


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



**ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LA LEY  
DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA  
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO  
EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN DE INJUSTO  
EL DESPIDO DE TRABAJADORES  
Y SUS CONSECUENCIAS EN CUANTO  
A LA PETICIÓN DE REINSTALACIÓN  
COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR,  
SUS REPERCUSIONES EN CUANTO  
A LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO  
DE IGUALDAD PROCESAL**

**ARTURO ALVARADO REYES**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009**

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

**ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LEY DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA  
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN  
DE INJUSTO EL DESPIDO DE TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS  
EN CUANTO A LA PETICIÓN DE REINSTALACIÓN COMO UN DERECHO  
DEL TRABAJADOR, SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA VIOLACIÓN  
AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad San Carlos de Guatemala

Por:

**ARTURO ALVARADO REYES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, noviembre de 2009

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



DECANO:	Lic.	Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br.	Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

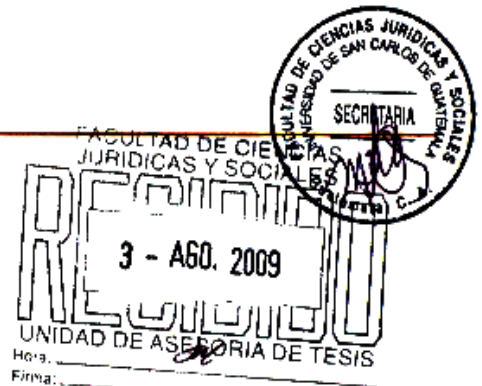
**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Ronald Ortiz
Vocal:	Lic.	Otto Marroquín Guerra
Secretaria:	Licda.	Gladys Albeño

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Manfredo Maldonado
Vocal:	Lic.	Ronald Ortiz
Secretario:	Lic.	Jorge Estuardo Reyes Del Cid

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



Guatemala, 24 de junio de 2009

Licenciado

**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Presente**

**Respetable Licenciado Castro:**

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, en el que se me faculta para que como Asesor pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación del Bachiller **ARTURO ALVARADO REYES**, intitulada **“ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN DE INJUSTO EL DESPIDO DE TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS EN CUANTO A LA PETICION DE REINSTALACIÓN COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR, SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL”**, procedo a emitir el siguiente dictamen:

El trabajo contiene doctrina, legislación y práctica que directamente le es aplicable, en él, se deja constancia de la realidad que existe en la falta, errónea y reducida interpretación de las normas jurídicas laborales en cuanto a la violación del principio de igualdad, disposición constitucional establecida en el artículo cuatro.

El autor de la presente tesis de investigación dentro del análisis jurídico y doctrinario contenido en el cuerpo de la misma, hace referencia exhaustivamente a la diferencia de los derechos de los trabajadores del Estado de Guatemala, principalmente con el análisis de los trabajadores que prestan sus servicios en las fuerzas de seguridad, ya que éstos de conformidad con la legislación vigente no tienen derecho a estar protegidos de inamovilidad, en el caso que fueren despedidos por el empleador, cuando existe un conflicto colectivo planteado ante el órgano jurisdiccional competente como lo es el órgano jurisdiccional privativo de trabajo.



El estudiante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores para los estudiosos del Derecho de trabajo, mismos que plasmó en todo el contenido y en las atinadas conclusiones realizadas; por ello, que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, es decir que su contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así también, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones y recomendaciones, son congruentes con el contenido de la investigación, así como la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, en ese sentido, considero que el trabajo elaborado demuestra interés en resolver el problema planteado, por lo mismo, es procedente que pase a la fase de revisión para ser discutido posteriormente en el examen público respectivo.

Sin otro particular, me es grato suscribirme de usted,

Muy respetuosamente,

**Ramiro Ruiz Hernández**  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 5,802

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de agosto de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JORGE LEONEL BRUNO GUTIERREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ARTURO ALVARADO REYES, Intitulado: "ANÁLISIS JURIDICO LABORAL DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN DE INJUSTO EL DESPIDO DE TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS EN CUANTO A LA PETICIÓN DE REINSTALACIÓN COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR, SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis  
CMCM/sllh.

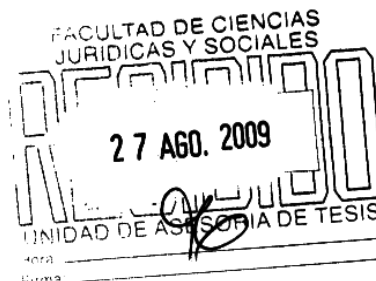


LIC. JORGE LEONEL BRUNO GUTIERREZ  
Abogado y Notario



Guatemala, 20 de agosto de 2009

Señor Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe

Por nombramiento emitido de esa Jefatura a su cargo, procedí a la revisión del trabajo de tesis del Bachiller **ARTURO ALVARADO REYES**, intitulada “**ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN DE INJUSTO EL DESPIDO DE TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS EN CUANTO A LA PETICION DE REINSTALACIÓN COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR, SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL**”, y para el efecto emito el siguiente **DICTAMEN**:

La tesis revisada completa fielmente los requisitos que el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de esa unidad académica contempla, así también llena los requisitos establecidos en el artículo 32 del mismo cuerpo legal, el bachiller analizó e investigó lo relacionado a las normas jurídicas aplicables y la doctrina referente al tema.



LIC. JORGE LEONEL BRUNO GUTIERREZ  
Abogado y Notario

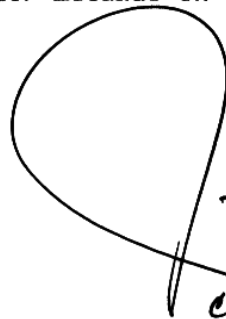
---

El contenido se adecua a los requerimientos científicos y técnicos que debe cumplir todo trabajo de tesis, así como la metodología, técnicas de investigación utilizadas y la redacción son congruentes con el contenido de la investigación, así como la bibliografía utilizada es pertinente y moderna, por lo que considero en mi calidad de revisor que el trabajo elaborado demuestra interés en resolver el problema planteado.

El Bachiller ha arribado a las recomendaciones puntuales y a conclusiones que en definitiva indican una disminución, una tergiversación al derecho adquirido de los trabajadores y choca con el principio de igualdad.

Por lo antes expuesto **EMITO DICTAMEN FAVORABLE** y como consecuencia el mismo debe de ser discutido en examen público de tesis para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,

  
cd. 3941. -  
**Jorge Leonel Bruno Gutiérrez**  
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado 3,941



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de septiembre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ARTURO ALVARADO REYES. Titulado ANÁLISIS JURÍDICO LABORAL DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO EN CUANTO A LA CALIFICACIÓN DE INJUSTO EL DESPIDO DE TRABAJADORES Y SUS CONSECUENCIAS EN CUANTO A LA PETICIÓN DE REINSTALACIÓN COMO UN DERECHO DEL TRABAJADOR. SUS REPERCUSIONES EN CUANTO A LA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/slh





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su infinito amor.
- A MIS PADRES:** Por su abnegado esfuerzo y porque hicieron posible que mis ilusiones se hicieran realidad.
- A MI ESPOSA:** Por su apoyo incondicional y amor.
- A MIS HIJOS:** Con todo el amor que un padre puede dar.
- A MIS HERMANOS, CUÑADOS Y SOBRINOS:** Por su apoyo, con amor fraternal.
- A MIS TÍOS, PRIMOS Y DEMÁS FAMILIARES:** Por compartir este momento.
- A MIS COLABORADORES:** Por haber hecho posible la realización de este trabajo.
- A TODOS MIS AMIGOS:** Con mucho cariño y respeto.
- AL PUEBLO DE GUATEMALA:** Un agradecimiento muy especial, quienes con sus impuestos y aportes hacen posible el funcionamiento de esta casa de estudio.
- A: LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Análisis del derecho colectivo de trabajo .....	1
1.1. Breves antecedentes.....	1
1.2. Aspectos generales .....	4
1.3. Definiciones de derecho de trabajo.....	7
1.4. Definición de derecho colectivo de trabajo.....	9
1.5. Principios que informan el derecho colectivo de trabajo.....	10
1.5.1. Fines del derecho colectivo de trabajo.....	15
1.5.2. La unión de los trabajadores en agrupaciones organizaciones y asociaciones .....	16
1.5.3. La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo .....	17
1.5.4. La justicia laboral .....	17
1.6. Principios institucionales del derecho colectivo de trabajo.....	18
1.6.1. Conflictos colectivos.....	18
1.6.2. Naturaleza jurídica de los conflictos.....	19
1.6.3. Definición de conflicto.....	21
1.6.4. Clases de conflictos de trabajo.....	22



Pág.

1.7. El contrato colectivo.....	24
1.8. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	27
1.8.1. Clases de pactos colectivos.....	28
1.9. Los sindicatos.....	31
1.10. La huelga y el paro.....	36
1.11. Regulación del derecho de huelga.....	37
1.12. El arreglo directo y la vía directa.....	39

## **CAPÍTULO II**

2. La Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado-----	41
2.1. Análisis de la ley .....	41
2.2. Los trabajadores del Estado y el derecho de huelga.....	42
2.3. Normas internacionales.....	43
2.4. Derecho interno.....	45

## **CAPÍTULO III**

3. Repercusiones de la ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del estado en cuanto al despido y violación del principio de igualdad constitucional.....	61
3.1. Aspectos generales.....	61
3.2. El despido en la doctrina.....	62



**Pág.**

3.3. Antecedentes.....	63
3.4. Clases de despido.....	65
3.5. Naturaleza jurídica.....	68
3.6. Análisis jurídico.....	69
3.7 El despido y la reinstalación desde la perspectiva de la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.....	69
3.8. Violación al principio de igualdad.....	72
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77



## INTRODUCCIÓN

La elaboración de la presente investigación surge de la experiencia laboral, al observar de manera reiterada la desigualdad que se da entre los trabajadores del Estado y los de la iniciativa privada, quienes están en desventaja frente al patrono; por eso mismo, las regulaciones laborales nacieron de la necesidad de impedir la excesiva explotación de los trabajadores a los que el capitalismo con la revolución industrial sometía a todo tipo de vejaciones, y aunque el ejercicio del derecho de huelga nació para frenarlas, ésta se ha visto obstaculizada a lo largo de los años, no sólo por acciones dilatorias, sino también por disposiciones legales que regulan su trámite, específicamente las reguladas en la Ley de Sindicalización y Huelga, que riñe con el principio de igualdad constitucional.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, tiene por objeto esencial regular el derecho de los trabajadores del Estado a la libre sindicalización y huelga, especialmente a los empleados de los servicios esenciales numerados en el Artículo 4 de este cuerpo legal.

Como objetivo general se establece la importancia que tiene la Ley de Sindicalización y Huelga en el caso de los despidos injustificados, las repercusiones negativas que esto trae al trabajador y, por ende, la violación al principio de igualdad.



Para la realización de este trabajo se utilizaron los métodos: científico, analítico, sintético, inductivo, deductivo, estadístico. También fue de gran ayuda la observación, como técnica de investigación.

Esta tesis esta contenida en capítulos; de los cuales el primero consiste en el análisis del derecho colectivo de trabajo y sus antecedentes; el segundo se fundamenta en la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, se realiza un análisis de la ley; y, el tercer capítulo, está dirigido a estudiar las repercusiones de la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, en cuanto al despido y violación del principio de igualdad constitucional, los aspectos generales y sus antecedentes.

De acuerdo con análisis realizado a las reformas a esta ley, ha tenido la característica de ser totalmente violatorias a los derechos de los trabajadores, y se evidencia que fueron elaboradas por organismos de la administración pública, sin importar lo preceptuado en la constitución Política de la República de Guatemala.



## CAPÍTULO I

### 1. Análisis del derecho colectivo de trabajo

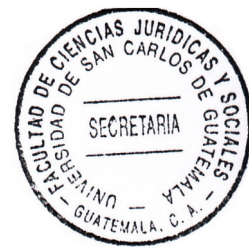
#### 1.1. Breves antecedentes

El trabajo se considera como una actividad del ser humano que conlleva un esfuerzo tanto físico como mental que permite a través de la realización de éste, lograr el desarrollo por medio de la conformación o creación de bienes o servicios, y que por su realización, se percibe una remuneración que puede ser denominada: salario, sueldo, estipendio, emolumento, honorarios, etc.

El trabajo tiene características esenciales para ser considerado como tal. De esta manera se establece que ha existido desde los tiempos del surgimiento de la misma humanidad.

Trabajo, en términos sociológicos es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.





En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario establecido. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en un inicio, se constituyó como una actividad masculina.

Así, el trabajo en el sentido de empleo ha sido básicamente masculino hasta la reciente incorporación de la mujer. Históricamente la definición de trabajo en un sentido amplio, es incorrecta, ya que de hecho en su mayor parte ha sido realizado por mujeres, especialmente en el hogar y en las prácticas de crianza.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el período pre y post natal y los beneficios de la jubilación.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Pág. 34



El trabajo a través de esa evolución, surge como un derecho, y por lo tanto, merecedor que el Estado conforme un cuerpo normativo regule las relaciones de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patronos.

Dentro del derecho de trabajo, se encuentra comprendidas las normas jurídicas individuales y colectivas, procesales y ejecutivas que lo regulan y que tiene cada una de ellas, instituciones especiales, como se verá adelante.

Es por ello, se considera al derecho colectivo, como una rama del derecho de trabajo y que constituye un conjunto de normas, principios, instituciones que rigen exclusivamente la actividad creadora del hombre dentro de sus relaciones con otros, y que éstos a su vez, generan con los patronos, lo que origina principios especiales que se detallarán adelante.

En Guatemala, el derecho colectivo de trabajo, concebido de tal manera, tuvo su origen con las formas de organización sindical, que en primera instancia, consistieron en mutuales; asociaciones mutualistas que existieron en la época de los años treinta y cuarenta, se fortaleció aún más con el empuje internacional que tuvieron las organizaciones sindicales, y con el fortalecimiento de la legislación internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo-OIT- la normativa que imperaba en ese entonces, y de la apertura legal en la Constitución, que da margen a una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos propiamente dichos.



Por ello, se puede establecer que los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

## 1.2. Aspectos generales

El trabajo se concibió por mucho tiempo individualmente, sin embargo, con el avance que ha tenido esta rama del derecho, en la actualidad, se ha concebido también colectivamente y es así como empieza la organización de miles y miles de trabajadores, porque consideran que a través de ésta pueden lograr mejores condiciones en cualquier actividad laboral, especialmente por el surgimiento de las maquinas, que en ese entonces, se pretendió suponer que sustituirían al hombre, lo cual no fue así, tuvo repercusiones negativas porque muchos de ellos fueron desplazados a través de éstas, es lo que sucede actualmente, en la era moderna, en donde existen computadoras y equipo con tecnología avanzada, se piensa que puede llegar a sustituir al hombre, sin embargo no es así, efectivamente ocasiona problemas a los trabajadores, con ello disminuye la cantidad de personas que trabajan en una empresa, que lo que trajo esto fue el desempleo y ha aumentar las organizaciones sindicales para poder conservar el trabajo, actualmente en casi todos los países hay democracia lo que permite la libre asociación en sus respectivas constituciones, precisando asimismo los detalles de la condición genérica en cada es Estado.

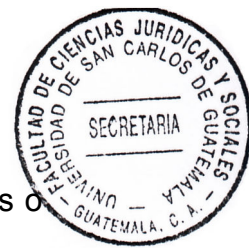


No obstante lo anterior, no debe confundirse el referido derecho de asociación con el simple derecho de reunión lo que establece la Constitución de la República en su Artículo 33 que: Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y de manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público. Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen por la ley. Para el ejercicio de estos derechos bastará la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente.

Por lo antes transcrito la opinión es que el derecho de asociación que nos ocupa tiene fundamentos y caracteres que lo diferencian del simple derecho de reunión, consistiendo este último en: Grupo de personas que coinciden en algún lugar por alguna afinidad o conocimiento entre sí.

Mientras que el derecho de asociación da origen a una agrupación que constituye, aparte de la simple reunión momentánea sin propósito específico, una relación que une a los individuos en grupos y entidades organizadas, donde el simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega a un propósito más o menos duradero de proceder unidos para uno o varios objetivos.

Nos referimos en lo anterior al derecho de asociación como una garantía individual consignada dentro de los derechos humanos que reconoce y proclama la Constitución de la República y que se caracteriza especialmente porque de



este derecho surge una asociación o unión de personas que tiene carácter más o menos duradero, con una organización interna y que persigue ciertos fines a través del tiempo. Entre los fines que una asociación persigue, figura en primer lugar la superación de sus miembros, ya sea en el campo cultural, político, social, etc. Pues bien dentro del derecho de asociación general ya examinado, se encuentra como una especie de este último el llamado de derecho de asociación profesional.

Podemos afirmar entonces que asociación profesional en el punto de vista que nos interesa, es “la aglutinación por razones de mejora y de protección laboral para las personas que comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. El concepto anterior comprende no sólo a la fuerza laboral conformada por obreros y campesinos, sino además a empleadores o simplemente a personas de un mismo gremio; aunque hoy por hoy la institución de asociación profesional se entiende como una garantía social de los trabajadores que busca conseguir el equilibrio de las fuerzas económico-sociales igualando el trabajo con el capital.

El derecho de asociación es el medio jurídico y reglamentado que otorga el derecho a las fuerzas económicamente débiles para obtener del empleador sus reivindicaciones económico-sociales.

Este derecho surgió con los collegia romanos, asociaciones de la edad media entre las que figuran las Bruderschaften y Fraternités, por último, en el siglo XIX en el año 1848 cuando la Constitución Francesa reconoció el derecho de



asociación, el cual hasta entonces era prohibido para los trabajadores. En el tratado de Alonso García afirma que el origen del sindicalismo debe ubicarse en la época liberal y no en precedentes remotos, no fue hasta la edad moderna que se reconoció su existencia legalmente.

### 1.3. Definiciones de derecho de trabajo

En el Código de Trabajo, este derecho regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver los conflictos.

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente como derecho laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los

servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

El derecho de trabajo, debe entenderse como lo establece el tratadista Trueba Urbina, que indica que “el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los



que viven con sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>2</sup>

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.<sup>3</sup>

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.<sup>4</sup>

Néstor de Buen L. Concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas o indirectamente que se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>5</sup>

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas

---

<sup>2</sup> citado por De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág.. 12

<sup>3</sup> De Buen L. Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 27

<sup>4</sup> De Buen L. Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 128

<sup>5</sup> De Buen L. Néstor. **Ob. Cit.** Pág.. 138



destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen en ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.<sup>6</sup>

De estas definiciones se puede concluir en que el Derecho de Trabajo es: el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores con relación al trabajo.

#### 1.4. **Definición de derecho colectivo de trabajo**

Guillermo Cabanellas, indica que el derecho colectivo del trabajo es el que “dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe también incluir en él, las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción...”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Ibid. Pág. 235, 236

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo I, Pág. 232





Para Mario De la Cueva, el derecho colectivo del trabajo “constituye un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que ha de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Agrega este tratadista, que desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales...”<sup>8</sup>

De lo anterior, se puede resumir que el derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho laboral que estudia la integración y funcionamiento de los distintos grupos de trabajadores, quienes tienen como propósito reivindicar sus derechos económicos y sociales.

### **1.5. Principios que informan el derecho colectivo de trabajo**

Los principios son “los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Mario de la Cueva. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. tomo I. Pág. 643

<sup>9</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, Pág. 53



El profesor Uruguayo América Plá Rodríguez, citado por el licenciado Chicas Hernández,<sup>10</sup> define los principios señalando que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Dentro de los principios que rige el derecho de trabajo,<sup>11</sup> se encuentran:

- a) El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada.

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, el patrono, en situación de desventaja, una desventaja material.

Este principio tiene relación con el principio tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el

---

<sup>10</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 54

<sup>11</sup> citados por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra **derecho colectivo de trabajo**. Pág.



trabajador, en éste último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

Cabe señalar que en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

- b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora.  
También el autor considera que este principio tiene estrecha relación con el principio tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas leyes tienen un carácter conciliador, y pretenden en el espíritu de las mismas, ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.
- c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado.

A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e



igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, y otro sector de la población, pero en menor porcentaje, lo constituyen los patronos. De esta manera, puede establecerse que el principio tutelar, también pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad, se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

- d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital.

Al considerar que el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y



patronos, (desigualdad material), se compara con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo regulan, siendo tutelar.

Dicha tutela del Estado se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En vista de que el trabajo lo constituye un grueso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas.

- e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social.

El autor considera que al decir, que el derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de



bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de derecho.

Dentro de las características de un Estado de derecho, se encuentra que exista una Constitución Política que regule derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos.

Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

#### **1.5.1. Fines del derecho colectivo de trabajo**

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una serie de fines, los cuales el autor ha considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala los siguientes:



### **1.5.2. La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones y asociaciones**

Éste es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho colectivo del trabajo y que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grueso sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo como se reconoció anteriormente, existe la necesidad del fortalecimiento del derecho individual del trabajo y a través de este surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre, se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente nacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados su fortalecimiento y reconocimiento.



### **1.5.3. La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo**

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho Individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción del mismo, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y con posterioridad en la normativa nacional, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados con lo que consiguieron su fortalecimiento y reconocimiento.

### **1.5.4. La justicia laboral**

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho al trabajo entendiéndolo como trabajo “un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La justicia absoluta es una idea irracional, se ha dicho que es difícil de alcanzar, que es una ilusión, una ilusión del hombre, de la humanidad. Desde el punto de





vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo. En ciertas condiciones, uno de ellos puede ser justo, bajo otras condiciones es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo una justicia relativa, no absoluta, porque esta no existe.

Según el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales “la justicia social, parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de los partidos y grupos que la propugnan”.<sup>12</sup>

## **1.6. Principios institucionales del derecho colectivo de trabajo**

### **1.6.1. Conflictos colectivos**

La palabra conflicto significa en términos generales, una divergencia, pleito, lucha, pelea, etc. “Proviene de la voz conflictus, que tiene su origen en la palabra conflare, que implica combatir, luchar, pelear”.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 433.

<sup>13</sup> varios autores. Diccionario



Se ha dicho que el hombre por la misma naturaleza es conflictivo, a raíz de que existen unos que poseen y otros que no, lo cual genera conflicto.

### 1.6.2. Naturaleza jurídica de los conflictos

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández<sup>14</sup> “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 sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales.

El Profesor Mariano R. Tissembaum, citado por el Licenciado Chicas Hernández, expone las diferencias entre las contiendas en derecho civil y de derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca.

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca, son también dos. Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

---

<sup>14</sup> Chicas Hernández Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 263.



- Caracteres de naturaleza intrínseca: El mismo autor, citado establece que en el derecho civil se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes, en el derecho de trabajo, se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones, se justifica ampliamente en una posible contienda, porque no es lo mismo que se discuta derechos individuales, ya que en una colectividad adquiere mayor fuerza y atención la resolución de intereses laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.
- Caracteres de naturaleza extrínseca: Explica el mismo autor, que las repercusiones que tiene el conflicto hacia los demás de la colectividad, hacía la sociedad, también, son parte de los intereses individuales o personales, particulares, no puede estar separado uno de otro, y en la actuación que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.



### 1.6.3. Definición de conflicto

Con base en lo anotado anteriormente, se presenta a continuación algunas definiciones de conflicto.

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

Ernesto Krotoschin, expone que “por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral”.<sup>16</sup>

Manuel Alonso García, establece por conflicto de trabajo como “toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alternación 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”.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano de trabajo**. Pág. 533

<sup>16</sup> Krotoschin, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 67

<sup>17</sup> Alonso García, Manuel. **Curso de derecho al trabajo**. Pág. 101



#### 1.6.4. Clases de conflictos de trabajo

Conviene para que posteriormente se haga una distinción de las clases de conflicto de trabajo, la diferenciación que existe entre conflicto colectivo de trabajo y el conflicto de trabajo propiamente dicho, tal como lo define el tratadista Mario de la Cueva: “conflicto colectivo de trabajo, constituye la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión, o supresión de las condiciones generales del trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso, se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.<sup>18</sup>

Respecto a la clasificación de los conflictos de trabajo, y los conflictos colectivos de trabajo, existen diversidad de criterios de distintos autores que ha podido recoger el autor, sin embargo, es prudente describir la clasificación que hace el autor Tissembaun, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, que ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo, en la primera, adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan en ellos, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo, que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado.

---

<sup>18</sup> Nuevo derecho mexicano de trabajo. Pág. 566



Poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. De esta manera, los conflictos colectivos pueden ser de dos clases:

- El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.
- El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

Otra categoría o clasificación es la de los intersindicales, los que a su vez son colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales no colectivos, están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las organizaciones obreras diversas, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencian por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda. En resumen de lo anterior, se establece lo siguiente:

1. Controversias obrero patronales que se subdividen en: controversias de derecho que pueden ser, individuales y son las relativas a una posición concreta de orden personal. Las colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional.



2. Controversias intersindicales que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.
  
3. Controversias que surgen entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
  
4. Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado.

### 1.7. El contrato colectivo

Guillermo Cabanellas expone: “Contrato colectivo de trabajo es el suscrito con uno o más patronos por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.<sup>19</sup> Alejandro Gallar Folch<sup>20</sup> manifiesta que contrato de trabajo colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono,

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 178

<sup>20</sup> Citado por Raúl Antonio Chichas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 98



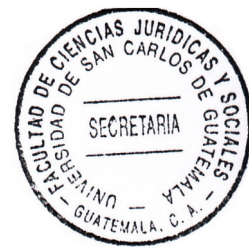
bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución que satisfaga a éste último”.

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

Con base en lo explicado anteriormente, el contrato colectivo de trabajo, debe contener como requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Las partes que lo celebran.
- b) Intensidad del trabajo que deba prestarse.
- c) Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por precio alzado.
- d) Jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse.
- e) Remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra u otro criterio que servirá de base para su cálculo.
- f) Forma, tiempo y lugar de pago del salario.





- g) Sitio o lugar donde deberá prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- h) Las estipulaciones especiales que las partes convengan.
- i) Lugar y fecha de la celebración del contrato y la firma de las partes contratantes o de sus representantes legales.

Dentro de las características del contrato colectivo, según la ley, se pueden citar las siguientes:

- a) Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.
- b) El sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas.
- c) Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo.
- d) El salario debe ajustarse en el contrato colectivo en forma individual.
- e) El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato.
- f) No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.
- g) La coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.

Para que nazca a la vida jurídica, de conformidad con lo establecido en el Artículo 39 del Código de Trabajo, es obligación celebrarse siempre por escrito en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a



hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La omisión de lo anterior, daría lugar a que el mismo sindicato o sindicatos de trabajadores, queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

El Artículo 40 del Código de Trabajo, en cuanto a los requisitos de fondo, indica lo siguiente: nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo, contenidos en el Artículo 29 del mismo Código.

#### **1.8. Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

De conformidad con la ley, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, tal como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo.



### 1.8.1. Clases de pactos colectivos

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se dividen en: pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado y pactos colectivos de Industria, de actividad económica o de región determinada. Se diferencian en que los de empresa deben realizar un trámite de negociación para su constitución, mientras los de industria se realiza ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; los de empresa tienen carácter de ley profesional para las partes que lo han suscrito y los de Industria son obligatorios a una circunscripción territorial, empresa o industria.

El plazo de vigencia para el pacto colectivo de empresa es de uno a tres años, mientras que para el de Industria es de uno a cinco años.

El Artículo 51 del Código de Trabajo establece lo relativo a la obligatoriedad del patrono a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, con el sindicato que lo solicite.

Los requisitos que deben tomarse en cuenta para su celebración, son los siguientes:



- a) Justificar la personería en caso de los miembros del sindicato: con certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del Acuerdo que se ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado.
- b) Siempre por escrito en tres ejemplares.
- c) Dentro de quince días posteriores a su celebración, el patrono debe remitir copia a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana.

Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que lo suscriben.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción determinado.
- c) Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción conforme lo establece el artículo 50 del Código de Trabajo.

Dentro del contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, conforme el Artículos 53 de este cuerpo legal, son los siguientes:



- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año, ni menor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia, por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.
- Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados; y
- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.



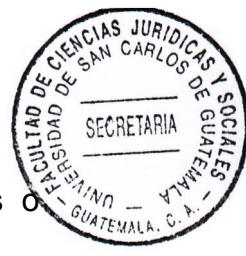
La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

En cuanto a su duración, de conformidad con el Artículo 53 literal b) del Código de Trabajo indica que la duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes.

Es importante indicar que la denuncia del pacto colectivo, es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores, en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto, acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de la vigencia fijada. En cuanto a sus efectos, éstos se producen cuando no se denuncia, conforme la legislación, se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció.

### **1.9. Los sindicatos**

Constituyen la conformación de grupos de trabajadores en asociaciones profesionales que intervienen en la resolución de los conflictos que se generan en



una empresa o centro de producción determinado, pueden ser negociados o conciliados a través de asociaciones de trabajadores, por grupos coaligados, es decir, por grupos de trabajadores, que no se encuentran conformados en sindicato propiamente dicho, porque al conformarse como tales, deben reunir determinados requisitos que se exige en la ley.

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

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.



Según el Artículo 215 del Código de Trabajo, los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
  - 1) En una misma empresa.
  - 2) En dos o más empresas iguales.
- c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y presentan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

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

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





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

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



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

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

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

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

La Dirección General de Trabajo examinará si los documentos se ajustan a las disposiciones legales y resolverá en un plazo de diez días. Si el trámite resulta favorable: se remite el expediente al despacho superior para el visto bueno, se emite el acuerdo haciendo la declaración respectiva, se inscribe en el Libro de Sindicatos y se mandará a publicar en el diario oficial el resumen de la resolución respectiva en un plazo de quince días. Si por el contrario el trámite de inscripción



resulta desfavorable y los errores son insubsanables se podrá interponer recurso de Revocatoria y si el recurso es declarado sin lugar se debe hacer nueva solicitud. Si los errores son subsanables, de igual manera se puede presentar recurso de revocatoria, si resulta con lugar, se ordena su enmienda.

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

#### **1.10. La huelga y el paro**

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

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



La huelga constituye también una de las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo, y es el resultado de la generación de un conflicto colectivo que no tuvo éxito en cuanto a la intervención de las partes, para una posible conciliación o acuerdo.

La huelga puede clasificarse de la manera siguiente:

- Atendiendo al sistema legal: huelga regulada por la ley y huelga prohibida por la Ley, según el Artículo 243 del Código de Trabajo y Artículo 1 de Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
- Atendiendo al fondo del Conflicto: huelga justa e injusta, Artículo 242 del Código de Trabajo.
- Atendiendo al cumplimiento de trámites: Legal, Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo e Ilegal, Artículo 239 del mismo cuerpo legal.

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

La doctrina distingue diversas formas de regular el derecho de huelga: por vía judicial, autónoma, autorregulación o autodisciplina sindical y heterónoma o legislativa. Lo deseable es el menor grado de intervención posible y por lo tanto no será la vía legislativa la óptima.



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

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

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



El derecho de huelga en la forma que lo estipula la ley y sin afectar la atención de los servicios esenciales, el giro será ejercido, pareciera interpretarse, como lo que puede ser objeto de regulación es el ejercicio del derecho. Mientras que el derecho en si no puede afectarse, la restricción a las posibilidades del recurso a la huelga no podría implicar la supresión del derecho, sino la limitación a su ejercicio.

Será ejercido, supone, el uso del derecho y por lo tanto lo que deja la regulación legal son los límites, sí la eliminación del derecho hubiera sido la intención del constituyente lo debió expresar categóricamente.

### **1.12 El arreglo directo y la vía directa**

Como lo establece el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, “la doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.

En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, es importante resaltar que puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo



a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares bajo pena de nulidad.



## CAPÍTULO II

### 2. La Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado

#### 2.1 Análisis de la ley

El Decreto 71-86 del Congreso de la República, regula la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado. Tiene como objeto regular el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y huelga, en armonía con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

En su presentación se crea 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 esta comunicación, hemos encontrado pocos análisis doctrinarios sobre el punto en Guatemala, por lo que esperamos contribuir a fomentar el estudio más profundo del tema que dista de considerarse agotado.





Pretendemos realizar algunas reflexiones y cotejar la legislación vigente con la opinión de los órganos de control de la OIT y la doctrina universal más autorizada sobre el derecho de huelga.

Comenzaremos situando el derecho de la huelga respecto de los trabajadores del Estado: se incluye un aparato sobre normas internacionales ratificadas por Guatemala y que forma parte de su derecho interno: constitución y normas inferiores así como las contradicciones y dudas con relación a la vigencia y aplicación. Seguidamente analizaremos la regulación del derecho de huelga para los trabajadores del Estado en Guatemala, así también nos abocaremos a la revisión de los límites que se pueden imponer a derecho de huelga con particular énfasis en los servicios esenciales. Por último plantearemos algunas conclusiones.

## **2.2. Los trabajadores del Estado y el derecho de huelga**

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado ha sufrido en Guatemala, una larga evolución, desde la absoluta prohibición hasta en el reconocimiento del derecho dispuesto en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Esto no difiere en lo que ha ocurrido en la evolución histórica del derecho de huelga en el mundo, que paso de la prohibición al reconocimiento jurídico pasando por la tolerancia.

En la doctrina a nivel mundial se desdibuja a los efectos de la regulación legal del derecho, la separación tajante entre trabajadores, la separación tajante entre



trabajadores del sector público y del 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, aún cuando con especificaciones propias según el ámbito de este sector. El reconocimiento del derecho de huelga en la administración y los servicios públicos ha 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 las constituciones.

Todavía hay muchas legislaciones que regulan por separado los derechos de los trabajadores del sector público y privado.

### **2.3. Normas internacionales**

En Guatemala, por imperio del Artículo 46 de la Constitución Política, las normas internacionales sobre derechos humanos forman parte del derecho interno, con las precisiones que más adelante se mencionarán; éstas 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 colorario esencial del derecho de sindicalización. Lo que no se discute es que el derecho de huelga es uno de los derechos humanos.

El Artículo 8 del pacto de los derechos económicos, sociales y culturales dispone que los Estados partes 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 pueden 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 interamericano, el protocolo adicional de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador, dispone que los Estados partes garantizan el derecho de huelga, éste 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 OIT, entre ellos los más importantes el 87, 98, 95 y 154 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva, respectivamente.

Se menciona que 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 sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales o intereses económicos, sociales. Éste derecho puede limitarse y hasta suprimirse en determinadas circunstancias, cuando el Estado así lo decida.

#### **2.4 Derecho interno**

La doctrina nacional debate si la Constitución Política es o no derecho interno; la Constitución regula en forma separada y diversa el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado y para los trabajadores del Estado, Artículo 116, ambos dentro del título de los derechos humanos.

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



procedimientos de conciliación, sólo se podrá declarar la huelga por razones de orden económico-social, las leyes establecerán los casos y situaciones en que no estarán permitidos la huelga y el paro.

En cuanto a los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas se les reconoce el derecho de huelga que sólo podrá ejercitarse en forma en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales. Se reconoce el derecho de huelga que los trabajadores tenían antes de la sanción de la constitución.

Si los constituyentes hubieran pensado que estaban creando un derecho la redacción de la norma habría sido distinta, la titularidad del derecho está conferida a todos los trabajadores del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas. El derecho tiene dos limitaciones, lo que disponga la ley y la no afectación de la atención de los servicios esenciales.

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 vemos se hace una separación entre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores del Estado, la Ley del Servicio Civil y/o normas particulares, que corresponde a las relaciones de los que laboran para el sector privado es el Código de Trabajo.



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 quedan sujetas las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución 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 rijan exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado.

Por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código. En 1968 se promulga la Ley de Servicio Civil con el propósito de regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores. En 1986 se sanciona la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, a partir de ese 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 sindicalización y de huelga que les garantizan los Artículos 102 y 116 de la Constitución Política de la República.



La ley hace constantes menciones al Código de Trabajo, remite a la aplicación de este cuerpo normativo para entre otras cosas, el ejercicio del derecho de huelga, las sanciones por huelga 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, se aplica a veces por remisión directa de las normas y otras 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 público, se publica el decreto 35-96 que modifica algunos Artículos de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de Estado, los principales cambios que analizará a lo largo de este trabajo, se excluye de la regulación de la ley a las fuerzas armadas y a la policía.

Se dispone que una vez presentado el pliego de peticiones y planteado el conflicto ninguna de las partes podrá tomar represalias contra la otra, se manifiesta que no constituyen actos de represalias por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas la cancelación de nombramientos y contratos de trabajo cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado y cuando se acuerda y mantiene de hecho una huelga que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva que afecte servicios públicos



declarados esenciales. En estos casos, el Estado puede cancelar contratos sin responsabilidad y sin autorización judicial.

Los servicios esenciales en ningún caso deberán ser afectados, para resolver sus conflictos colectivos, los trabajadores que laboran en los servicios públicos declarados esenciales por el decreto y una vez agotados los procedimientos de conciliación deben someterse a arbitraje obligatorio, se prohíben las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económicas-sociales.

Contra este Decreto 35-96 se interpuso un recurso de inconstitucionalidad con varios argumentos por la clara violación al Artículo 4 de la Constitución Política de la República, en cuanto al principio de igualdad ante la ley, ya que la norma impugnada suprime derechos reconocidos y aceptados por el Congreso de la República.

La sentencia de la Corte de Constitucionalidad, desestimó el recurso, al hacerlo se aprecia un cierto desconocimiento del derecho de huelga; el concepto de huelga que usa es de recurso de presión laboral, además, no se analizó la contradicción entre la norma impugnada, los convenios internacionales ratificados por Guatemala y la ley por considerar que solo se revisa la compactibilidad con la Constitución.





El Artículo 1 establece: “Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la Policía”.

Esta norma ha sido objeto de mucha polémica entre grupos sindicales y funcionarios estatales, toda vez, que se ha discutido si esa norma violenta el principio de igualdad establecido constitucionalmente en el Artículo 4, toda vez, que limita el derecho a la libre sindicalización y huelga en el caso de las fuerzas armadas y la Policía Nacional. El Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

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

Este Artículo fue objeto de impugnación por parte de un grupo de personas que conforman las organizaciones sindicales y federaciones de sindicatos ante la



Corte de Constitucionalidad en el expediente 888-96, del año de mil novecientos noventa y siete, y que en base a ello, el fundamento jurídico que les motivo la impugnación relacionada, se debe a lo expuesto en el Artículo 1 que se esta analizando, al establecer que los derechos de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se ejercerá conforme a esa ley.

“Con excepción de las fuerzas armadas y de la policía”, lo cual viola los siguientes preceptos legales: el inciso q del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza el derecho de sindicalización para todos los trabajadores, sin discriminación alguna; el Artículo 4º. Ibidem que garantiza que todos los guatemaltecos son libres e iguales en dignidad y derechos; el Artículo 34 de nuestra Carta Magna, consagra el derecho a la libre asociación.

El numeral I del Artículo 16 de la Convención Americana sobre derechos humanos señala que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines laborales; los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconocen el derecho de huelga a todos los trabajadores incluso a los servidores públicos que podrá ejercerse sin más limitaciones que las que establezca la ley; los Artículos 138 de la Constitución que regula la forma, modo y situación en los que pueden suspenderse los derechos y



139 de ese mismo cuerpo normativo que dispone que será la Ley del Orden Público la que regulará lo relativo a esa materia.

El Artículo 140 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce al Estado como ente soberano e independiente que está obligado a garantizar a todos los habitantes el goce de sus derechos y libertades. Los Artículos 104 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala consagran los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, mismos que son susceptibles de ser superados por la ley o a través de la contratación individual o colectiva.

La literal t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República preceptúa que los derechos contenidos en convenios y tratados internacionales se consideran derechos mínimos laborales y, por ende, infringe el contenido del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y el numeral I del Artículo 5 del Convenio 98 que garantiza el derecho de sindicalización y negociación colectiva; numeral 1o. De la Convención Americana sobre Derechos Humanos que garantiza el derecho a la libre asociación con fines ideológicos, religiosos, políticos, laborales, culturales, deportivos, o de cualquier otra índole.

Cuando se refiere a servicios públicos esenciales, podría establecerse que se refiere a los hospitales, centros, puestos de salud, higiene y aseo, entre otros. El



Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece:

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

Como se observa, la Constitución permite los casos en que este derecho no será ejercido y ello implica una contradicción de normas de la misma jerarquía, toda vez, que aunque garantiza el derecho a la huelga y a la libertad de sindicalización, lo limita en los casos en que la ley ordinaria así lo decida, como sucede en el caso de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.

En el Artículo 2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se establece que para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contraríe preceptos constitucionales.



Respecto a la norma anterior, cabe señalar que la conformación de los sindicatos y grupos de sindicatos, debe encuadrarse en lo que para el efecto regula el Código de Trabajo, lo cual riñe con el principio constitucional de que existe un régimen especial que regula lo relativo a los servicios que prestan los trabajadores del Estado, y para ello, cabe señalar lo que establece el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que dice: Régimen de los trabajadores del Estado.

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.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”.

En el Artículo 3 de la Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se establece que los trabajadores a que alude el Artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, ministerio, entidad autónoma o descentralizada, o por dependencia o gremios.



El Artículo 4 de esta normativa indica que para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y las disposiciones siguientes:

- a) La vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b) Cuando se omita la prueba documental de haber agotado la vía directa, o arreglo directo no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
- c) Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna



de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

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

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

C.2. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.



- d) Para los fines establecidos 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 los servicios de higiene y aseo públicos;
  - d.2. Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;
  - d.3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares.
  - d.4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;
  - d.5. Servicio de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y
  - d.6. Servicios de seguridad pública
- e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, Título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales





indicados en el presente Artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

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

Artículo 5 Sujetos procesales. Son sujetos procesales:

- a) En la vía directa, por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el Sindicato o Comité Ad hoc, integrado en la forma establecida en el Artículo 374 del Código de Trabajo. Pueden intervenir además, cualquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público; y,
- b) En la vía jurisdiccional (conciliación). El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la autoridad máxima del Ministerio



Público, pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada, por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc establecido conforme la ley.

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

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



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

- a) De los impuestos de papel sellado y timbres fiscales en todos los actos, documentos y actuaciones que tramiten directamente ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo.
- b) Del pago del valor de las publicaciones en el Diario Oficial que deban hacer de conformidad con la ley.

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

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



## CAPÍTULO III

### 3. Repercusiones de la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado en cuanto al despido y violación del principio de igualdad constitucional

#### 3.1 Aspectos generales

Como se ha analizado con anterioridad, las reformas del Decreto 71-86 del Congreso de la República que regula la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, han tenido la característica de ser totalmente violatorias a los derechos de los trabajadores, y que se evidencia que fueron elaboradas por organismos de la Administración Pública, como lo es el Congreso de la República.

Tratan de proteger derechos colectivos, perjudicando otros derechos, sin estimar que pueden ser congruentes unos con otros con el espíritu de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En lo que respecta a la facultad de despedir, dichas reformas han sido perjudiciales para los trabajadores, porque en general, se le da un trato distinto al que reciben los demás trabajadores, ese trato distinto, el Estado tiene una



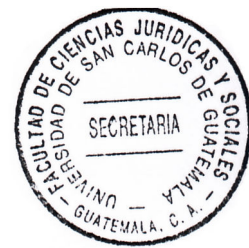
motivación especial, toda vez, que en las reformas, al facultar en caso de no cumplirse con lo preceptuado en dicha ley, el despido sin justificarlo por parte del Estado en el caso de un trabajador.

### **3.2. El despido en la doctrina**

La legislación ordinaria y su interpretación conforme la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado.

Tanto en la teoría laboral tradicional como en la práctica, nos informan que uno de los derechos del empleador es el escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida. Se deduce de ello que el acceso al trabajo es una disposición del patrono, contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia.

Partiendo de un sistema de plena libertad de contratación y despido, se suceden diferentes etapas de restricciones. El trabajo es un derecho del trabajador, el que solo se le puede reducir o quitar por medio de una resolución judicial, cuando este se encuentre protegido por algún pacto colectivo o cualquier otra situación análoga.



### 3.3 Antecedentes

En toda relación jurídica, tiene un nacimiento y una finalización o terminación. En materia laboral, no puede aseverarse que una relación de trabajo permanecerá indefinidamente por el transcurso del tiempo, porque efectivamente pueden surgir eventualidades, que pueden ser imputables tanto al patrono como al trabajador para concluir una relación de trabajo.

La terminación de la relación laboral implica el cese definitivo de la prestación de los servicios y “..la pérdida de la calidad de trabajador o funcionario o empleado”.<sup>21</sup>

Para que se de una terminación de la relación laboral, tiene que darse una terminación del contrato de trabajo.

El Artículo 18 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera: “Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico, mediante el que una persona (trabajador, queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

---

<sup>21</sup> Trueba Urbina, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**: Pág. 297



Guillermo Cabanellas, define el contrato de trabajo así: “es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutas o de servirse, bajo su dependencia o dirección de actividad profesional de otros”.<sup>22</sup>

Ramírez Gronda, indica que el contrato de trabajo es una convención por la cual una persona denominada trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona denominada patrono, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>23</sup>

La terminación de la relación de trabajo, como se ha explicado anteriormente, puede deberse a distintas causas, ya sea que sean generadas por parte del patrono o bien, por parte del trabajador.

Dentro de las causas se pueden distinguir las siguientes:

a) Por voluntad unilateral

El trabajador también puede en forma unilateral dar por terminada la relación laboral, por renuncia. También puede suscitarse que el patrono lo haya despedido, siendo así también una decisión unilateral, pero por parte del patrono. Existen otras causas, como la supresión de puestos, pero

---

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 434

<sup>23</sup> citado por Cabanellas, Guillermo **Ob. Cit.** Pág. 434



comúnmente ello se da en la administración pública, a lo que le han denominado recorte presupuestario.

b) Por disposición de la ley

Se refiere al caso en que tal como lo regula el Artículo 77 y 78, 79 del Código de Trabajo, existen causas por medio de las cuales, tanto los trabajadores como los patronos pueden dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Para Lyon Caen, el despido es “el acto por el cual una de las dos partes, asalariado o empleador, pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo”.<sup>24</sup>

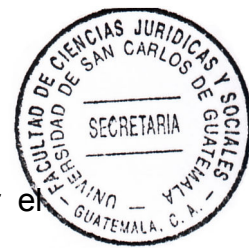
### 3.4. Clases de despido

Existen dos clases de despido en la legislación laboral guatemalteca, el directo y el indirecto. Sin embargo, en otras legislaciones, se determinan otras clases.

---

<sup>24</sup> Citado por Oscar Najarro Ponce. *Colección Septem Partitarum*. Pág. 288.





En cuanto al despido directo, es el acto unilateral del patrono de rescindir el contrato de trabajo, poniéndole término a la relación laboral invocando una causa de incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador.

El despido indirecto, para Cabanellas indica: “también el trabajador puede dar por disuelto su vínculo laboral, cuando por hecho imputable al patrono, se origine una situación que imposibilite su continuidad, o que impidan su normal prosecución”.<sup>25</sup>

El tratadista guatemalteco Mario López Larrave, define el despido indirecto como “la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestos, imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño del cargo”.<sup>26</sup>

También cuando se refiere al despido, habrá que considerar lo que se ha denominado despido justificado, y se refiere a causas que le son imputables al trabajador, despido efectuado por el patrono. El despido injustificado, se refiere al despido que realiza el patrono al trabajador, sin haber probado el incumplimiento de las obligaciones imputadas al trabajador, o bien, cuando han sido probadas las

---

<sup>25</sup> Cabanellas, Guillermo.. Págs. 404-405

<sup>26</sup> López Larrave, Mario. **El derecho latinoamericano del trabajo. Tomo I.** Pág..890-891.



causales invocadas por el empleador o trabajador para darse por despedido en forma indirecta.

Existen diversas modalidades, entre las que se cuentan las siguientes:

Despido disciplinario, se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que convivieran con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado, y embriaguez habitual o toxicomanía.

Para que el despido disciplinario sea válido, cabe exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el empresario para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla y el procedimiento especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales; todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación del despido, que puede ser declarado improcedente cuando no queden acreditados de forma apropiada los hechos que alega el empleador o nulo, que tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley para tal efecto.



También, existe en la doctrina, el despido por circunstancias objetivas; se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, o faltas de asistencia al trabajo, aún las justificadas.

Así también el despido por fuerza mayor; es aquel que viene determinado por incendio, terremoto o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica. También lo es, aquel que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

### **3.5. Naturaleza jurídica**

El despido tanto directo como indirecto, y otras formas que se derivan en la propia doctrina, tiene su naturaleza en la esencia misma del contrato de trabajo y de la relación contractual, que por diversidad de circunstancias, no puede tener forma estática perpetua, sino que al surgir eventualidades, que pueden ser imputables al patrono o al trabajador, o bien por el cese mismo de la actividad propia del trabajo, puede extinguirse, es por ello, que la naturaleza jurídica del despido radica en que es una institución jurídico legal propia del Derecho de Trabajo.



### 3.6. Análisis jurídico

En cuanto al despido directo, es una decisión unilateral del patrono que le permite dar por terminado legalmente sin responsabilidad de su parte, por las causales reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, y respecto al despido indirecto, que es la facultad que tiene el trabajador de darse por despedido, y que también se encuentra regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

### 3.7. El despido y la reinstalación desde la perspectiva de la ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.

Dentro del análisis de estas instituciones desde el punto de vista de la ley en referencia, conviene hacer el siguiente análisis:

- a) Que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, limita el ejercicio de huelga, para los trabajadores que laboran en entidades que prestan servicios esenciales, así como en el caso de las fuerzas armadas y la policía.
- b) Es decir, que un despido puede ser susceptible de producirse, pero por causales externas fuera de lo contemplado en un conflicto



colectivo, porque previamente se tendría que agotar la vía directa y obligadamente el arbitraje para concluir en una huelga legal.

- c) El plazo que la ley le otorga a la organización de trabajadores respecto a dar por agotado la vía directa, o bien por el hecho de que debe probarse el cumplimiento de dicho requisito, es hasta ese momento que el juez puede resolver dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivo y se entenderá por planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos, mientras tanto, la ley le faculta al Estado para poder despedir, y los trabajadores pueden dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o por causa de renuncia, conservando el trabajador el derecho al reclamo del pago de sus prestaciones laborales.
- d) Admite que no debe haber previamente una autorización judicial para despedir o cancelar nombramientos o contratos, pese a que se ha mencionado evitar los actos de represalia que indica el Artículo 4 de la Ley, en el inciso c), sin embargo, permite que el Estado tenga la facultad de despedir al trabajador, con la inconstitucionalidad de Ley planteada por César Landelino Franco López contra el inciso



- c.1, fue declarada con lugar, por lo que actualmente debe el estado solicitar ante el juez competente la solicitud de terminación de la relación laboral cuando este emplazado, a excepción de los policías.
- e) No regula absolutamente nada, respecto a la obligación de reinstalación que pueda en determinado momento decretar el juez, cuando se compruebe el incumplimiento a lo preceptuado por el Artículo 380 del Código de Trabajo, que constituye una ley más favorable al trabajador, pero que riñe con el principio de especialidad, toda vez, que existe la ley especial que regula cosa distinta, lo cual hace presumir que el perjudicado en ese sentido, es únicamente el trabajador, amparándose el Estado en lo que estipuló en la ley al respecto.
- f) En virtud de lo anterior, se hace necesario regularse adecuadamente la norma, de manera que sea más favorable al trabajador y que no riña con los principios fundamentales establecidos en el Código de Trabajo y en los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de Guatemala.



### 3.8 Violación al principio de igualdad

Como ya se explicó, el principio de igualdad, se regula en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, violación que se da en el presente caso, porque menoscaba y discrimina a los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, ya que les limita el derecho a que el juez de oficio ordene su reinstalación como lo establece el Artículo 380 y 381 del Código de Trabajo, de la misma forma establece disposiciones que van en contra del principio tutelar que inspiran las normas laborales y derechos adquiridos del trabajador del sector público, por no conceder a éstos los beneficios que gozan los demás trabajadores, como por el hecho de no tomar represalias y no efectuar despidos sin autorización judicial.



## CONCLUSIONES

1. Las reformas a la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, son violatorias a las normas constitucionales y contenidas también en el Código de Trabajo, atentando contra los principios fundamentales del debido proceso.
2. Las reformas que sufrió la Ley Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, limita la actividad y ejercicio del derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, especialmente a las fuerzas armadas de la Policía Nacional Civil.
3. Con las reformas contenidas a la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, se deja facultad al Estado en calidad de empleador, de convertirse en juez y parte en el caso de los despidos justificados, sin que el juez deba pronunciarse si fue legal o ilegal, justo o injusto el despido.
4. El trabajador tiene que acudir a los tribunales, para hacer valer sus derechos, y a requerir el pago de sus prestaciones laborales a las que tiene derecho, con lo cual limita también el derecho a





ser reinstalado, ocasionándole un desgaste, a el y su familia, económico y moralmente.

5. La limitación al ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores del Estado, violenta el principio de igualdad que establece el Artículo 4 de la Constitución Política, donde establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.



## RECOMENDACIONES

1. Como ya está establecido en el Código de Trabajo, que es la Ley específica de todo trabajador, no se debe tomar en cuenta la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, porque es evidente que únicamente beneficia al Estado como patrono, olvidándose del trabajador.
2. Las reformas que ha tenido la ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, tienen que ser reformadas, por el Congreso de la República porque los trabajadores del Estado tienen los mismos derechos que cualquier otro ciudadano, específicamente, empleados de la policía Nacional Civil, quienes también son trabajadores asalariados.
3. Cuando se hagan las reformas a la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, el Estado ya no podrá despedir sin previa autorización del juez laboral, ya que los trabajadores que no estén sindicalizados, también serán tratados igual que los sindicalizados.
4. Para que los trabajadores del Estado dejen de acudir a los tribunales a reclamar sus prestaciones, el Estado tiene que dejar de ser un patrono dictador, y convertirse en un patrono flexible, sí el trabajador tiene derecho



a sus prestaciones hacerlas efectivas en un plazo no mayor de quince días, para que el trabajador no incurra en gastos innecesarios.

5. Cuando el Congreso de la República derogue las limitaciones del derecho a la huelga de los trabajadores del sector público, estará evitando un gran desgaste económico, tanto para el mismo Estado como para los trabajadores, para que no se siga violando el Artículo 4 de la Constitución Política y se termine con ese retardo de la justicia.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo**. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva. Valencia, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Bibliográfica Omeba Buenos Aires, Argentina, 1966. Segunda edición, Editorial Heliasta.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**, Editorial Eliasta, S.R.L. 1981. (s.l.i.)
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975. (s.e.)
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.
- CASAS BRACA MONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos**, Relaciones Laborales y Jurisprudencia. Jurisprudencia constitucional, Relaciones Laborales. Mayo 99.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, México, 1968.



GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. Instituto de Estudios Económicos, España.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Trabajo practico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1947.

MATÌA PRIM, José. Sala Franco T. Dalre Valdes y Atía Prim, J.; Sala Franco, T.; Valdes Dal-Re, F. y Ida Soria. Huelga. **Cierre patronal y conflictos colectivos**. Madrid, 1982.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

SÀENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San de Guatemala.. 1972



SALA, MELLADO, Franco y Alfonso. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva.** Valencia, 1996.

Varios Autores. **Diccionario de la real academia española de la lengua,** edición 1996

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo y sus reformas.** Congreso de la República, Decreto número 1441.

**Código Procesal General en proyecto.**

**Código Procesal del Trabajo en proyecto.**

**Ley de Sindicalización y Huelga para los Trabajadores del Estado.** Congreso de la República, Decreto número 35-96.

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de La República, Decreto número 2-89 1989.