringe los derechos humanos de los trabajadores del Estado.
4. La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo.
5. El derecho colectivo del trabajo y sus instituciones, la libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de éste y en consecuencia son garantías sociales en beneficio de los trabajadores.

6. La regulación al derecho de huelga no se encuentra clara dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, ya que en la Constitución sí se realizó una separación para el sector público y privado, las estipulaciones contenidas dentro de las normas inferiores son bastantes confusas y solo distorsionan el derecho de huelga.

7. Queda como única alternativa para los trabajadores del sector publico el recurso del arbitraje obligatorio el cual cuanta con la desventaja de que no funciona con la celeridad y eficiencia deseables, dejando en total indefensión al trabajador público.

RECOMENDACIONES

1. Que la parte empresarial dentro de sus funciones en el derecho colectivo de trabajo cumplan con la legislación actual para cumplir con todo lo relacionado al derecho de huelga y su finalidad, para la obtención de mejoras de índole económico o social de los trabajadores.
2. Que los órganos jurisdiccionales apliquen las normas jurídicas vigentes para que el derecho de huelga funcione y no se restrinjan los derechos humanos de los trabajadores del Estado.
3. Que se respete a las agrupaciones de trabajadores que aunque no esten legalmente organizadas, siempre que actúan en unión y en defensa de sus intereses colectivos.
4. La intervención inmediata del Estado cuando se presenten indicios de posible suspensión a algún servicio de carácter esencial para la población, con el fin de solventar de manera urgente las exigencias de los trabajadores públicos.
5. Que el Estado de Guatemala garantice el cumplimiento de los principios de justicia social e igualdad plasmados en la Constitución Política de la República de Guatemala a través de la modificación la ley de sindicación y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.
6. Los servidores públicos al momento de desempeñar sus funciones deben de estar garantizados por la igualdad de derechos contenidos en la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

7. Que a través de los órganos jurisdiccionales se implemente dentro de los conflictos laborales que surjan entre el Estado y sus empleados la negociación colectiva, como medio eficaz de solución de los conflictos laborales.
8. Que a través del Organismo Ejecutivo entidad que tiene iniciativa de ley, se emita un Proyecto de ley que amplíe la legislación relacionada al derecho de huelga.

BIBLIOGRAFÍA

- ALES S. **Tutela de los derechos del ciudadano y huelga en los servicios públicos**, en Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali, N° 73, Milán, Italia: (s.e.), 1997.
- ANDERSEN, Arthur. **Diccionario de economía y negocios**, Madrid, España: Ed. Espasa Calpa S.A., 1997.
- ARAUJO JUÁREZ, José. **Manual de derecho de los servicios públicos**. Caracas, Venezuela: Ed. Vadell Editores, 2003.
- ARIÑO ORTÍZ, Gaspar, De la Cuétara, Juan Miguel y Martínez López Muñiz, J.I. **El nuevo servicio público**. Madrid, España: Ed. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 1997.
- AZARA HERNÁNDEZ, Julio y Otros. **Servicio público, balance & perspectiva**. Caracas, Venezuela: Ed. Vadell Editores, 1999.
- BALLESTEROS OMAÑA, Patricia. **Tutela judicial efectiva. Ejecución forzosa**. Entes públicos IV congreso venezolano de derecho procesal. (s.l.i.): Ed. Jurídica Santana San Cristóbal, junio, 2003.
- CABALLERO ORTÍZ, Jesús. **Incidencias del artículo ocho de la ley orgánica del trabajo en el régimen jurídico del funcionario público**. Caracas, Venezuela: Ed. Jurídica Caracas, 1991.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopedia de derecho usual**, 4t, 14ª ed.; Buenos Aires Argentina: Ed.Heliasta, 1979.
- CASSAGNE, Juan Carlos. **La huelga en los servicios públicos esenciales**. Madrid: Ed. Civitas, 1993.
- CORO GARCÍA, José Antonio. **La organización internacional de trabajo y las normas internacionales del trabajo**, Tesis de la Faculta de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- COSCULLUELA MONTANER, Luis. **Manual de derecho administrativo**. Madrid, España: Ed. Civitas, 1997.
- DE LEÓN, José. **Derecho colectivo laboral**, Tesis de la Faculta de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1955.

- FIGUERA ORTÍZ, Edgar. **La huelga y los servicios esenciales. Estudios del derecho al trabajo**, Libro Homenaje a Román Duque Sánchez. TSJ. Colección Libros Homenaje, 9ª. ed., Caracas, Venezuela, (s.e.), 2003.
- FLORES ASTURIAS, Ricardo. **Introducción al estudio del proceso Laboral de la legislación Guatemalteca**, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, 1988.
- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y Fernández, Tomás Ramón. **Curso de derecho administrativo**. 10ª ed, Madrid, España: (s.e.), 2000
- GORDILLO, Agustín. **Tratado de derecho administrativo**. (s.l.i.), Ediciones Macchi, (s.f.).
- LARES MARTÍNEZ, Eloy. **Manual de derecho administrativo**. 9ª ed., Caracas, Venezuela: Ed. UCV., 1992.
- MARIUCCI, Luigi. **La ley sobre la huelga en los servicios públicos esenciales: Problemas cerrados y abiertos**, en Debate Laboral N° 8-9, San José de Costa Rica: (s.e.), (s.f.).
- MARTÍNEZ MARÍN, Antonio. **Régimen jurídico de los funcionarios**. Madrid, España: Ed. Tecnos, 1999.
- MM OCÉANO, **Diccionario ilustrado**, Madrid, España: Ed. Milenio, 2000.
- MÓNACO G., Miguel. **El concepto de servicio público en la actualidad en el derecho administrativo**. VI Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo «Allan Brewer Carías». Caracas, Venezuela: (s.e.), 2002.
- MORALES CRUZ, Jorge Rolando. **Análisis de las asociaciones profesionales de los trabajadores del Estado y sus limitaciones al derecho de huelga**. Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.
- ORTÍZ ÁLVAREZ, Luís A. **La responsabilidad patrimonial del Estado y de los funcionarios públicos en la Constitución de Venezuela de 1999**. Revista de Derecho Constitucional N° 1. Caracas, Venezuela: Ed. Sherwood, 1995.
- OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 23ª ed.; Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 1996.
- PARADA, Ramón. **Régimen jurídico de las administraciones públicas y procedimiento administrativo**. Madrid, España: Ed. Marcial Pons, 1993.
- PEÑA SOLÍS, José. **Manual de derecho administrativo**. 2 vol.; Caracas Venezuela: Ed. Colección de Estudios Jurídicos TSJ, 2001.

RASO DELGUE, Juan. **La huelga en los servicios esenciales.** (s.l.i.), (s.e.), (s.f.).

RONDÓN DE SANSÓ, Hildegard. **Las peculiaridades del contencioso administrativo.** FUNEDA. Caracas, Venezuela: Ed. Arte, 2001.

SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. **Derecho de la función pública.** Madrid, España: Ed. Tecnos Madrid, 1996.

SAYAGUES LASO, Enrique. **Tratado de derecho administrativo.** Montevideo: (s.e.), 1986.

LONG, Marceau, Weil, Prosper, Braibant, Guy, Genevois, B. y Delvolve, P. **Los grandes fallos de la jurisprudencia administrativa francesa.** Colombia: Ed. Librería del Profesional, 2000.

SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. **Derecho de la función pública.** Madrid, España: Ed. Tecnos, 1996.

SANTAMARÍA PASTOR, Juan Alfonso. **Principios de derecho administrativo.** 2 vol.; 2ª ed., España: Ed. Ramón Areces, 2000.

SORO MATEO, Blanca. **La responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas.** Madrid, España: Ed. Tecnos Madrid, 2001

VILLAR EZCURRA, José Luís. **Derecho administrativo especial.** Madrid, España: Ed. Civitas, 1999.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Convenio sobre la negociación colectiva (C154). Ginebra, 11 de agosto de 1983.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 35-96 del Congreso de la República.

