

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

**LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONFLICTO  
COLECTIVO DE CARÁCTER  
ECONÓMICO SOCIAL**

**ANA LETICIA PEÑA AYALA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005.**

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

**LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS  
DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONFLICTO  
COLECTIVO DE CARÁCTER  
ECONÓMICO SOCIAL**

TESIS

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

Por

**ANA LETICIA PEÑA AYALA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre de 2005.

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

DECANO:	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic.	Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic.	Francisco Vásquez Castillo
Vocal:	Lic.	Héctor René Marroquín Aceituno
Secretaria:	Licda.	Viviana Nineth Vega Morales

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Lázaro Ruiz Orellana
Vocal:	Lic.	Óscar Eduardo Bolaños Parada
Secretario:	Lic.	José Víctor Taracena Alba

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



**LIC. JUAN CARLOS CORONA LOPEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**



Guatemala, junio 29 del 2,005.

Licenciado  
Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala,**  
Presente.

Señor Decano:

Agradezco el permitirme colaborar con mi casa de estudios y por ello, en cumplimiento del nombramiento emanado por esa decanatura mediante nota del 16 de septiembre de 2,004, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la estudiante **ANA LETICIA PEÑA AYALA**.

A la estudiante, se le brindó la asesoría que se requiere para realizar este tipo de investigación y luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final que presenta, habiéndosele modificado a denominación original debido al contenido desarrollado, intitulándose al final como **"LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL"**.

El trabajo contiene doctrina, legislación y práctica que directamente le es aplicable, en el, se deja constancia de las realidades que existen en la falta, errónea y reducida interpretación de las normas jurídicas relacionadas al tema, vivencia obtenida por la estudiante, por su basta experiencia en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y luego de haberse entrevistado directamente con Magistrados, Jueces, Abogados y Dirigentes Sindicales que conocen de los procedimientos aplicables a la terminación de las relaciones funcionales entre el Estado y sus servidores públicos.

La estudiante presenta criterios congruentes, acertados y muy enriquecedores para los estudiosos del Derecho del Trabajo, mismos que plasmó en todo el contenido y en las atinadas conclusiones y recomendaciones realizadas; por ello, considero que el trabajo elaborado es meritorio y demuestra interés en resolver el problema planteado, por lo mismo, estimo que 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,

Respetuosamente,



Lic. Juan Carlos Corona Lopez  
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.

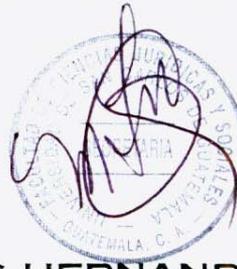


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de agosto del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. RAÚL ANTONIO CHICAS HERNÁNDEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la estudiante ANA LETICIA PEÑA AYALA, Intitulado: "LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL " y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

~~MIAE/slh~~





**LIC. RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

20 CALLE 11-61, ZONA 1

GUATEMALA, C. A.

TELEFONO: 230-0056

Guatemala, 26 de Agosto de 2005.

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejía Orellana

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

P r e s e n t e

Señor Decano:

Me dirijo a usted para manifestarle que he cumplido con lo dispuesto en providencia de ese Decanato de fecha 4 de agosto de 2005, por medio de la cual se me designó como revisor del trabajo de tesis denominado "LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL ", de la bachiller ANA LETICIA PEÑA AYALA.

El trabajo de mérito constituye el acopio de investigaciones realizadas por la autora, el aporte de sus propias experiencias y el trabajo de campo efectuado por medio de entrevistas a profesionales relacionados con el tema, constituyendo el mismo un valioso aporte para que estudiantes y abogados tengan inquietud de profundizar en el tema.

En vista de lo anterior, por este medio emito el dictamen correspondiente en forma favorable, estimando que el trabajo de tesis relacionado puede ser autorizado para ser sometido al procedimiento final y ser presentado y defendido en el examen público respectivo.

Aprovecho la oportunidad para suscribirme del señor Decano con la muestra de mi consideración y respeto.

Atentamente,

  
RAUL ANTONIO CHICAS HERNANDEZ  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, catorce de octubre del año dos mil cinco.---

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis de la estudiante ANA LETICIA PEÑA AYALA, Intitulado "LA DESTITUCIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DURANTE LA VIGENCIA DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL", Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.--

~~MIAE/slh~~



## **DEDICATORIA**

**A DIOS:** Que como supremo creador, con su poder y misericordia ha guiado mi vida y permitido que llegue hasta este momento.

**A MIS PADRES:** Blanca Gloria Ayala Solares de Peña y Fernando Peña Gatica.  
Agradeciéndoles la vida, sus consejos, sacrificios y apoyo incondicional para lograr las metas trazadas.

**A MI ESPOSO:** Luis Antonio Montes González.  
Por el amor y apoyo que me ha brindado.

**A MIS HIJOS:** Leslie Jennyfer (Q.E.P.D.), Augusto Fernando, Samanda Leticia y Ana Gloria.  
A quienes adoro y son la razón de mi esfuerzo y existencia.

**A MI HERMANA:** Blanca Ligia Peña Ayala.  
Con especial cariño.

**A MIS SOBRINOS:** Javier Alejandro, Carlos Fernando y Ligia Rossana.  
Con especial cariño.

**A MI FAMILIA** Y en especial a mi abuelita Angelina, y a mis tías Olga Marina, Martha Aurora y Olga Lidia (Q.E.P.D.).

**AL LICENCIADO:** Raúl Antonio Chicas Hernández.  
Quien con su dedicación y esfuerzo me hizo retomar los estudios.

**A LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

**A USTED:** En forma particular



1.7.2. Ingreso al servicio civil.....	17
1.7.3. Terminación de la relación funcional.....	18
1.7.4. Garantías de los servidores públicos.....	18

## **CAPÍTULO II**

2. Conflictos colectivos de trabajo.....	19
2.1. Generalidades.....	19
2.1.1. Terminología.....	19
2.2. Definición de conflictos de trabajo.....	20
2.3. Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo.....	22
2.3.1. Caracteres de naturaleza intrínseca.....	22
2.3.2. Caracteres de naturaleza extrínseca.....	22
2.4. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	23
2.4.1. Clases de conflictos.....	23
2.5. Diferencia entre conflictos colectivos de carácter jurídico y económico social.....	25
2.5.1. Conflictos de derecho.....	25
2.5.2. Conflictos económicos.....	26
2.5.3. Diferencias.....	26

## **CAPÍTULO III**

3. La protección a los derechos de asociación profesional y negociación colectiva.....	29
3.1. Derecho de asociación.....	29
3.1.1. Protección al derecho de asociación.....	29
3.1.1.1. Derecho de asociación genérico.....	29
3.1.1.2. Derecho de asociación especial o específico.....	30
3.1.1.3. Derecho de asociación o sindicalización de los trabajadores del Estado.....	30

3.2. Derecho de negociación.....	33
3.2.1. Directa.....	34
3.2.2. Jurisdiccional.....	34
3.3. El fuero sindical.....	36
3.3.1. Aspectos que comprende el fuero sindical.....	37
3.3.1.1. Diligencias de reinstalación.....	39
3.3.1.2. Incidente de represalias.....	41

## **CAPÍTULO IV**

4. Materialización de la protección a los derechos de asociación profesional y negociación colectiva.....	43
4.1. Las prevenciones.....	43
4.1.1. Generalidades.....	43
4.2. Definición.....	44
4.3. Naturaleza jurídica de la prevención.....	44
4.4. Características de la prevención.....	44
4.5. Presupuestos procesales para que se dé la prevención.....	45
4.6. Ámbito espacial, temporal y personal de validez de la prevención.....	45
4.7. Consecuencias jurídicas de la prevención.....	46

## **CAPÍTULO V**

5. Análisis jurídico de la normativa aplicable a las terminaciones de la relación entre el Estado y sus trabajadores, en el sector público centralizado, estando vigentes las prevenciones en un conflicto colectivo de carácter económico social.....	49
5.1. Normas aplicables.....	54
5.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	54
5.1.2. Ley de Servicio Civil.....	54
5.1.3. Reglamento de la Ley de Servicio Civil.....	57

5.1.4. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.....	59
5.1.5. Código de Trabajo.....	59
5.1.6. Convenios internacionales.....	61
5.1.7. Doctrina constitucional.....	65
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

## INTRODUCCIÓN

Del diario vivir en los tribunales de trabajo y previsión social, pude darme cuenta de que continuamente se planteaban diligencias de reinstalación por parte de los trabajadores del sector público centralizado, aduciendo que se encontraba emplazada la entidad donde prestaban sus servicios, por lo que consecuentemente, no podían ser despedidos sin autorización judicial; el Estado de Guatemala, al hacer uso de su derecho de defensa, argumentaba que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, los facultaba para despedir a dichos trabajadores, cuando éstos incurrieran en causal de despido justificado; esta circunstancia hizo despertar mi curiosidad en el presente tema de investigación, ya que al hacer un análisis comparativo, pude darme cuenta de que los criterios adoptados por los operadores de justicia eran diversos.

Algunos jueces consideran que las entidades nominadoras del Estado de Guatemala, están obligadas a solicitar la autorización judicial para despedir a los funcionarios o empleados públicos, aún cuando éstos incurran en causal de despido justificado, por el contrario, otros jueces debaten dicha corriente.

En la presente tesis trato de dar a conocer inicialmente algunos aspectos generales e históricos del derecho colectivo del trabajo, así como sus principios, instituciones, características y naturaleza jurídica. Desarrollando paralelamente algunos criterios doctrinarios.

Posteriormente realicé un estudio de la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo existentes, desarrollando cada uno de ellos, así como los criterios que los estudiosos sostienen.

En el capítulo tercero trato los derechos de asociación profesional y negociación colectiva, así como la respectiva protección a los mismos.

En el capítulo cuarto plasme la materialización de la protección a los derechos de asociación profesional y negociación colectiva, a través de un estudio sobre las prevenciones dictadas por los jueces de trabajo, los presupuestos procesales necesarios para que se den las mismas; así como su ámbito espacial, temporal y personal de validez de estas; y sus consecuencias jurídicas,

Para finalizar con el estudio realizado, doy a conocer los diferentes criterios adoptados sobre el tema motivo de la presente investigación, tomando en consideración la opinión de los trabajadores, asesores, miembros de sedes sindicales, así como criterios adoptados por los tribunales de justicia y la Corte de Constitucionalidad.

Al mismo tiempo hago un estudio jurídico de las normas aplicables a las terminaciones de la relación existente entre los funcionarios o empleados públicos y el Estado de Guatemala, existiendo prevenciones dictadas en un conflicto colectivo de carácter económico social y especialmente cuando éstos han incurrido en causal de despido justificado.

De esta manera espero contribuir a efecto de que se conozcan los criterios existentes al respecto del tema tratado, y asumir una postura con respecto a ellos, de acuerdo a las normas existentes.

# CAPÍTULO I

## 1. Derecho colectivo del trabajo

### 1.1. Generalidades

#### 1.1.1. Antecedentes históricos

Para adentrarnos en el tema motivo de la presente investigación, considero necesario que conozcamos un poco de la historia del derecho colectivo del trabajo.

El antecedente histórico del derecho colectivo, es el efecto que produce la lucha de la clase trabajadora del siglo XVIII en los países de Europa, y especialmente en Francia e Inglaterra.

Debido a las condiciones que imperaban en aquella época como el trabajo de sol a sol, las condiciones de hacinamiento, falta de salubridad en los centros de trabajo, así como la situación inhumana en que se consideraba en aquel entonces al obrero europeo, hacen que los trabajadores, inspirados por los pensadores de esos tiempos, comprendan que como individuos, en forma aislada no lograrían obtener cambios que les fueran benéficos, pero por el contrario si se unían podían obtener algunos logros; es allí donde nace la coalición.

Daniel Antokoletz, nos dice: "...en Inglaterra las prohibiciones provocaron represalias y terrorismo, pero a pesar de todo obtuvieron sanción de la ley de 1824 que permitió la libre asociación con fines lícitos." Y continúa diciendo que: "...en Francia después de la Ley Chapelier de 1871 que prohibió las corporaciones gremiales, la Ley de 1884 proclamó la libre asociación profesional, mejorada por la ley de 1920."<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Antokoletz, Daniel, **Curso de legislación del trabajo**. Págs. 184 y 225

Amadeo Allocati, nos indica: "...el trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores, para de esa manera compensar la inferioridad en que se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron coaliciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales."<sup>2</sup>

Guillermo Cabanellas, nos dice: "...en la actualidad el derecho de asociación, es el que se diferencia del simple derecho de reunión, es aquél que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse para todos los habitantes de un país, como facultad de aunar fuerzas con las de sus semejantes, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan lucro por divisa, derecho que se incluye en las constituciones sobre todo en las especies que plantean mayores reparos: Con fines políticos los partidos y con fines sociales los sindicatos y organizaciones obreras, ya que las de carácter científico, artístico o literario, así como otras clases de asociaciones no representan mayores recelos."<sup>3</sup>

Dentro del derecho del trabajo, se regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, a los grupos profesionales o coaligados. Se puede decir que el derecho colectivo, es el que busca un equilibrio en la vida social y su propósito es conseguir un principio de justicia social. Para poder llegar a lo que actualmente comprende el derecho colectivo del trabajo, tuvo que pasar por varias etapas en la historia, las cuales fueron: la etapa de la prohibición, la etapa de la tolerancia, la etapa que algunos autores consideran de la legalización y finalmente la etapa del constitucionalismo, y es que en ésta etapa logran introducir la libertad de asociación profesional dentro de algunas constituciones.

En nuestro país el derecho de asociación profesional, es relativamente joven, puesto que surge con el movimiento revolucionario del año 1944 y más concretamente,

---

<sup>2</sup> Allocati, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**. 1973. Pág. 12

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. Tomo I, Pág. 640

en la Constitución del año de 1945, junto con el régimen de seguridad social, la reforma agraria, la creación de la autonomía universitaria y otras instituciones.

El licenciado Mario López Larrave, nos dice que durante esos regímenes, no sólo se dictaron las leyes más importantes en materia de trabajo y previsión social, sino que se crearon y organizaron por primera vez los órganos e instrumentos indispensables para que esa legislación no resultare letra muerta.

### 1.1.2. Asociación profesional

La base del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de asociaciones profesionales, que persiguen como fin, equilibrar la inferioridad económica de los trabajadores frente al patrono, aún cuando la agrupación de trabajadores no este formalmente organizada, (coalición) siempre que su objetivo sea la unión y defensa de los intereses de la colectividad de trabajadores.

La asociación profesional es la consecuencia inmediata de la coalición. Se denomina asociación profesional, porque tiene carácter permanente y específico, su objetivo es la defensa de los intereses comunes en la actividad laboral y se denomina indistintamente con el nombre de Sindicato, regulado en el Título Sexto, Sindicatos, Capítulo Único, Disposiciones Generales, Artículo 206 del Código de Trabajo: "...es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes." Dada la importancia que tiene para el derecho colectivo, esta institución la estaré desarrollando más adelante.

## 1.2. Principios

Por ser las bases y los pilares en que se sustenta el derecho en general se hace necesario estudiar los principios tanto generales como en los que se sustenta el derecho del trabajo, como lo cita el maestro Raúl Chicas Hernández: "...son pocos los tratadistas que se aventuran a navegar sobre los principios generales del derecho, debido a la amplitud del tema, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo el derecho."<sup>4</sup>

De lo anterior, se puede desprender que existen principios generales a todas las materias y especiales que son los que estudian una rama del derecho en particular.

Dentro de los principios generales del derecho, los tratadistas hacen una división:

- Los Jusnaturalistas: Opinan que son los que se derivan del derecho natural.
- Los positivistas: Opinan que son los que se derivan del derecho positivo.

Para Guillermo Cabanellas, principio es: "Primer instante del ser, de la existencia de una institución o grupo. razón, fundamento, origen, causa primera, máxima norma o guía. En plural: Los principios son las bases o rudimentos de una ciencia o arte..."<sup>5</sup>

### 1.2.1. Definición de principio

Para Americo Plá Rodríguez, principios: "Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos"<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 5

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo V, Pág. 412

<sup>6</sup> **Ibid.** Pág. 23

Para Alonso García, son: “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse a otras ramas del derecho.”<sup>7</sup>

Para Federico de Castro: “Son las ideas fundamentales informadoras de las organizaciones jurídico laborales.”<sup>8</sup>

El profesor Raúl Chicas Hernández, hace una enumeración al respecto de los principios generales del derecho, entre los cuales encontramos los siguientes:

- La libertad jurídica
- La igualdad
- La certeza y seguridad jurídica
- El derecho público es suprema Ley
- No puede alegarse ignorancia de la Ley
- Irretroactividad de la Ley
- Ninguna Ley es inderogable
- Nadie puede ser condenado, sin antes haber sido citado, oído y vencido en juicio
- Sin lo principal no puede existir lo accesorio
- Lo que no esta prohibido esta permitido<sup>9</sup>

### 1.2.2. Principios del derecho del trabajo

Como se cito anteriormente, existen principios propios para cada área específica del derecho, para la rama del derecho del trabajo vemos que existe una clasificación y

---

<sup>7</sup> Citado por Castellanos Dávila, Randolph, **Los principios que inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**. Pág. 23

<sup>8</sup> **Ibid.** Pág. 23

<sup>9</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.** Pág. 8

que es la de los principios del derecho del trabajo sustantivo o material y los principios del derecho del trabajo adjetivo o procesal.

El tratadista Guillermo Cabanellas, no sólo define los principios, sino que hace una enumeración de ellos, tomando en consideración los principios laborales más aceptados, definiéndolos así: “Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral. No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan por aceptar los principios siguientes:

- El trabajo no puede ser considerado una mercancía
- El salario debe de garantizar un medio de vida conveniente
- El salario debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor
- El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas
- Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiran
- En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador
- Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general”<sup>10</sup>.

Considero que la definición general de principio es: La esencia, fundamento o cimientos de donde nace el derecho, son las bases y pilares donde se erigen los fundamentos que desarrollan cada rama del derecho.

---

<sup>10</sup> **Ibid.** Pág. 23

### 1.3. Definición de derecho colectivo del trabajo

Es importante conocer el concepto y definición del derecho colectivo del trabajo, no para profundizar en el tema, sino con el objeto de centrar la idea motivo del presente trabajo. Por considerar de importancia se transcriben las siguientes:

Dr. Mario De la Cueva, nos dice: “El derecho colectivo es la envoltura del derecho individual, del derecho protector de las mujeres y de los menores, y de la previsión social; es el camino para la creación de sus estatutos y para vigilar su cumplimiento; es el derecho instrumental, medio para alcanzar un fin, y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.”<sup>11</sup> Asimismo, nos dice: “El derecho colectivo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, sus relaciones frente al Estado y los conflictos de trabajo.”<sup>12</sup>

Guillermo Cabanellas, considera al derecho colectivo del trabajo: “Como aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores y dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando las reglas comunes a las categorías de profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos o intereses”.<sup>13</sup>

Hueck y Nipperdey, citado por Cabanellas, indica que el derecho colectivo del trabajo: “Es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.”<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II, Pág. 225

<sup>12</sup> **Ibíd**em, Pág. 234

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Tomo II, Pág. 920

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**. Pág. 43

#### 1.4. Naturaleza jurídica

El derecho colectivo de trabajo, faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. De la legislación surge como derecho público, o sea derecho de interés social, público de aplicación forzosa e imperativa. Así lo estipula nuestro Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso “e)”: “El derecho del trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”; aplicado el derecho colectivo como una rama del derecho del trabajo está investido de la naturaleza jurídica de su continente.

Al respecto, el Dr. Mario De la Cueva nos dice: “...el derecho colectivo es un derecho de una clase social frente a otra, frente al empresario, y un derecho frente al Estado, porque si lo garantiza como derecho público, por esa razón está jurídicamente en la oportunidad de respetarlo y de protegerlo.”<sup>15</sup>

Por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradicional división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo como ya indiqué. Entonces esa es su naturaleza.

Independientemente de las corrientes que nos dicen que el derecho colectivo del trabajo nace del reglamento interior de trabajo, siendo que con ello, el empresario o patrono impone las normas a las que quedan sujetos los trabajadores, o sea en forma unilateral. Asimismo, la corriente que nos dice que el derecho colectivo del trabajo nace del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que es la conclusión a la que se llega a través de la negociación colectiva, ya sea por la vía judicial o extrajudicial, a través de una autocomposición o heterocomposición.

---

<sup>15</sup> **Ibídem**, Págs. 279 y 280

## 1.5. Características

Dentro de las características del derecho colectivo del trabajo, tenemos las siguientes:

- Es un derecho que atañe a grupos sociales.
- Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.
- Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.

## 1.6. Instituciones

Los llamados estatutos del derecho colectivo son aquellos que también se les denomina instituciones, las que por ser propias y específicas, no se excluyen unas de otras, y por su propia naturaleza, no encuadran en las otras disciplinas del derecho común, dada la importancia de las mismas y su gran significado práctico en la vida real, estudiaré algunas de ellas:

### 1.6.1. La coalición laboral

Puede denominarse la coalición obrera, indistintamente, liga, unión o consejo. Además de ser el origen de la asociación profesional, se caracteriza por ser de naturaleza transitoria, ya que una vez lograda su finalidad, se extingue, por disolución o por transformación.

### 1.6.2. El sindicato o asociación profesional

Es la consecuencia inmediata de la coalición. Se denomina asociación profesional porque tiene carácter permanente y específico, la defensa de los intereses comunes en la actividad laboral y se le denomina indistintamente con el nombre de Sindicato.

Para Guillermo Cabanellas, Sindicato es: “Toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesionales u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.” Así también, nos dice que Sindicato es: “Toda organización o asociación profesional compuesto integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u profesión o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio protección de los intereses que así se comparten. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”<sup>16</sup>.

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 206, nos dice que sindicato es: “Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes.” Previo las formalidades de rigor, los sindicatos constituyen persona jurídica, capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones. Para el caso de Guatemala, pueden ser formados por trabajadores o patronos.

En lo que atañe los sindicatos pueden ser, según la clasificación doctrinaria, por su naturaleza frente al Estado: particulares u oficiales.

---

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 44

Legalmente los sindicatos se clasifican en: urbanos y campesinos, gremiales y de empresa.

Lo relativo a los sindicatos, se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en el título Sexto, Sindicatos, Capítulo Único, Disposiciones Generales, Artículos del 206 al 234, y en los Artículos 34, 102, literal q) y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

### 1.6.3. El contrato colectivo de trabajo

A los contratos colectivos de trabajo, también se les denomina como: contrato de trabajo con pluralidad de sujetos, contrato por equipo, contrato sindical, contrato colectivo de trabajo y contrato de trabajo colectivo; siendo las denominaciones más usadas las últimas dos citadas.

Para Guillermo Cabanellas: “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.” Citando a Gallart: “El contrato 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 bajo dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará éste último.”<sup>17</sup>

Nuestro Código de Trabajo, en su Artículo 38, nos dice: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o

---

<sup>17</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 252

sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos los miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente por cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”

#### 1.6.4. Convenciones colectivas de trabajo

Son los acuerdos a los que arriban los patronos y trabajadores en determinada empresa o centro de trabajo por medio de las coaliciones de trabajadores o por medio de los sindicatos de trabajadores.

##### 1.6.4.1. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Son los acuerdos celebrados entre patronos y una coalición de trabajadores, siendo ésta la diferencia esencial en cuanto que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que son los que se negocian con sindicatos legalmente constituidos.

##### 1.6.4.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones trabajo, sustituyó al contrato individual, y es la norma que pretende regular las condiciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades de los trabajadores.

Manuel Alonso García, afirma: “Por pacto colectivo de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia para quienes forman

parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”<sup>18</sup>

Hoy podemos hablar del tránsito del contrato individual de trabajo al pacto colectivo de empresas o pacto colectivo ordinario y de éste al pacto colectivo de industria o pacto colectivo obligatorio. Pero debe tenerse que entre unos y otros existen ciertas diferencias que están determinadas por los alcances que a tales instrumentos les da la ley específica que los regula.

La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, mediante la recomendación número noventa y uno del año de 1951, sugiere que la definición y naturaleza jurídica de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación, y propone a manera de sugerencia, lo siguiente: "Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".

Nuestra legislación laboral los denomina pactos colectivos de condiciones de trabajo, la definición legal la contempla el Artículo 49 del Código de Trabajo, que dice: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. El Pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivo existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte..."

---

<sup>18</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.** Págs. 35 y 36

#### 1.6.4.2.1. Diferencias del pacto con el contrato colectivo

Por las definiciones legales que ambas instituciones contemplan en nuestra legislación el contrato tiene por objeto establecer la obligación de prestar el servicio o la obra a cambio de una remuneración y el pacto de reglamentar las condiciones en que el trabajo se debe prestar, de donde se infiere una función distinta, porque el contrato es esencialmente obligacional y el pacto reglamentario; pero cabe advertir que la ley no prohíbe que en los pactos colectivos puedan establecerse obligaciones de distinta índole, como efectivamente sucede en la práctica. Quizás esta última sea la explicación del porque los sindicatos de trabajadores guatemaltecos, no utilicen la institución del contrato colectivo. El maestro Raúl Chicas Hernández, cita muy acertadamente, que en la mayoría de textos y leyes laborales se utiliza la denominación de contrato y pacto colectivo, como sinónimos, pero se aclara que según la legislación guatemalteca, se trata de dos instituciones totalmente diferentes.<sup>19</sup>

#### 1.6.5. Reglamento interior de trabajo

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como casi todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas: "Reglamento interior de trabajo". La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cual es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo ha denominado "Reglamento de taller, Reglamento de empresa, Reglamento interno, Reglamento interno de empresa, Reglamento interior, Reglamento de régimen interior..."<sup>20</sup>

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo, lo define como: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de

---

<sup>19</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.** Pág. 37

<sup>20</sup> Najarro Ponce, Oscar, **El reglamento interior de trabajo.** Pág.22

precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley."

#### 1.6.6. El conflicto colectivo

Tal y como se establece en el próximo capítulo, el conflicto colectivo proviene del desequilibrio socio económico que se da entre las clases obrera y patronal y contiene en su rol la huelga, que es el más espectacular de los conflictos de trabajo y el paro, como medios de presión.

#### 1.7. Relación del Estado y sus trabajadores

Preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala que las relaciones del Estado con sus trabajadores se regulan por la Ley de Servicio Civil y su reglamento, así como que la regulación de la huelga para trabajadores del Estado, se hace a través de la ley de la materia, que en este caso sería la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Y se aplica en parte el Código de Trabajo, en la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo. Sin embargo existen limitaciones legales para los trabajadores del Estado en cuanto al derecho de huelga del cual están excluidos los que prestan servicios esenciales, de conformidad con el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala.

##### 1.7.1. Definición y concepto de servidor público

La Ley de Servicio Civil, denomina a los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas o autónomas como servidores públicos, definiéndolos como: "...la persona individual que ocupa un puesto en la administración pública en

virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continua y dirección inmediata de la propia administración pública.” (Artículo 4 de la Ley de Servicio Civil)

El Reglamento de la Ley del Servicio Civil, contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 18-98 del quince de enero de mil novecientos noventa y ocho, divide a los servidores públicos en:

#### 1.7.1.1. Funcionario público

Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente. (Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, literal a.)

#### 1.7.1.2. Empleado público

Empleado público, es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, en virtud de nombramiento o contrato de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante. (Artículo 1 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, literal b.)

Para tener un panorama más completo se hace necesario contar con una definición de lo que es el Estado, así como de la administración pública.

A lo que el profesor Francisco Porrúa Pérez nos dice: “El Estado es una sociedad humana, establecida en el territorio que le corresponde, estructurada y regida por un orden jurídico, que es creado, definido y aplicado por un poder soberano, para obtener el bien público temporal, formando una institución con personalidad moral y jurídica.”<sup>21</sup>

El profesor Jorge Mario Castillo González, nos dice que administración pública: “es la actividad que busca servir a los habitantes del Estado, realizando el bien común y dicha actividad la llevan a cabo funcionarios y empleados, trabajando eficientemente las funciones administrativas.”<sup>22</sup>

### 1.7.2. Ingreso al servicio civil

#### Sistemas de ingreso al servicio civil

- Ingreso libre
- Ingreso por selección,
- Ingreso mixto

\*se observará lo establecido en el Artículo 113 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La Ley de Servicio Civil, en su Artículo 31, hace una clasificación de los puestos en el servicio del Estado y comprenden los siguientes:

---

<sup>21</sup> Porrúa Pérez, Francisco, **Introducción al derecho**. Pág. 7

<sup>22</sup> Castillo González, Jorge Mario, **Derecho administrativo público**. publicación de INAP- Guatemala

- Servicio exento
- Servicio sin oposición
- Servicio por oposición

#### 1.7.3. Terminación de la relación funcional

La Ley de Servicio Civil, en su Artículo 76, contempla que: “Los servidores públicos del servicio por oposición y sin oposición, sólo pueden ser destituidos de sus puestos, si incurren en causal de despido debidamente comprobada.” De la cual hacen una enumeración taxativa de las causas justas que facultan a la autoridad nominadora para remover a los servidores públicos, sin responsabilidad de su parte.

#### 1.7.4. Garantías de los servidores públicos

Dentro de las garantías constitucionales con las que cuentan los servidores públicos, es que si han sido despedidos sin causal de despido debidamente comprobada, tienen derecho a recibir indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados, este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario; y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto.

## CAPÍTULO II

### 2. Conflictos colectivos de trabajo

#### 2.1. Generalidades

##### 2.1.1. Terminología

El ser humano es un ser sociable por naturaleza, por lo que necesita relacionarse entre sí, de esta convivencia o relación, surgen intereses comunes o no, pero posiciones u opiniones contrarias, de allí nace el conflicto.

La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones contrarias o antagónicas y el origen etimológico es de la palabra latina CONFLICTUS, que a su vez se deriva de la voz CONFLIGIERE, que significa combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión cuyo origen etimológico es collisio, derivado de collidere que significa chocar, rozar.<sup>23</sup>

Como sinónimo, se dan en la doctrina los términos de conflicto y controversia. Por ésta se entiende la discusión larga y minuciosa entre dos o más personas, aún cuando en el lenguaje jurídico sea sinónimo de discusión entre las partes. Se distingue el conflicto y la controversia laboral, ya que en el primer caso hay choque y oposición y en el segundo se debaten intereses contradictorios a fin de llegar a un acuerdo o solución.

De allí se incorpora la voz conflicto de trabajo, ya que proviene de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

Los conflictos de trabajo tienen su origen generalmente en una diferencia que surge entre la relación individual o colectiva de trabajo. Y para que este conflicto exista,

---

<sup>23</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.** Pág. 123

se dan dos presupuestos, siendo uno de ellos la *causa* y el otro, que esta situación se transforme en otra situación de *hecho*, ya que para que el conflicto se produzca es necesario que tanto trabajadores como patronos formulen ante el otro sus pretensiones y que uno de ellos no acepte en forma parcial o total la pretensión del contrario.

Sin embargo, esta situación de hecho por no ser aceptada llega a convertirse en un conflicto el cual puede ser de corta duración o no.

Dentro de los tratadistas estudiosos del derecho del trabajo, y específicamente el tema que nos ocupa tenemos:

Manuel Alfonso García, manifiesta que conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo.

Ernesto Krotoschin, expone que por conflictos de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se estableció entre un empleador y un trabajador individual, entre varios trabajadores (asociaciones profesionales), en las relaciones recíprocas o internas, pero también cuando la relación existe entre empleador o un trabajador o una o varias asociaciones por un lado, y el Estado por el otro.<sup>24</sup>

## 2.2. Definición de conflictos de trabajo

Para establecer una definición de conflictos de trabajo es necesario recurrir a tratadistas y estudiosos del derecho colectivo del trabajo, dentro del cual tenemos a los siguientes:

---

<sup>24</sup> **Ibíd.**, Págs. 143 y 144

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>25</sup>

Ernesto Krotoschin expone: “Por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral.”<sup>26</sup>

Manuel Alonso García, manifiesta que: “Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”<sup>27</sup>

Edgar Rosendo Amado Sáenz, nos dice: “Conflicto de trabajo en general, es la diferencia entre patronos y trabajadores originada por la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo o bien por todas las cuestiones vinculadas con el trabajo”<sup>28</sup>.

Como definición legal del conflicto de trabajo, Guillermo Cabanellas, cita el Artículo 49 del Código de Trabajo de Irak y expone: “Dentro de la legislación positiva, el conflicto de trabajo se ha definido como toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores, o entre dos grupos de obreros o empleados, relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo”<sup>29</sup>

---

<sup>25</sup> De La Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Págs. 725 y 726

<sup>26</sup> Krotoschin, Ernesto, **Instituciones del derecho del trabajo**. Pág. 602

<sup>27</sup> Alonso García, Manuel, **Curso del derecho del trabajo**. Pág. 649

<sup>28</sup> Amado Sáenz, Edgar Rosendo, **Conflictos colectivos de trabajo**. Págs. 6 y 7

<sup>29</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Ob. Cit.** pág.150

### 2.3. Naturaleza jurídica de los conflictos de trabajo

Según el profesor Mariano R. Tissembaum, expone: “Las diferencias entre las contiendas de derecho civil y de derecho de trabajo se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza 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 también son dos”<sup>30</sup>.

#### 2.3.1. Caracteres de naturaleza intrínseca

Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos: El primero de ellos radica en la esencia misma del derecho civil, el cual se ocupa de los bienes, obligaciones, contratos y aún cuando conoce de los derechos y obligaciones de carácter personal, la persona en sí no tiene relevancia, a diferencia del derecho del trabajo, que es un estatuto para los hombres. El segundo, es la despersonalización de las partes, mientras en el derecho civil los intereses en juego son de índole individual y patrimonial, en las contiendas de trabajo se pone en juego un valor universal como lo es la persona humana y los logros obtenidos afectan a toda la colectividad obrera.

#### 2.3.2. Caracteres de naturaleza extrínseca

Como tercer característica entre las contiendas de derecho privado y las de derecho de trabajo, es la repercusión social que genera especialmente la de derecho de trabajo. Y la cuarta característica es la que se refiere a la acción gremial o sindical, en la cual están presentes no únicamente para los conflictos colectivos sino también en los conflictos de carácter individual.

---

<sup>30</sup> **Ibídem.** 147

## 2.4. Clasificación de los conflictos de trabajo

Desde hace muchos años los escritores franceses, hablan de la clasificación de los conflictos colectivos obrero-patronales en individuales y colectivos, estudiándolo más a fondo los escritores italianos.

Algunos autores consideran que la diferencia entre individual y colectivo radica en el número de personas que participan en el litigio, entre ellos tenemos al autor Roger Bonnard, y en contraposición a dicha doctrina tenemos a Nicola Jaeger.

Una de las primeras diferenciaciones que nos sirven de base, es aquella que nos dice que los conflictos individuales son siempre pleitos de tipo jurídico, y que los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de intereses.

Para muchos autores, los términos individual y colectivo no se refiere al número de personas que intervienen en el litigio, sino en la naturaleza de los conflictos, el objeto y fines que persiguen, criterio que es compartido.

A continuación estudiaremos algunas de las divisiones existentes:

### 2.4.1. Clases de conflictos

- Los conflictos pueden ser individuales o colectivos, de derecho o de intereses, los que a su vez pueden subdividirse en conflictos jurídicos o conflictos económicos.
- Conflictos de derecho: son individuales, en virtud de que éstos conflictos se discuten ante un órgano jurisdiccional y su objeto es la aplicación de una norma jurídica preexistente en un caso concreto.

- Conflicto de intereses: Son conflictos colectivos porque afectan la modificación o normas reguladoras de las relaciones laborales o de la cuantía de los salarios, casi siempre derivan de la acción directa como la huelga o la ocupación de un centro de trabajo, etc.

➤ A su vez los conflictos colectivos se clasifican por razón de los sujetos que participan en:

- Sindicales;
- Huelgas;
- Lock-out o paro patronal;

➤ Por razón de las causas que los producen, los conflictos colectivos pueden ser:

- Voluntarios: Decididos por las partes que intervienen con el objeto de presionar la parte contraria.
- Involuntarios: El paro obrero patronal que tiene su origen en una crisis laboral.

➤ Según la observancia o desprecio de las normas legales, los conflictos colectivos pueden ser:

- Legítimos;
- Ilegítimos;

➤ Por los motivos que los inspiran:

- Justos;
- Injustos;

- En relación a su origen
- De derecho;
- De intereses;
- Gremiales;

## 2.5. Diferencia entre conflictos colectivos de carácter jurídico y económico social

Para encontrar las diferencias entre los conflictos colectivos de carácter jurídico y los económico sociales, es necesario estudiar en forma breve cada uno de ellos.

### 2.5.1. Conflictos de derecho

Se define a los conflictos de derecho como las dimensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se susciten entre empleadores y trabajadores resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales.

A estos conflictos también se les denomina conflictos jurídicos y conflictos de aplicación.

También se ha dicho que conflictos de derecho, son aquellos que tienden a la interpretación y aplicación, por parte del juez, de normas jurídicas existentes.

Para Mario De la Cueva, los conflictos colectivos de carácter jurídico son: “Los que versan sobre la interpretación y aplicación de las normas de trabajo y tiene como presupuesto la existencia de un derecho individual o colectivo que se supone violado”<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 539

Oliveira Viana, citado por Guerrero Figueroa, indica: “En los conflictos jurídicos se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales, de tal manera que en la solución que se adopte el órgano decisorio se limita a declarar el derecho interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicándolas...”<sup>32</sup>.

### 2.5.2. Conflictos económicos

Los conflictos económicos o de intereses, son aquellos que tienen por propósito la creación o modificación de un sistema normativo.

Conflicto colectivo de carácter económico social o de intereses: “Es siempre un conflicto colectivo donde se pretende mejoras de situación, para una profesión o una clase o una categoría laboral”<sup>33</sup>.

Para Mario De la Cueva: “Son los que plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios. Son siempre de naturaleza colectiva porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan, necesariamente, los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores”<sup>34</sup>.

### 2.5.3. Diferencias

Del estudio anteriormente realizado, y de las exposiciones realizadas por los estudiosos del derecho, vemos que las diferencias entre los conflictos colectivos de carácter jurídico y los conflictos colectivos de carácter económico social, radica en su

---

<sup>32</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo, **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 144

<sup>33</sup> Bayón Chacón, Gaspar y Pérez Botija, Eugenio, **Ob. Cit.** Pág. 626

<sup>34</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Tomo II. Pág 541

naturaleza, ya que mientras el conflicto jurídico persigue la aplicación del derecho preexistente, ya sea por un juez o por un árbitro, los conflictos colectivos de carácter económico social persiguen las mejoras de la clase trabajadora, con la creación de normas o modificando las ya existentes.



## CAPÍTULO III

### 3. La protección a los derechos de asociación profesional y negociación colectiva

#### 3.1. Derecho de asociación

Sin tratar lo relacionado a su reseña histórica puedo indicar que es el que permite que un conjunto de personas se asocien para un fin determinado, es un derecho genérico, amplio por el que las personas pueden organizarse, ya sea en asociaciones, cooperativas, sociedades, etc.

##### 3.1.1. Protección al derecho de asociación

La protección al derecho de asociación, tanto genérico, como especial, la encontramos en diferentes cuerpos legales, desde nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Convención Americana de los Derechos Humanos y leyes ordinarias, como el Código de Trabajo, lo cual veremos más adelante.

##### 3.1.1.1. El derecho de asociación genérico

Se encuentra regulado en el Artículo 16 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, que contiene la libertad de asociación en general, el cual preceptúa: “Todas las personas tienen derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole, con las restricciones de ley”

Este derecho, se encuentra protegido constitucionalmente en muchos países y Guatemala no es la excepción, el cual está contenido en el Artículo 34 de nuestra Constitución Política de la República. Encontramos que el derecho guatemalteco contempla en el Título de Derechos Humanos, Capítulo de Derechos Individuales, el derecho general o genérico de asociación, de esta manera: “DERECHO DE ASOCIACIÓN”. Se reconoce el derecho de libre asociación.

“Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

#### 3.1.1.2. Derecho de asociación especial o específico

Y el derecho de asociación específico o de asociación profesional, que se encuentra regulado en el Artículo 102, literal q) de la Constitución Política de la República, en el Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Octava, de Trabajo, la asociación profesional o sindicato, y más que una categoría o figura jurídica individual, es una categoría específica. El cual dice: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

#### 3.1.1.3. Derecho de asociación o sindicalización de los trabajadores del Estado

El derecho específico de asociación profesional o sindical de los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, promulgada en el año de 1,985, en su Artículo 116, el cual regula: “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 preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

El uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, entra en vigencia la ley reguladora del derecho de huelga y sindicalización de los empleados públicos, Decreto Número 71-86, reformado por el Decreto Número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, que reguló en el Artículo 1 dicho derecho, de la siguiente forma:

“Artículo 1.- “DERECHO DE SINDICALIZACIÓN. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al Ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas.”

Guatemala como miembro de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, ratificó los convenios 87 y 98, relativos a la libertad sindical y su aplicación. El convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, es ley vigente de Guatemala, desde el 13 de febrero de 1953, y del cual cito los siguientes artículos, por considerarlos de mucha importancia en cuanto a la protección del derecho de libertad sindical y del derecho de sindicación:

“Artículo 1º. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a poner en práctica las siguientes disposiciones... “

“Artículo 2º. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen

convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

El Artículo 3º. Se refiere a la autonomía sindical, expresada como la facultad de redactar estatutos y reglamentos, administración y plan de acción, así como obligación de las autoridades de no intervenir.

El Artículo 4º. Se refiere a la no disolución o suspensión del sindicato por vía administrativa.

El Artículo 6º. Proclama el derecho de formar organizaciones de segundo y tercer grado. El Artículo 8º. Impone obligaciones para la organización sindical y sus miembros, tales como respetar la legalidad y la legislación nacional, asimismo, establece la obligación del Estado de no menoscabar las garantías establecidas en el convenio.

El Artículo 9º. Regula lo relativo a la asociación de las fuerzas armadas y de la policía, dejando a la legislación nacional determinar hasta que punto es aplicable el convenio a tales trabajadores.

Como hice mención anteriormente, también existe el Convenio 98, denominado “Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva”, que entró en vigor en Guatemala el 13 de febrero de 1953.

En su Artículo 1º. Establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, despedir o perjudicar a un trabajador por el hecho de participar en cualquiera forma de actividades sindicales.

El Artículo 2, proscribire las asociaciones conocidas como sindicatos blancos o amarillos, como formas de anular y hacer nugatorio el derecho de asociación profesional por parte de los empleadores. Prohíbe el control o dominio de los sindicatos por parte de los patronos.

El Artículo 4, impone la obligación de fomentar y estimular el desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria para reglamentar por medio de los contratos colectivos las condiciones de empleo, este artículo, también protege el derecho de negociación que trataré más adelante.

El 22 de noviembre de 1969, en San José, Costa Rica, fue suscrita la “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, fue ratificada por Guatemala el 27 de abril de 1978, entrando en vigencia el 21 de julio de ese mismo año. regula en su Artículo 16 lo relativo a la libertad de asociación.

Nuestro Código de Trabajo, contempla lo relativo a las asociaciones profesionales (Sindicatos) del Artículo 206 al Artículo 234.

### 3.2. Derecho de negociación

Y con el derecho colectivo del trabajo. Con la organización de los trabajadores, surge la negociación colectiva, su evolución no ha gozado del mismo tratamiento, incluso en algún tiempo fue resentida y hubo personas que trataron por mucho tiempo de negarle justificación, incluso los legisladores.

En tiempos del primitivismo negocial colectivo, se planteaba como sentido fundamental de la negociación colectiva, el lograr el reemplazo de la determinación de las condiciones de trabajo, en forma unilateral por parte del empleador, lo que desembocaba prácticamente en un contrato de adhesión; posteriormente y aún en

tiempos actuales su misión es la lucha por la justicia y el balance entre el capital y el trabajo.

El licenciado Raúl Chicas Hernández, cita: en sus ponencias presentadas en el IX Congreso Centroamericano y del Caribe, del derecho del trabajo y la seguridad social: “La negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra parte, con el fin de fijar, las condiciones de trabajo o empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o su organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”<sup>35</sup>

Y hace la siguiente clasificación de la negociación colectiva:

#### 3.2.1. Directa

- Sólo sindicato y empleador (autoridad administrativa)
- Sindicato - empleador (amigables componedores)
- Sindicatos – Empleadores – Estado = Concertación

#### 3.2.2. Jurisdiccional

- Conciliación
- Arbitraje

---

<sup>35</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Conflicto colectivo y la huelga de los trabajadores del Estado**. IX Congreso Centro Americano y del Caribe, del derecho del Trabajo y la seguridad Social, 2004

El derecho de negociación lo contempla el Código de Trabajo desde tres aspectos:

- El derecho de negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo, contenido en el Artículo 38: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato 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”.
- El derecho de los sindicatos de negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo, contenido en el Artículo 51 del Código de Trabajo: “ Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por su naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato cuando éste lo solicite, un pacto colectivo.
- El derecho de negociación colectiva contemplado en los Artículos 38 y 51 del Código de Trabajo, dicho cuerpo normativo al haber sido reformado por el Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, contempla el derecho sindical de negociar convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa al modificar la literal a) del Artículo 214 que quedó de la siguiente manera: “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 éste Código.”

Los Artículos 374, 375 y 376, se refieren exclusivamente a la negociación entre empleadores y trabajadores quienes presentan al patrono sus quejas o solicitudes con el objeto de llegar a un arreglo directo.

Los trabajadores obtienen mejoras laborales, haciendo uso de la negociación colectiva. Esta crea nuevas condiciones de trabajo, crea por lo tanto una función creadora o legislativa de gran parte de normas reguladoras de la relación laboral, de aplicación general en la empresa, centro de trabajo, región determinada, etc.

En este sentido la negociación colectiva, asume el carácter de fuente formal del derecho del trabajo.

Las negociaciones colectivas son verdaderas fuentes del derecho del trabajo, ya que son el precedente de la convención colectiva, las cuales pasaron por las etapas: de la prohibición, que corresponde al siglo XVIII y principios del siglo XIX; de la tolerancia, que se desarrollo a mediados del siglo XIX, a finales del siglo XIX de la legalización y la última de la constitucionalización que tuvo lugar a principios del siglo XX.

### 3.3. El fuero sindical

“Suele denominarse fuero sindical a la protección que se da a los trabajadores en función de la representación que ostentan o por el hecho de ser afiliados a una organización profesional. La acepción fuero debe tomarse como el conjunto de garantías que se otorgan a los trabajadores en razón de la función sindical.”<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> De la Cueva, Mario, **Ob. Cit.** Pág. 443

### 3.3.1. Aspectos que comprende el fuero sindical

El fuero sindical según la doctrina y la ley puede otorgarse en sentido estricto y en sentido amplio. En el primer aspecto, es la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores por la representación sindical que ejercen, para no ser removidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo<sup>37</sup>. Según lo anterior el fuero sindical queda reducido al derecho de inamovilidad de los directivos. Siendo el bien jurídico tutelado, tanto el derecho de asociación profesional, como el derecho de sindicación y negociación colectiva.

En el aspecto amplio, a más del ya señalado derecho de inamovilidad, el fuero comprende otra serie de prerrogativas tales como disponer del tiempo necesario dentro de la jornada de trabajo, para dedicarse a las actividades sindicales; derecho de ingresar a cualquiera instalación de la fábrica o empresa para hablar o en cualquiera forma de comunicación con los miembros de la agrupación. Asimismo, comprende el derecho de usar locales e instalaciones, derecho de franquicia postal y telegráfica... La extensión de tal derecho es criticada por algunos autores que consideran que la misma da paso al “FUNCIONARISMO SINDICAL” o sea la burocratización en las agrupaciones gremiales lo cual es de carácter degenerativo.

En cuanto al número de trabajadores que debe gozar de tal prerrogativa, por lo general se considera en que debe comprender a la totalidad del consejo o comité ejecutivo y consultivo. Algunos autores llegan a la exigencia de que el fuero sindical comprende a la totalidad de los asociados. Sobre el tiempo del fuero sindical, este varía según la legislación de los Estados, aunque generalmente nunca es un período menor del que dura el ejercicio de los cargos directivos y en todo caso la doctrina y la legislación moderna tiende a prolongar la duración del derecho mucho tiempo más allá del cese de funciones, con el objeto de aminorar el riesgo de las represalias patronales y la posible desarticulación del movimiento sindical.

---

<sup>37</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.** Pág. 240

Por otra parte, se debe señalar que el fuero sindical no es un derecho absoluto, pues si el dirigente sindical comete faltas que justifiquen su remoción, el despido puede producirse legalmente con previa autorización de la autoridad judicial, asimismo, los miembros que gozan de dicho fuero, no tienen inmunidad disciplinaria, no están exentos de la responsabilidad que surja de sus acciones u omisiones.

Nuestro Código de Trabajo contempla la inamovilidad en sentido amplio, en sentido estricto y en sentido especial.

En cuanto a la inamovilidad en sentido amplio, EL Código de Trabajo en su Artículo 380, reformado por el Artículo 23 del Decreto Número 18-2001, establece que: “A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores, que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, deben ser autorizadas por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.” Eso significa que la norma descrita acoge en forma tácita y amplia el derecho de inamovilidad para todos los trabajadores que presten sus servicios en una empresa, al momento en que se suscite un conflicto colectivo de carácter económico social, y gozan de dicha inamovilidad desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, protegiendo con ello (como bien jurídico tutelado) la negociación colectiva.

Al referirse a la inamovilidad en sentido amplio: nos remitimos al Artículo 209, el cual regula: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de *INAMOVILIDAD* a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.”

Asimismo, el Artículo 223 del Código de Trabajo, reformado en sus incisos b) y d) por el Artículo 21 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, y la literal b) por el Decreto Número 13-2001 del Congreso de la República, establece lo relativo a la inamovilidad en sentido estricto: “d) Los miembros del comité ejecutivo gozan de *inamovilidad* en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta *doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos*. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.”

“El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización.

Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.” En estos artículos, nuestro ordenamiento laboral protege (como bien jurídico tutelado) tanto el derecho de asociación profesional, como el derecho de sindicación.

La legislación laboral guatemalteca, va más allá, contempla el caso de *INAMOVILIDAD ESPECIAL*, en su Artículo 151, reformado por el Artículo 11 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, el cual dice: Se prohíbe a los patronos: “...c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o periodo de lactancia, quienes gozan de *inamovilidad*.” Vemos que dentro de esta figura como bien jurídico o tutelado, se protege a la maternidad y como consecuencia a la familia.

### 3.3.1.1. Diligencias de reinstalación

Como consecuencia de la inamovilidad, en sentido amplio, estricto y especial, la legislación utiliza un mecanismo o procedimiento, para evitar que los patronos hagan

caso omiso de dichas normas que tienen carácter imperativo, creando con ello la figura de la REINSTALACIÓN, que no es más que un derecho del que goza el trabajador, de solicitar ante el órgano jurisdiccional, ser reinstalado, en el mismo puesto de trabajo y en las mismas condiciones laborales que tenía, al momento en que el patrono lo despidiera, gozando éste de inamovilidad.

Esta figura o derecho se encuentra en varios artículos contenidos en el Código de Trabajo, siendo uno de ellos el Artículo 380, a partir del párrafo segundo, “Si se produce terminación de los contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este artículo, el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea *reinstalado* el trabajador, certificación de lo conducente en contra del infractor para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

Los casos de excepción de los servidores públicos, se trata en el capítulo V del presente trabajo.

En cuanto al procedimiento de reinstalación, que protege al derecho de inamovilidad especial, lo encontramos regulado en el Artículo 151 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 11 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, literal c), el cual regula: “... En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su *derecho de reinstalación* en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a

que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.” El trámite que debe seguirse para este caso en especial, es un juicio ordinario.

### 3.3.1.2. Incidente de represalias

Al momento en que el órgano jurisdiccional tiene por planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, decreta las prevenciones y apercibimientos contenidos en la ley, siendo una de ellas la contenida en el Artículo 379 del Código de trabajo, que regula: “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el sólo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos”



## CAPÍTULO IV

### 4. Materialización de la protección a los derechos de asociación profesional y negociación colectiva

#### 4.1. Las prevenciones

##### 4.1.1. Generalidades

El conflicto colectivo de carácter económico social, al plantearse ante el órgano jurisdiccional, produce efectos denominados prevenciones, que consisten concretamente en la advertencia que el tribunal hace a las partes de:

- Prohibirles tomar la menor represalia una parte contra la otra, por el sólo hecho del planteamiento del conflicto;
- Que toda terminación de los contratos de trabajo, debe contar con autorización previa del tribunal.

El Código de Trabajo, regula las prevenciones descritas en los Artículos 379 y 380.

El propósito del legislador al crear estas normas, era mantener la armonía entre trabajadores y patronos, dentro de la empresa en la cual se desarrolla el conflicto, y proteger los bienes jurídicos tutelados que en este caso concreto son: el derecho de asociación profesional y la negociación colectiva.

## 4.2. Definición

Son las advertencias que el juez le hace a las partes conforme lo establecido en la ley, al momento del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico Social y emitir la primera resolución, en la cual previene a las mismas no tomar la menor represalia una en contra de la otra, ni impedirse el libre ejercicio de sus derechos, así como de que toda terminación de contratos de trabajo en la entidad en que ha surgido el conflicto debe ser autorizado por el juez contralor del mismo.

## 4.3. Naturaleza jurídica de la prevención

Podemos decir que la prevención nace a la vida jurídica por el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, siendo un acto procesal, por medio del cual el juzgador previene a las partes, para que no asuman determinadas conductas o actitudes que perjudicarían la negociación colectiva.

## 4.4. Características de la prevención

Algunas de las características que encontramos en las prevenciones, es que son imperativas, específicas para las partes en conflicto, proteccionistas en sentido amplio, ya que protegen no sólo a los trabajadores que han suscrito el pliego de peticiones, o que se hayan adherido al mismo, sino a todos los trabajadores que en ese momento presten sus servicios en determinada empresa, deben ser dictadas por un órgano jurisdiccional competente.

#### 4.5. Presupuestos procesales para que se dé la prevención

El único presupuesto procesal que exige la ley, para poder dictar las prevenciones por parte del órgano jurisdiccional, es la presentación del pliego de peticiones al juez respectivo, teniéndose con ello por planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, acompañado de una solicitud dirigida al juez (demanda colectiva). Y en el caso de los trabajadores del Estado, para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, como para la negociación de un convenio colectivo de condiciones de trabajo; es obligatorio el agotamiento de la vía directa, conforme lo establece el Artículo 4 del Decreto Número 71-86 del Congreso de la República, Reformado por el Artículo 2 del Decreto Número 35-96 del Congreso de la República.

- El pliego de peticiones debe exponer claramente en que consisten éstas y a quién o quienes se dirigen, cuales son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios y el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.
- La solicitud debe contener: El nombre del juez al que se dirige, los nombres, apellidos y demás datos de identificación personal de los delegados, lugar para recibir notificaciones, que debe establecerse en la población donde tenga su asiento el juzgado, el nombre de la parte emplazada, dirección en donde deba ser notificada ésta, la indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y la petición de trámite conforme a las reglas de los artículos que preceden

#### 4.6. Ámbito espacial, temporal y personal de validez de la prevención

Del estudio realizado establezco, que el ámbito espacial y personal de validez de la prevención, abarca a toda la empresa como tal. En cuanto al ámbito temporal de

validez, la ley es clara al indicar que otorga esta protección a los trabajadores, a partir del momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo.

#### 4.7. Consecuencias jurídicas de la prevención

La contravención de prevenciones decretadas, lleva a ciertas consecuencias, especialmente de tipo pecuniario y al restablecimiento de la situación jurídica que fuera afectada.

De allí que se desprenden las incidencias consistentes en:

- Diligencias de reinstalación;
- Incidente de represalias;
- Incidente de autorización para poder dar por terminados los contratos de trabajo;
- Autorización de traslados, entre otros.

Dichas incidencias, se encuentran reguladas, como ya indique, en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo.

Entendemos por represalia, aquella acción u omisión, en que incurre cualquiera de las partes en conflicto (trabajadores y patronos) que vulnere o afecte los derechos laborales del contrario. Como protección a dicha situación nace la figura del incidente de represalias.

Al respecto el licenciado César Landelino Franco López, al referirse tanto a la inamovilidad, como a la represalia, nos dice: "...evidentemente el fin teleológico de este instituto es garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que se consideran expuestos a una terminación del contrato de trabajo por represalia del empleador en razón de la función que desempeñan dentro del centro de trabajo. Por lo anterior esta garantía ha sido más común cuando se confiere a los dirigentes

sindicales quienes precisamente por la función que desempeñan se encuentran más expuestos a las represalias patronales y de allí el sentido de esta protección que implica la inamovilidad...el legislador buscó proteger a los trabajadores que en el proceso de constitución del sindicato se veían expuestos a las represalias patronales que normalmente se traducían en la terminación de su contrato de trabajo. De lo anterior se origina la inamovilidad que se preceptúa en el Artículo 209 del Código de Trabajo y que tiene como propósito impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentran participando en la formación de un sindicato.”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Págs. 125 y 126



## CAPÍTULO V

### **5. Análisis jurídico de la normativa aplicable a las terminaciones de la relación entre el Estado y sus trabajadores, en el sector público centralizado, estando vigentes las prevenciones en un conflicto colectivo de carácter económico social.**

En el presente capítulo trataré de establecer qué norma o normas son las aplicables a la terminación de la relación existente entre los servidores públicos y el Estado de Guatemala, cuando se han dictado las prevenciones, dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, en forma especial cuando el trabajador ha incurrido en causal para ser despedido.

Planteado un conflicto colectivo de carácter económico social ante un órgano jurisdiccional, trae consigo la resolución que previene a las partes no tomar ningún tipo de represalias una en contra de la otra y que toda terminación de la relación debe ser autorizada por el juez que conoce de dicho conflicto.

Cuando surge causal para despedir al empleado público, nace con ello la disyuntiva de que norma o normas deben ser aplicadas y como consecuencia el procedimiento que debe seguirse, ya que actualmente existen diversidad de criterios al respecto:

- Los que sostienen que el Estado está obligado a pedir la autorización del juez para poder despedir a sus servidores públicos. Criterio que tiene como fundamento que el Artículo 380 del Código de Trabajo, es de carácter imperativo y general para las partes de dicho conflicto y debido a las prevenciones realizadas por el órgano jurisdiccional -de no tomar la menor represalia una parte contra la otra- así como, de solicitar la autorización judicial para dar por terminada la relación existente entre las

partes. La cual debe tramitarse en la vía incidental (incidente de autorización de terminación de la relación de trabajo o contrato de trabajo).

Agregan que la norma contenida en el Artículo 380 del Código de Trabajo reformada por el Artículo 23 del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, es la aplicable a las terminaciones de la relación entre el Estado de Guatemala y sus servidores públicos (en el sector público centralizado) estando vigentes las prevenciones en un conflicto colectivo de carácter económico social, ya que la misma, derogó tácitamente el Artículo 4, literal C.1 y C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; por haber entrado en vigencia posteriormente.

Los seguidores de esta corriente, son generalmente los dirigentes sindicales, abogados que asesoran a los trabajadores y los propios servidores públicos, que fundamentan su argumentación en el Artículo 380 del Código de Trabajo, reformado por el Artículo 23 del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, ya que al momento de plantearse un conflicto colectivo de carácter económico social en contra del Estado, el juez que conoce del mismo, al darle trámite y emplazar a las partes, les advierte entre otras cosas que toda terminación de los contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez que conoce de dicho conflicto.

Agregan que dentro de las ventajas que le atribuyen a dicha corriente, es que se protegen los principios tutelares de los trabajadores y permite que sea un juez imparcial el que conozca de la causa legal o causal justa para autorizar dicha terminación de la relación entre las partes.

Los que adversan dicha corriente, que en general son los asesores o representantes del Estado, sostienen que si existe una causa legal o causal justificada para despedir, no se hace necesario pedir ninguna autorización, sino que, por el contrario la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del

Estado, faculta a éste último a dar por concluida dicha relación sin responsabilidad de su parte, ya que el tiempo y recursos del Estado que se pierden son excesivos.

- Los que consideran que el Estado está facultado para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial, cuando el servidor público incurra en causal de despido justificado. Criterio fundamentado en la facultad contenida en el artículo 4, literales C.1 y C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto Número 71-86, reformado por el Decreto Número 35-96, ambos del Congreso de la República de Guatemala).

Esta corriente es sostenida por algunos de los asesores de los representantes del Estado, ya que indican que, cuando el trabajador incurre en causa legal, de la indicada en el Artículo 4, literales C.1 y C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, les faculta para dar por terminada la relación existente entre las partes, sin necesidad de solicitar autorización judicial.

Dentro de las ventajas que se le atribuyen a dicha corriente, es que los factores tiempo y recursos del Estado no se ven afectados, ya que la sanción se aplica en forma inmediata, que para el caso que nos ocupa, es la terminación de la relación existente, cuando existe causa legal o causal justificada.

En contraposición se encuentran los líderes sindicales, servidores públicos, así como asesores de los mismos, los que argumentan que existen una serie de desventajas inmersas en dicha corriente, como lo son: que se deja en total indefensión a los servidores públicos y a expensas de rencillas políticas o de otro orden, siendo poco objetivas las decisiones que pueda tomar en determinado momento el ente nominador.

- Otros sostienen la misma corriente contenida en la literal que precede, pero con el agregado que para establecer la causal de despido justificado, se hace necesario

previo al despido, seguir el procedimiento administrativo regulado en los Artículos 79 y 80 de la Ley de Servicio Civil (Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala) y 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Acuerdo Gubernativo Número 18-98).

Esta es la corriente con más aceptación dentro del ámbito laboral, es defendida especialmente por el Estado y aceptada en forma parcial por los propios trabajadores y los operadores de justicia, ya que en el procedimiento administrativo, existe la posibilidad de desvirtuar la causal de despido justificado que se les imputa a los trabajadores, independientemente de la posibilidad de poder gestionar ante los tribunales de justicia en un juicio ordinario laboral, la causa justa en que se fundó dicho despido y reclamar por parte de los servidores públicos el pago de sus prestaciones, -Indemnización- en caso, dicho causa no sea probada ante los mismos.

Además de ello, los trabajadores quedan en libertad de plantear incidente de represalias, en contra del Estado de Guatemala, si algún servidor considera que es objeto de alguna represalia.

Y por último:

- Los que sostienen que para poder despedir a un servidor público, no sólo se hace necesario lo contenido en las dos literales que anteceden (causa justa para el despido y previo procedimiento administrativo), sino con el agregado de que siempre se tiene que solicitar la autorización del juez que conoce de dicho conflicto colectivo de carácter económico social. Ya que tal autorización es necesaria para no afectar la negociación colectiva, así como el hecho de constatar por parte de los operadores de justicia, que no se trata de una represalia en contra de los trabajadores.

Esta corriente, la sostienen los líderes sindicales, servidores públicos, asesores de los mismos y algunos tribunales de justicia, argumentando que para poder despedir

a un servidor público, efectivamente es necesario un procedimiento administrativo previo, a efecto de establecer la causal de despido, y con ello solicitar la autorización judicial para terminar la relación existente, ya que con ello se ve robustecido el derecho de defensa de los trabajadores, así como el debido proceso, sin que este pronunciamiento o autorización por parte de los operadores de justicia prejuzgue sobre la justicia o injusticia de dicho despido.

Agregan que con dicho procedimiento se evita la afectación de la negociación colectiva, ya que el juez controla que no se den represalias en contra de los trabajadores, especialmente los sindicalizados, a los líderes sindicales o a los miembros del comité ejecutivo.

El Estado por el contrario debate dicha corriente. El Estado como ente nominador es un fuerte opositor de la misma, argumentando que para él es sumamente oneroso el trámite de dichos procesos, tanto administrativos como judiciales, y que son repetitivos. Ya que administrativamente tiene que tramitarse ante la Oficina Nacional de Servicio Civil y en apelación ante la Junta Nacional de Servicio Civil y posteriormente ante las instancias judiciales.

Asimismo, argumentan que se pierde la armonía dentro del centro de trabajo y que él o los trabajadores afectados, ya no rinden en igual forma o tratan de evadir sus responsabilidades.

Independientemente de ello, considero en esta última corriente se vulnera un principio muy importante, como lo es que el interés general prevalece sobre el particular, y que por favorecer a uno o pocos servidores públicos, se afecta a toda la población, siendo que el Estado debe gozar de un trato preferencial, ya que no se beneficia con las contribuciones que recibe del pueblo, sino que regresan en obras públicas.

## 5.1. Normas aplicables

### 5.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Título II, Capítulo II, Sección Novena, Trabajadores del Estado, en los Artículos 108 y 116, establece: “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.”

“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.”

### 5.1.2. Ley de Servicio Civil

En el considerando primero de la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, que entró en vigor en el año de 1968, se consigna que es necesario completar la legislación social en Guatemala, estableciendo además del Código de Trabajo y la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, una Ley de Servicio Civil que permita la realización y desarrollo de los principios contenidos en la Constitución de la República y que regule las relaciones de la administración pública con sus trabajadores.

Así, el Artículo 1 de la ley preceptúa: “Carácter de la ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, ***son nulos ipso jure***, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución establece, de los que esta ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

En su Artículo 2 regula: “Propósito. El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de administración de personal.”

Así también, en el artículo 3 numeral seis reza: “Los trabajadores de la Administración Pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal...”; Esto quiere decir que para poder despedir a un trabajador del Estado debe existir como pre-requisito una *Causa Legal*, caso contrario no debe haber, ni mucho menos autorizarse ningún despido.

Asimismo, en el Artículo 63, reconoce el derecho de asociación profesional de los servidores públicos, al establecer: “DERECHO DE ASOCIACIÓN. Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Las asociaciones formadas por los servidores públicos no pueden participar en actividades políticas. Queda prohibida la huelga de los servidores públicos.”

Esta prohibición contenida en la Ley de Servicio Civil, fue derogada en forma tácita, al momento en que entró en vigencia la Constitución Política de 1985, que en el artículo 116, reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, con la única limitación que no podrán afectar

los servicios públicos esenciales, indicando a su vez que una ley especial regulará al respecto.

La Ley de Servicio Civil, en el Artículo 79 regula el procedimiento de despido de un servidor público regular, en el servicio por oposición, de la siguiente manera:

- La autoridad nominadora tiene la facultad de despedir a cualquier servidor en el servicio por oposición, previa formulación de cargos y audiencia al interesado, para lo cual comunicará por escrito su decisión al servidor afectado, expresando las causas legales y los hechos en que se funda para ello...
- El Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, hará del conocimiento del servidor afectado la decisión de la autoridad nominadora, con el fin de que dentro del plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la fecha en que se le notifique, pueda apelar ante la Junta Nacional de Servicio Civil, de acuerdo con el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil.

El capítulo tercero, de la Ley de Servicio Civil regula lo relativo a la Impugnación de las resoluciones emitidas por la Oficina Nacional de Servicio Civil, y en su Artículo 80 establece:

- El interesado deberá interponer por escrito su impugnación ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, dentro de un plazo de tres días a partir de la notificación de la resolución recurrida.
- Presentado el escrito anterior, el director dará cuenta inmediatamente a la Junta Nacional de Servicio Civil, la cual deberá resolver en un término de treinta días a partir de la recepción de las actuaciones.
- La Junta dará audiencia al recurrente por un término de cuarenta y ocho horas para que exprese los motivos de su inconformidad.

- La Junta al recibir las actuaciones, pedirá inmediatamente al director de la Oficina Nacional de Servicio Civil, y siempre que lo estime necesario, que se amplíen las investigaciones, se reciban nuevas pruebas, y se practiquen todas aquellas diligencias que se consideren indispensables para lograr un mejor juicio.
- Si la Junta no hubiere proferido la respectiva resolución en tal término únicamente en los casos de despido, se tendrá por agotada la vía administrativa, y por resuelta negativamente la petición, a efecto de que los apelantes puedan acudir ante las salas de trabajo y previsión social a plantear su acción.
- En los demás casos contemplados en esta ley, la Junta deberá resolver todo reclamo dentro del mismo término de treinta días, pero las resoluciones dictadas tendrán el carácter de definitivas e inapelables.

Los efectos de dicha resolución, es que deben decidir sobre la procedencia o improcedencia de dicho despido.

### 5.1.3. Reglamento de la Ley de Servicio Civil

En el Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Acuerdo Gubernativo Número 18-98), en el Artículo 80, que fue reformado por el Acuerdo Gubernativo Número 564-98, regula las demás formalidades a seguirse dentro del procedimiento administrativo cuando existe causal de despido debidamente comprobada a un servidor público, de la siguiente manera:

- Cuando el encargado o jefe de unidad, sección o departamento, considere que la falta cometida por el servidor público se enmarca dentro de las causas contenidas en el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, deberá suscribir el acta administrativa respectiva e informar por escrito inmediatamente a la Unidad de Recursos Humanos

o de personal, de la falta cometida por el servidor, adjuntando certificación de dicha acta;

- El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, deberá formularle cargos y debe dar audiencia por escrito al servidor público para que dentro de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación, manifieste por escrito sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes;
- Vencido dicho plazo, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos o de Personal, con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente, adjuntado informe resumido de lo actuado, a la autoridad nominadora, para que resuelva si procede o no el despido;
- Si la autoridad nominadora considera que las justificaciones y las pruebas presentadas no son suficientes para desvanecer los cargos formulados, tiene la facultad para despedir al servidor público, para lo cual emitirá el acuerdo de destitución expresando el o las causas legales que la motivan y una relación de los hechos en que se funda el despido, notificando legalmente la destitución al servidor afectado.
- Notificado el servidor público, cesará inmediatamente en sus funciones y la Unidad de Recursos Humanos o de Personal suscribirá el acta de entrega del puesto y deberá enviar tres copias del Acuerdo de destitución y el aviso de entrega del puesto o cargo en el formulario oficial de movimiento de personal a la Oficina Nacional de Servicio Civil para su análisis, registro y posterior envío a la Dirección de Contabilidad del Estado para la exclusión en la nómina de pago respectiva y archivo.

Se debe considerar que primero se ejecuta lo establecido en el reglamento, basado en la Ley de Servicio Civil y posteriormente es lo relativo a la impugnación que

regula el Artículo 80 de la Ley de Servicio Civil, ante el Director de la Oficina Nacional de Servicio Civil y Junta Nacional de Servicio Civil.

#### 5.1.4. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado

En el Decreto Número 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, reformado por el Decreto Número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, se consigna que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicación y huelga que les garantiza la Constitución, y se autoriza, la libre sindicación y el derecho de huelga; la forma de organización y funcionamiento de los sindicatos estatales, el procedimiento de la negociación colectiva, determina la jurisdicción y competencia de los tribunales que pueden conocer en los conflictos de carácter económico-social que promuevan los servidores públicos contra el Estado de Guatemala.

#### 5.1.5. Código de Trabajo

En materia procesal colectiva son competentes, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así como las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, siendo esta la norma general. Esta misma competencia rige para los conflictos colectivos que se producen entre el Estado y sus trabajadores. Los juzgados de primera instancia, conocen en primer grado el trámite de todos los asuntos de naturaleza colectiva, conciliación y arbitraje y las salas, que conocen en apelación de todo lo que resuelven en primera instancia los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.

El Artículo 2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece: “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.” Asimismo, el Artículo 4 de la citada ley, establece: “Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: ...”

Como lo establecen las normas antes citadas, todo el trámite de la negociación colectiva, se regula conforme lo establecido en el Código de Trabajo, siempre y cuando éste no riña con normas de carácter constitucional.

El Código de Trabajo contempla el procedimiento a seguirse al momento del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, que se encuentra contenido en el Título Duodécimo del Código de Trabajo, así como el agotamiento de la vía directa, en el Artículo 51 del mismo código.

Conforme el estudio de las normas descritas, puedo decir que un trabajador del sector público, únicamente puede ser despedido por causa legal, conforme lo establece el Artículo 3 numeral seis, de la Ley de Servicio Civil o conforme lo establece el Artículo 82 de la citada ley.

Una de las causas legales, es la contenida en el Artículo 4, numeral C.1. de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86, Reformado por el Decreto Número 35-96 ambos, del Congreso de la República que nos dice: “Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado... la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y

autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.”

Al analizar dicho artículo, se desprende que para poder despedir a un empleado del Estado, debe existir una causal justificada de las (causas legales) contenidas en el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, e iniciar un procedimiento administrativo, como lo regula el Artículo 79 de dicho cuerpo legal; y el 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

#### 5.1.6. Convenios internacionales

Guatemala ha ratificado 62 convenios de la Organización Internacional del trabajo, entre ellos:

- Convenio (Número 87), relativo a la libertad sindical y protección al derecho de sindicación. Adoptado en la 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, el 9 de julio de 1948. Aprobado mediante Decreto Legislativo Número 843, de 7 de noviembre de 1951. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado en el Diario Oficial, tomo CXXXIV, número 83, de 11 de febrero de 1952.
- Convenio (Número 98), relativo a los principios del derecho de organización y de negociación colectiva. Adoptado: En la 32ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra el 1 de julio de 1949. Aprobado mediante Decreto Legislativo Número 843, de 7 de noviembre de 1951. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado en el Diario Oficial, tomo CXXXIV, número 84, de 12 de febrero de 1952.
- Convenio (Número 151), relativo a la negociación colectiva; el cual sin embargo no ha sido ratificado por Guatemala; y,

- Convenio (Número 154), relativo también a la negociación colectiva. Ratificado mediante Decreto Número 34-95 del Congreso de la República, emitido el 27 de abril de 1995.

En Guatemala, por imperio del Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las normas internacionales sobre derechos humanos forman parte del derecho interno. A nivel internacional se considera al derecho de huelga, como uno de los derechos sociales básicos, como tal, forma parte del elenco de los derechos humanos. Por lo que dichos cuerpos normativos son de aplicación obligatoria en nuestro país.

Al analizar tanto la Constitución Política de la República de Guatemala, como los convenios citados de la Organización Internacional del Trabajo, se establece que existe el derecho de huelga para los trabajadores del Estado, sin limitación alguna, más que para los que prestan servicios públicos esenciales y que ese derecho es protegido por dicha normativa.

Del análisis de las normas estudiadas, concluyó que para poder despedir a un servidor público, es necesario probar la causa legal del despido, a través de un trámite administrativo.

Luego de esta conclusión previa, me surge la interrogante, ¿El Estado está o no obligado a solicitar la autorización Judicial para despedir a un trabajador que ha incurrido en causa legal de despido, al estar emplazado?

Recordemos que al momento del planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social, dentro de la resolución que le da trámite a dicho conflicto, el juez hace ciertas prevenciones a las partes, las cuales son fundadas en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, como se estudio anteriormente; siendo una de ellas, que a partir del momento del planteamiento del conflicto, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez.

Esta disposición riñe con lo estipulado por el Artículo 4, literal C.1. de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que nos dice que: “Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado... la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.”

Ante tal contradicción se hace necesario recurrir a los principios generales del derecho como lo son: el derecho de defensa, el debido proceso, de libre asociación; y, de los especiales del derecho del trabajo que tienen jerarquía de carácter constitucional como lo son: el de indubio pro operario, estabilidad laboral, asociación profesional, de libre sindicación y de negociación colectiva.

*Al analizar todos estos principios, que son pilares del derecho y del derecho del trabajo, considero que la norma contenida en el Artículo 4, literal C.1. de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, riñe con algunos de estos principios, ya que la entidad nominadora, se convierte en juez y en parte, ya que es ella la interesada en dar por terminada dicha relación y a su vez, es quien resuelve la situación jurídica administrativa del trabajador, por lo que se hace necesario que sea un órgano jurisdiccional independiente quien juzgue dicho extremo.*

Por otro lado tenemos que el trámite administrativo que regula La Ley de Servicio Civil como su reglamento, para la destitución de un servidor público, se convierte en un trámite largo y engorroso, sumamente caro para el Estado y a la vez repetitivo.

Aparte de ello, los trabajadores, así como los dirigentes sindicales o miembros del comité ejecutivo, gozan del derecho de plantear ante el órgano jurisdiccional el incidente de represalias o solicitar las diligencias de reinstalación que fueran necesarias. Asimismo, existe la posibilidad de plantear en contra del Estado un juicio

ordinario laboral, a efecto de que en el mismo, les pruebe la justa causa en que fundó el despido, caso contrario, tendrán que pagar las prestaciones correspondientes e -Indemnización- al servidor público.

Aunado a todos los argumentos que anteceden, se ve afectado el principio constitucional, de que el bienestar general prevalece sobre el particular.

Por lo anteriormente analizado considero que las normas legales no pueden ser tomadas individualmente, o en forma aislada, sino por el contrario, deben estudiarse en su conjunto, y que efectivamente la Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, el cual únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley de la materia; siendo ésta la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, contenida en el Decreto Número 71-86, reformada por el Decreto Número 35-96 del Congreso de la República.

La cual contempla que para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observaran los procedimientos establecidos en dicha ley y supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fuere aplicable y no contravengan las disposiciones en ella contenida.

Y para establecer la causal de despido justificado, se hace necesario previo al despido, seguir por parte del Estado el procedimiento administrativo regulado en los Artículos 79 y 80 de la Ley de Servicio Civil y 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Acuerdo Gubernativo Número 18-98).

### 5.1.7. Doctrina constitucional

Dentro de la doctrina legal, encontramos algunos de los fallos emitidos por la Corte de Constitucionalidad, contenidas en las Gacetas Jurisprudenciales números 54 y 55, expedientes números 688-99, 957-99 y 1230-99, por apelación de sentencia de amparo, en las cuales dicha Corte declara:

“...Respecto al argumento de que su empleador debió pedir la autorización judicial respectiva, previo a disponer el despido, por encontrarse emplazado en un conflicto colectivo promovido por los trabajadores, esta Corte considera que tal garantía no era aplicable al postulante, por razón de que si bien el Código de Trabajo, en su Artículo 380, establece la obligación de la parte empleadora de pedir la indicada autorización, la regulación de esta materia para los trabajadores del Estado está contenida de manera especial en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que en el Artículo 4 párrafo sexto inciso c.1, que fue reformado por el Artículo 2 del Decreto 35-96 del Congreso, señala con precisión los casos en que debe entenderse que no existe represalia de parte del Estado, estando entre ellos, el que un trabajador incurra en causal de despido justificado, agregándose que la autoridad nominadora queda facultada para cancelar nombramientos y contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.”

“Examinado el expediente remitido a esta Corte, se puede establecer que el postulante fue despedido por su empleadora en virtud de haber incurrido, según la autoridad administrativa, ajena al conflicto económico social planteado, en causal de despido justificado, habiéndosele concedido audiencia para que se pronunciara al respecto, que utilizó y expuso sus razones y, luego de agotado el trámite administrativo se acordó su destitución del cargo que ocupaba... Esta Corte, al examinar el acto reclamado a la luz de las leyes citadas y al tenor de lo establecido en los antecedentes, concluye, en primer término que la autoridad impugnada actuó con base en las reglas que le impone la materia tratada sin violar derecho alguno al amparista, en segundo lugar, que valoró de acuerdo a su competencia la causal del despido, la necesidad que

se acudiera o no a la vía judicial previa para decretar la destitución del trabajador. Esas valoraciones, de conformidad con la jurisprudencia de esta corte, son propias de los órganos jurisdiccionales y no del tribunal de amparo, debido a que la función de éstos no es revisora de las decisiones judiciales...”

“...que los asuntos sometidos a su consideración, establecen que la autoridad impugnada actuó dentro de las facultades legales que la ley rectora del acto le atribuye. Efectivamente, el Artículo 4º. De la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (Decreto del Congreso de la República 71-86) reformado por el Decreto 35-96 del mismo organismo, en el inciso C.1. establecen que no constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo “cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado... y que la autoridad nominadora observó las garantías mínimas de todo proceso, es decir, que permitió al sindicato que expresara los motivos de su proceder y así cumplió con la debida audiencia, la norma relacionada es aplicable...”

Asimismo, en la revista Justicia Laboral número 2, julio-diciembre 2004, páginas de la 121 a la 125, encontramos la sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad, dentro del expediente de apelación número 878-02, en el cual dicha Corte en su segundo considerando otorga amparo a la Municipalidad de Tecpán, departamento de Chimaltenango, al resolver lo siguiente:

“...Del estudio de los antecedentes, esta Corte establece que el acto reclamado en función de la violación denunciada, no encaja dentro de los supuestos que prevén las normas laborales 379 y 380 del Código de la materia, ya que, según éstas, la reinstalación procederá cuando la causa de la destitución derive de represalia del patrono hacia el trabajador; por lo que la Municipalidad de Tecpán, departamento de Chimaltenango, al invocar causa justa y proceder al despido, lo hizo con fundamento en el artículo 4, literal c.1) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los

Trabajadores del Estado. Concluyendo que Carlos Ajizal Telón, (y compañeros), debieron discutir a través de un proceso ordinario laboral si su despido fue justo o no.

En igual sentido se ha pronunciado esta Corte en sentencias de veintiséis de julio de dos mil; nueve de noviembre de dos mil; veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y nueve; dictadas en los expedientes 159-2000,1225-99 y 417-99. Por lo considerado la protección constitucional solicitada debe otorgarse, resultando procedente, en consecuencia, revocar la sentencia venida en grado...”



## CONCLUSIONES

1. La norma aplicable a las terminaciones de la relación existente entre el Estado de Guatemala y sus servidores públicos, cuando existe causa legal o causal justificada, y encontrándose vigente las prevenciones por planteamiento de conflicto colectivo de carácter económico social, es el Artículo 4, literal C.1 y C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, (Decreto número 71-86, reformado por el Decreto número 35-96, ambos del Congreso de la República de Guatemala).
2. Para establecer la causa legal o causal justificada, el Estado de Guatemala, a través del ente nominador, debe seguir un procedimiento administrativo previo, regulado en los Artículos 79 y 80 de la Ley de Servicio Civil; 80 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil (Decreto número 18-98, Reformado por el Acuerdo 564-98), a efecto de no vedarle al servidor público el derecho de defensa y el debido proceso.
3. Para poder dar por concluida la relación existente entre el Estado de Guatemala y sus servidores públicos, cuando existe causa legal o causal justificada, una vez planteado el conflicto colectivo de carácter económico social ante el órgano jurisdiccional, no es necesario solicitar autorización judicial.
4. El despido de los servidores públicos que han incurrido en causa legal o causal justificada, no constituye un acto de represalia; ya que los mismos cuentan con otros mecanismos para ser revisadas las actuaciones administrativas o decisiones administrativas asumidas por el Estado de Guatemala; una de ellas sería el incidente de represalias, si considera que se le ha afectado su derecho y la decisión asumida por el Estado es un acto de represalia, otra sería el inicio de las diligencias de reinstalación, independientemente de su derecho a iniciar un juicio ordinario laboral a efecto de que el Estado de Guatemala le pruebe la justa causa en que fundó su despido, caso contrario deberá pagar las prestaciones laborales a que tenga derecho.

5. Considero que, el Artículo 4, literal C.1 y C.2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, no viola los principios de negociación colectiva, de libre asociación, asociación profesional, de libre sindicación, así como los convenios números: 87, relativo a la libertad sindical y protección al derecho de sindicación, 98, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva, (151, relativo a la negociación colectiva); y 154, relativo también a la negociación colectiva de la organización internacional del trabajo, ratificados por Guatemala.

## RECOMENDACIONES

1. Que la Corte Suprema de Justicia, a través de la Unidad de Capacitación Institucional (Escuela de Estudios Judiciales), imparta cursos a los operadores de justicia, a efecto de intercambiar experiencias y unificar criterios, sobre la normativa existente y aplicable a las terminaciones de la relación entre el Estado y los servidores públicos, estando vigentes las prevenciones en un conflicto colectivo de carácter económico social y, especialmente, sobre los convenios internacionales de la OIT, con apego a la independencia judicial.
2. Que los departamentos de Recursos Humanos o de Personal de las entidades nominadoras, del Estado de Guatemala, que se encuentran emplazadas, capaciten y den a conocer a su personal el trámite del procedimiento administrativo, que debe seguirse, previo a decidirse la situación jurídica del servidor público que incurra en causal legal para ser despedido.
3. Que las organizaciones sindicales capaciten a sus miembros sobre la normativa a nivel nacional e internacional que protege los derechos que las mismas les confieren, como lo son: El derecho de asociación profesional, de libre asociación, de libre sindicación y de negociación colectiva. Asimismo, que den a conocer a los servidores públicos, de los principios del derecho de defensa y debido proceso que los protegen y que se encuentran inmersos al momento en que la entidad nominadora les da audiencia para ser oídos; así como de los procedimientos administrativos y jurisdiccionales de los cuales pueden hacer uso al momento de que se vulneren dichos derechos.
4. Que a través de foros o conferencias, se dé a conocer lo relativo a los convenios internacionales números: 87, relativo a la libertad sindical y protección al derecho de sindicación, 98, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva, (151, relativo a la negociación colectiva); y 154, relativo también a la negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala.

5. Que las universidades del país capaciten a los estudiantes de la carrera de Abogacía y Notariado, en lo relativo al contenido y alcances de los convenios números: 87, relativo a la libertad sindical y protección al derecho de sindicación, 98, relativo al derecho de sindicación y negociación colectiva, (151, relativo a la negociación colectiva); y 154, relativo también a la negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala, como a las normas de carácter interno en materia colectiva laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

ACAJABÓN REYES, Jesús. **Consideraciones críticas sobre la conciliación laboral en el derecho individual del trabajo guatemalteco.** (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1986)

ALCALÁ ZAMORA y CASTILLO, Luis Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1976.

ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral.** 1973.

ALONSO GARCIA, Manuel. **Derecho del trabajo.** Barcelona 1960.

AMADO SÁENZ, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos del trabajo.** (Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1972)

ANTOKOLETZ, Daniel. **Curso de legislación del trabajo,** 1974.

BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo.** 12ª. ed.; Madrid, España: Ed. Marcial Pons, 1978-79.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1997.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Buenos Aires, Argentina, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Tomo II, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.

CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo uno**. Primera Reimpresión. Imprenta Castillo. Guatemala, agosto de 1996.

CANO ALVARADO, Anselmo Rafael. **El conflicto colectivo de carácter económico y social y su procedimiento en la legislación guatemalteca**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1977)

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf. **Los principios que Inspiran el derecho del trabajo y su aplicación en Guatemala**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1988)

CASTILLO GONZÁLEZ. **Derecho administrativo**. Publicación de INAP, Guatemala.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo guatemalteco**. Imprenta Castillo, Guatemala, 1994.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 2ª. ed.; Litografía Orión, Diciembre de 1998.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Conflicto colectivo y la huelga de los trabajadores del Estado**. IX Congreso Centro Americano y del Caribe del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2004.

CORONA LÓPEZ, Juan Carlos. **La violación de los principios generales y procesales del derecho del trabajo en las incidencias que surgen de el planteamiento de los conflictos colectivos económicos sociales ante el órgano jurisdiccional en el sector público descentralizado**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, 1998.)

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1989.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª.; ed.; México: Ed. Porrúa, S.A., 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Editorial Porrúa, S.A., México. Guerrero Figueroa, Guillermo; derecho colectivo del trabajo.

FRANCO FLORES, Mynor Custodio. **La inoperancia de la legislación laboral guatemalteca en los conflictos colectivos de carácter económico social**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1991)

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Ed. Estudiantil Fénix, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2005.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho del trabajo**. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1968.

LEMUS CHACÓN DE CHACÓN, Gladis Alicia. **Los convenios colectivos en la práctica guatemalteca**. (Su necesidad de regulación). (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC.1977)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica**. Colección Pueblo y Universidad. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 1979.

LÓPEZ SANDOVAL, Héctor René. **La asociación profesional**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1982)

NAJARRO PONCE, Óscar. **El reglamento interior de trabajo**. (Consideraciones doctrinarias y legales) (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1958)

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. México: Ed. Porrúa, 1994.

PERDOMO MORALES, Zulma Lorena. **Ámbito jurídico de las asambleas generales permanentes de un sindicato**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 1996)

PÉREZ LUNA, Juan Antonio. **El procedimiento de cancelación de la inscripción de los sindicatos de trabajadores en Guatemala**. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 2002)

PORRÚA PÉREZ, Francisco. **Introducción al derecho**. Ed. Porrúa, S.A., México.

Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. 22<sup>a</sup>. ed., España, 2001.

### **Legislación:**

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

**Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Entró en vigencia el 4 de julio de 1950.

**Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva. Entró en vigencia el 18 de julio de 1951.

**Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo**. Convenio Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva. 1981.

**Código de Trabajo**. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

**Gaceta Jurisprudencial número 54**, apelación de sentencias de amparos, expediente 688-99, apelación de sentencia de amparo, Corte de Constitucionalidad. Diciembre 1999.

**Gaceta Jurisprudencial número 55**, apelación de sentencias de amparos, expediente 957-99, apelación de sentencia de amparo, Corte de Constitucionalidad. Febrero 2000.

**Gaceta Jurisprudencial número 55**, apelación de sentencias de amparos, expediente 1230-99, apelación de sentencia de amparo, Corte de Constitucionalidad. Marzo 2000.

**Ley del Organismo Judicial**. Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Servicio Civil**. Decreto Número 1748, del Congreso de la República de Guatemala.

**Ley de Regulación y Huelga de los trabajadores del Estado**. Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.

**Reglamento de la Ley de Servicio Civil**. Acuerdo Gubernativo número 18-98.