

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

**LAS CAUSAS DE LA HUELGA DE HECHO  
EN EL SECTOR PUBLICO, SUS EFECTOS  
JURIDICO-SOCIALES**

TESIS

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

POR

**CARMEN JANETTE GONZALEZ/GUZMAN**

Previa a optar al Grado Académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES**

Y a los Títulos de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, Marzo de 1994

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
BIBLIOTECA Central

DL  
04  
T(1364)

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TECNICO PROFESIONAL**

DECANO (en funciones)	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
EXAMINADOR	Lic. Javier Román Hinestroza López
EXAMINADOR	Lic. César Augusto Martínez Alarcón
EXAMINADOR	Lic. Hugo Haroldo Calderón
SECRETARIO	Lic. Roberto Samayoa

**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).

*JG*

553.94

Guatemala,  
10 de febrero de 1994

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA

10 FEB. 1994

RECEBIDO 35  
Horas \_\_\_\_\_  
OFICIAL \_\_\_\_\_

Licenciado  
Juan Francisco Flores Juárez  
Decano de la Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Su Despacho

Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de hacer llegar el dictamen correspondiente al trabajo de tesis intitulado "LAS CAUSAS DE LA HUELGA DE HECHO EN EL SECTOR PUBLICO. SUS EFECTOS JURIDICO-SOCIALES". elaborado por la Bachiller - CARMEN JANETTE GONZALEZ GUZMAN, para el cual fui designado Asesor.

El relacionado trabajo, cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por el Reglamento respectivo, por lo que me permito emitir opinión favorable para que el mismo, pueda discutirse en examen público de tesis, salvo mejor opinión del señor revisor.

Me suscribo de usted, como su atento y seguro servidor,

Atentamente,

*César A. Martínez A.*

Lic. César A. Martínez A.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

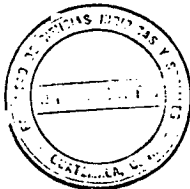
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
DEPARTAMENTO

10 FEB 1994  
RECEIBIDO  
Hores 15:00  
Oficial

Al.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, febrero dieciseis, de mil novecientos noventi-  
cuatro. -----

Acientamente pase al Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,  
para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la Bach-  
iller CARHEN JANETTE GONZALEZ GUZMAN y en su oportunidad e-  
mita el dictamen correspondiente. -----



**LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN**  
ABOGADO Y NOTARIO  
12 CALLE "A" 2-56, ZONA 1 TEL.: 17548  
GUATEMALA, C. A.



755-94

Guatemala, 28 de febrero de 1,994.

**FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES  
SECRETARIA**

**28 FEB. 1994**

**RECIBIDO**  
Horas 14:35  
OFICIAL [Signature]

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

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que en cumplimiento de resolución de ese decanato procedí a revisar el trabajo de tesis de la Bachiller CARMEN JANETTE GONZALEZ GUZMAN, el cual se titula "LAS CAUSAS DE LA HUELGA DE HECHO EN EL SECTOR PUBLICO, SUS EFECTOS JURIDICO -SOCIALES".

La autora trata un tema de sobrada actualidad e importancia en nuestro medio como es el caso de que los trabajadores organizados en sindicatos o Coaliciones, no cuentan con un procedimiento expedito que les permita en corto tiempo llegar a la declaratoria de una huelga legal, lo que viene a provocar que la mayoría de movimientos de esta naturaleza devengan en acciones de hecho, al margen de la ley, con el consiguiente perjuicio para los

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN  
ABOGADO Y NOTARIO  
12 CALLE "A" 2-58, ZONA 1 TEL: 27548  
GUATEMALA, C. A.



trabajadores y para los usuarios de servicios cuando se trata de un conflicto en el Estado.

En realidad el problema es de carácter político, debido a que en nuestro medio, con tanta injusticia social en realidad sino todas, la gran mayoría de los conflictos laborales que surgen resultan justos y el Estado se ve obligado a obstaculizar los movimientos de huelga para proteger a la clase patronal en detrimento de los derechos humanos de los trabajadores.

En cuanto al informe de la investigación que presenta la Bachiller González Gúzman, estimo que llena los requisitos requeridos por nuestra casa de estudios para esta clase de trabajos y si puede ser admitido para que sirva de base al examen correspondiente, previo a que la autora obtenga el grado Académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Titulos Profesionales de Abogada y Notaria.

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

  
Lic. Marco Tulio Castillo Lutin  
Abogado y Notario  
Revisor.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;  
Guatemala, marzo tres, de mil novecientos novecicuatro.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la  
impresión del trabajo de tesis de la Bachiller CARMEN JA-  
NETTE GONZALEZ GUZMAN intitulado "LAS CAUSAS DE LA HUELGA  
DE HECHO EN EL SECTOR PUBLICO, SUS EFECTOS JURIDICO. -SOCIA  
LES". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Técnico Pro  
fesionales y Público de Tesis. -----

## DEDICATORIA

- A JESUCRISTO: Mi amor eterno por bendecirme constantemente.
- A MI MADRE: AURA ELENA GUZMAN, con el más grande amor, ya que con la grandeza de su alma me ha enseñado a luchar.
- A MI PADRE: MARIO JOSE GONZALEZ DEL VALLE, por el apoyo moral que siempre me ha dado.
- A MI TIO: GERARDO ANTONIO GUZMAN, mi papi, por estar a mi lado y brindarme su amor en los buenos y malos momentos.
- A MI ADORADA  
MAMA CARMENCITA: Que pudo mantenernos unidos con la fuerza de su espíritu y su inmenso amor.
- A MI FAMILIA  
EN ESPECIAL A: Miriam, Nohe, Bertita, María Elena, Luis, Luis Pedro, Luis Oscar (+), Luis Felipe, Liza, Luis Mi, Flory, con mucho cariño.
- AL LICENCIADO  
RICARDO ALVARADO SANDOVAL: Mi amigo y maestro en quien siempre encuentro la palabra de aliento y cariño; el que me ha enseñado los valores de nuestra hermosa profesión.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.



## INDICE

### CAPITULO I

EVOLUCION JURIDICA DE LA HUELGA .....	1
NATURALEZA DE LA HUELGA .....	2
FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA .....	4
FINES DE LA HUELGA .....	4
PROCESO DE HUELGA .....	5
1. DEFINICION DE HUELGA .....	5
1.1. HUELGA LEGAL .....	6
1.2. HUELGA JUSTA .....	14
1.3. HUELGA DE HECHO .....	15
2. HUELGA DE HECHO DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PUBLICO Y PRIVADO .....	15
3. ANALISIS SOBRE LA FUNCIONALIDAD DE LA HUELGA DE HECHO .....	20
4. FINALIDAD DE LA HUELGA DE HECHO .....	22

### CAPITULO II

2. HUELGA DE HECHO EN EL SECTOR PUBLICO .....	23
MOVIMIENTOS DE HUELGA 1,986 .....	24
MOVIMIENTOS DE HUELGA 1,987 .....	27
MOVIMIENTOS DE HUELGA 1,988 .....	37
MOVIMIENTOS DE HUELGA 1,989 .....	41
MOVIMIENTOS DE HUELGA 1,991 .....	44
MOVIMIENTOS DE HUELGA 1,992 .....	45
MOVIMIENTO DE HUELGA 1,993 .....	46

### CAPITULO III

3. EFECTOS JURIDICO-SOCIALES DE LA HUELGA DE HECHO .....	49
CONCLUSIONES.	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFIA	
APENDICE	

## INTRODUCCION

Es innegable la importancia de hacer un análisis de las causas que originan la huelga de hecho, es decir aquellas realizadas por los trabajadores sin haber agotado los procedimientos establecidos en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y del Código de Trabajo, y que no exista declaración de tribunal competente que autorice a los trabajadores a la realización de la misma.

Muchas de las causales se refieren a la necesidad de los servidores públicos o trabajadores del sector privado a realizar sus peticiones para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de sus intereses económico-sociales con celeridad; en ocasiones el trámite para la declaración de la legalidad de un movimiento de huelga es largo y con vicios en el procedimiento, lo que no permite la agilización de este medio de presión para la obtención de lo pedido.

Como consecuencia de ello deviene que los trabajadores organizados o no, declaren la huelga de hecho, la que por ser ilegal tiene efectos negativos para los trabajadores, como la destitución sin el pago de prestaciones laborales.

El presente estudio pretende hacer un análisis de las causas y los efectos de la huelga de hecho, la cual contrariamente al pensamiento de algunos juristas, pese a lo estar definida en el Código de Trabajo ni en la Doctrina, es una realidad en nuestro país.

## CAPITULO I

### A) EVOLUCION JURIDICA DE LA HUELGA

Consideramos de relevante importancia hacer referencia de las distintas etapas por las cuales ha pasado la huelga; en una primera etapa, la huelga se consideró como una infracción o violación de las normas vigentes, fue considerada como una medida ilícita, es decir, como un delito. En el Código de Napoleón, la huelga se contemplaba como delito, habiéndose legislado pena de prisión para los trabajadores que tomaban parte en ella.

Una segunda etapa de la huelga es aquella en la cual el Estado acepta ésta en forma indiferente, lo cual incide como consecuencia negativa para los trabajadores, en virtud que los patronos les despedían si se declaraban en huelga; el Estado al ser indiferente ante ésta no garantizaba el derecho de huelga. En esta fase se concentra la huelga de solidaridad la que produce conmociones sociales principalmente en los servicios públicos y atentaba contra el orden público existente, en tal virtud el Estado se ve en la obligación de intervenir para encauzar las huelgas por procedimientos legales, comienza a considerarla como un derecho de carácter individual, siendo ésta la tercera etapa de la huelga.

La cuarta etapa considera la huelga como "un derecho colectivo" y así es regulada en la actualidad por el Código de Trabajo, es un derecho de los trabajadores como grupo, para proteger sus intereses económicos sociales frente a los patronos.

De lo anteriormente expuesto puede inferirse que la huelga ha pasado por varias etapas, desde su concepción como un hecho delictivo hasta que finalmente se le llega a considerar como un derecho colectivo de los trabajadores (en forma grupal) para la obtención de mejoras económico sociales.

## B) NATURALEZA DE LA HUELGA

Para explicar la naturaleza jurídica de la huelga existen varias teorías: la primera de ellas se refiere a la huelga como un hecho con proyecciones jurídicas, misma que sostiene que la huelga es un simple hecho o una forma de hacer valer el derecho indiscutible de no trabajar; para De Ferrari, principal sustentador de esta teoría, la huelga no es un derecho, sino la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los que un grupo de hombres quedarían excluidos en la tutela jurídica y vida social. (1)

La segunda teoría enuncia la huelga como un hecho antijurídico equiparando a la huelga con la guerra, ubicando a la huelga como un hecho fuera de la ley.

Una tercera teoría establece que la huelga es un derecho individual, en virtud que todo trabajador tiene el derecho de no trabajar al menos en relación con cierta persona, esta tésis no agota el problema doctrinal sobre la naturaleza y legalidad de ésta.

La cuarta manifiesta que la huelga es una abstención del trabajo. Esta tesis niega la calidad de derecho de la huelga, afirma que al no prestar sus servicios los trabajadores incumplen con el contrato de trabajo.

La quinta tesis afirma que la huelga es un derecho colectivo, es el derecho de un grupo de trabajadores para ejercer presión sobre el patrono, aún cuando no es absoluto por la calificación de ilegal e ilícita que algunas huelgas tienen.

---

(1) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 2a. Ed. Eds. Temis Bogotá, Colombia 1981

La sexta tesis explica que la huelga tiene un fundamento social porque "la huelga permite que el derecho positivo de las comunidades formulen bases para encauzar la huelga y atribuirle los efectos jurídicos que corresponden dentro de las concesiones determinadas por el criterio que se tenga de la misión que el poder público tenga que desarrollar". (2)

La última teoría de una explicación de la huelga como derecho del más fuerte, porque un movimiento de huelga siempre es el resultado de la fuerza, se triunfa por tener mayor resistencia y por disponer de instrumentos más poderosos. (3)

Antiguamente la suspensión de labores no producía los efectos pretendidos por los trabajadores que eran imponer su voluntad a los que no holgaban así como al empresario y mantener vigentes las relaciones laborales mientras duraba la sustanciación del conflicto.

Sin embargo los efectos atribuidos por el derecho eran los contrarios, se obtenía la suspensión de labores, pero por efectos de hecho (solidaridad, por ejemplo) y no jurídicos.

En el derecho, afirma Mario de la Cueva, los efectos, jurídicos de la huelga son los pretendidos por los trabajadores; esto implica imponer su voluntad a los no huelguistas, al empresario, así como mantener vigentes las relaciones laborales mientras se dilucida el conflicto que originó el movimiento.

La huelga como acto jurídico presume la necesaria reglamentación de la misma, en virtud que para que un acto de voluntad tenga efectos jurídicos deseados, se requiere que dicho acto reúna los requisitos de fondo y forma establecidos en la legislación.

-----  
(2) Ob. Cit. P. 182

(3) Ob. Cit. P. 183

C) FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA

"El fundamento social de la huelga es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y en tanto se corrige". (4)

Fundamenta la socialidad de la huelga en la necesidad de que se corrija una injusticia social y aduce que ésta debe durar hasta que dicha injusticia sea corregida.

La huelga tiene un fundamento social basado en la realidad social de los trabajadores quienes por razón de una injusticia: tal como la negativa a celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo o el incumplimiento por parte del patrono del contrato colectivo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, suspenden sus labores en las empresas mientras se corrige la situación.

D) FINES DE LA HUELGA

Los fines de los movimientos de huelga se encuentran íntimamente relacionados con el sindicalismo. Afirman los estudiosos del derecho colectivo del trabajo que la huelga no es en realidad un fin sino un medio de presión utilizado por los trabajadores para la protección de sus intereses económico-sociales.

Para el autor Guillermo Guerrero Figueroa, la razón de existencia de la huelga es "la búsqueda de un orden jurídico justo en las relaciones obrero-patronales" (5) Afirma el citado autor que la huelga tiene dos fines, el inmediato que se traduce en ejercer presión sobre el patrono a efecto que acceda a la creación de condiciones de trabajo más justas en la empresa. El fin mediato que consiste en crearles conciencia de clase a los

(4)

De La Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 4a. Ed. Eds. Porrúa. México 1961 (p.p. 770)

(5) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo. 2a. Ed. Eds. Temis Bogotá, Colombia 1981

trabajadores, acostumbrarlos a la lucha permanente con el objeto de derrumbar o transformar el sistema capitalista.

Concluye, que el fin inmediato perfecciona el derecho individual del trabajo y el mediato la modificación del sistema democrático vigente.

#### E) PROCESO DE HUELGA

Para el autor mexicano Mario de la Cueva, la huelga tiene tres estadios, el primero es el período de gestación que será aquel en el que se discuten las demandas que se formularán al patrono, por los trabajadores. El segundo estadio es el período de pre-huelga en éste los trabajadores plantean sus demandas al patrono y deben satisfacer los requisitos legales de conciliación con las autoridades de trabajo. Y finalmente el último período que es el estallido de la huelga, momento en el que efectivamente se suspende el trabajo. (6)

#### 1. DEFINICION DE HUELGA

Walter Keskell, citado por Mario de la Cueva la define en los siguientes términos: "la huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por la pluralidad de los trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo" (7)

El citado autor define la huelga así: "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores y patronos".

(6) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. 4a. Ed. Eds. Porrúa S.A., México 1961 pp. 789-790

(7) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II. 4a. Ed. Eds. Porrúa S.A., México 1961 pp 787

Consideramos que otra definición importante de huelga es la del autor Néstor de Buen: "la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrono, para la satisfacción de un interés colectivo". (8)

Es importante hacer notar que la huelga ha sido considerada como la suspensión de labores efectuadas por los trabajadores como grupo, a efecto de obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos, se puede agregar a ello un requisito importante como lo es que se observen las formalidades legales establecidas para tal efecto.

1.1.

HUELGA LEGAL

"Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuadas por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a esos movimientos" (9)

El Código de Trabajo vigente en Guatemala, en el artículo 239 la define: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores previo cumplimiento de los siguientes requisitos por los trabajadores: a) que como ya se mencionó sea ejecutado, mantenido en forma pacífica, por tres o más trabajadores; b) agotar los procedimientos de conciliación; y c) constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción; ésto con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente al patrono los intereses económicos que les sean propios".

-----  
(8) De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. 3a. Ed. Eds. Porrúa S.A., México 1979.

(9) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 4a. Ed. Eds. Porrúa, México (p.p. 792)



El inciso c) del artículo citado con antelación, contiene la prohibición de incurrir en huelga cuando se afecte los servicios públicos esenciales.

Otro inciso de la misma norma, el d), prohíbe las huelgas de solidaridad intersindical o bien aquellos que se efectúen por intereses que sean ajenos a reivindicaciones de carácter económico-social.

El último inciso del artículo 4o. se refiere a las sanciones que se impondrán a funcionarios y empleados públicos que holgaren en forma ilegal o de hecho; dichas sanciones, contenidas en el artículo 244 del Código de Trabajo consisten en que el empleador debe fijar el plazo de 20 días para que los trabajadores reinicien sus labores, sin embargo si éstos no lo hacen sin responsabilidad de su parte puede dar por terminados los contratos de trabajo de los servidores que holgaren.

En relación a lo que supletoriamente debe aplicarse, el Código de Trabajo vigente establece el Procedimiento de conciliación en el Capítulo II del Título duodécimo.

Se regula que en el supuesto que se produzca una cuestión susceptible de huelga o paro en un lugar de trabajo, los patronos o trabajadores No sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en éste deben designar tres delegados, éstos deben conocer muy bien las causas que han dado origen al conflicto y la ley establece que se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum (10)

El Código de Trabajo regula que al tratarse de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea General del Sindicato acuerde a los establecido en el citado Código y en los estatutos del sindicato, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros designados por la Asamblea General, le corresponderá la

-----  
(10) Con la condición que sea aprobada por la autoridad competente. n. del i.

representación del sindicato.

Los delegados o representantes sindicales, según sea el caso, lo harán llegar al Juez competente, quien EN EL ACTO, resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajador, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción.

Para tal efecto la legislación indica que la parte demandante deberá presentar junto con la solicitud POR DUPLICADO el pliego de peticiones para proceder en la forma prevista por la ley.

Si se trata de la discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego de peticiones se presentará a la otra parte para su discusión en la VIA DIRECTA. En este caso el artículo 51 último párrafo establece que: "el sindicato o patrono hará llegar para su consideración a la otra parte, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto que se discuta: 1) en la vía directa; 2) con la intervención de la autoridad administrativa de trabajo, o 3) cualesquiera otros amigables componedores.

Transcurrido el plazo de treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, si las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de las partes puede acudir a los tribunales de trabajo, planteado el conflicto colectivo correspondiente para que se resuelvan el punto (s) en discordia.

Junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, en el pliego debe especificarse aquellos puntos respecto a los cuales no hubo acuerdo. En el supuesto que no se pudiera presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en los que existe o no conformidad con el objeto que el tribunal de conciliación pueda comprobar estos extremos.

El conflicto colectivo se entiende planteado, desde el momento en que

se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, para el efecto que ninguna de las partes pueda tomar represalias contra la otra, así como tampoco impedirle el ejercicio de sus derechos. Existen sanciones pecuniarias que fluctúan de mil a cinco mil quetzales, así como también arresto de quince a treinta días; según la importancia de las represalias y el número de personas afectadas por éstas. Debiendo reparar el daño causado.

A partir del momento en que se entregue el pliego de peticiones, la ley establece que para toda terminación de contratos de trabajo debe existir autorización judicial, esta autorización se tramita por la vía incidental, acorde a la Ley del Organismo Judicial; indica la ley laboral guatemalteca que la resolución que se dicte no prejuzga sobre la justicia del despido. El artículo 380 del Código de Trabajo modificado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República, establece que la terminación de los contratos de trabajo que se produzca sin seguir el trámite legal, será objeto de sanción pecuniaria o privativa de libertad. así como ordenarse inmediatamente la reinstalación del trabajador.

El pliego de peticiones debe exponer claramente en qué consisten las mismas, a quien se dirige, cuáles son las quejas, el número de patronos y trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia, número de trabajadores que allí prestan sus servicios, nombres y apellidos de los delegados y la fecha.

El párrafo 2o. del artículo 381 del Código de Trabajo establece los requisitos de forma del memorial que ha de interponerse junto con el pliego de peticiones, indicando también que si la solicitud presentada no llena los requisitos legales, el tribunal "de oficio", la corregirá mediante un acta e inmediatamente dará trámite a la solicitud.

La formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se hará dentro de 12 horas siguientes al recibo del pliego. La conformación del tribunal está contenida en el artículo 294 del Código de Trabajo: "modificado por el

artículo 26, del Decreto 64-92 del Congreso de la República", Los tribunales de Conciliación y Arbitraje están organizados en forma permanente en cada tribunal de Trabajo y Previsión Social o tribunal que conozca en materia de trabajo. Se integrarán con un Delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores e igual número por parte de los empleadores. Su duración será de un año, de enero a diciembre. La Corte Suprema de Justicia integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y de patrones. En materia de arbitraje los tribunales conocen en primera instancia.

Aún cuando existe esta modificación al Código de Trabajo, la Corte Suprema de Justicia no ha cumplido y se continúa procediendo de conformidad con la norma derogada.

El Juez notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar tres delegados que conozcan bien el asunto que originó el conflicto, o bien el Comité Ejecutivo del Sindicato, debe contener el apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Deberán señalar lugar para recibir notificaciones de no hacerlo se continuará haciendo al lugar señalado por la parte emplazante o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo.

En el supuesto que alguno de los miembros del tribunal tuviere impedimento o causa de excusa, debe notificarlo en el momento de la conformación, ya que de hacerlo posteriormente se les impondrá multa y corrección disciplinaria. Fuera de este supuesto no cabrá recurso alguno contra recusaciones excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase. Pudiéndose aplicar sanciones penales, si procede.

Resueltos los impedimentos, se declara competente el Tribunal, se reunirá sin pérdida de tiempo, con la finalidad de convocar a ambas delegaciones a una comparecencia, que se verificará en 36 horas siguientes y con preferencia a cualquier otro negocio. La legislación laboral guatemalteca, establece que si fuera necesario el Tribunal puede

constituirse en el lugar del conflicto.

El Tribunal de Conciliación oírá por separado a los delegados de cada parte dos horas antes de señalada para la comparecencia que establece la ley. Al determinarse las pretensiones, en acta, se harán las deliberaciones necesarias, proponiéndoles a ámbas partes arreglo, dictado a criterio del Tribunal el cual debe ser acordado mayoritariamente por los miembros del Tribunal.

En el supuesto de concretarse el arreglo, se finaliza la controversia, las partes quedan obligadas a firmar y cumplir el convenio en el plazo fijado por el Tribunal. El convenio es obligatorio en el plazo que se fije, el que no puede ser menor de un año, si no se expresa, el plazo legal es de un año.

En el segundo párrafo del artículo 386 del Código de Trabajo vigente establece que queda a salvo el derecho de la parte que respete el convenio de declararse en huelga o paro como corresponda, "siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad".

El artículo 387 del cuerpo legal relacionado regula que si las recomendaciones del Tribunal de Conciliación no fueren aceptadas por una sola vez se puede repetir el procedimiento establecido; si en esta oportunidad no obtiene éxito, se dará por concluida definitivamente la intervención. Al hacer uso de ésta, el Presidente nombrará a otros dos miembros o cualquier autoridad de trabajo o política para que reunan dentro de 48 horas (lo preceptuado en la ley), el material probatorio que faciliten la resolución del conflicto.

El Código de Trabajo establece que si alguna de las partes, habiendo sido citada en forma legal, no comparece a cualquiera de las audiencias, faculta al Tribunal de Conciliación a que los haga traer sin pérdida de tiempo por medio de las autoridades, imponiéndoles también multa. La multa puede revocarse si se comprueba por los interesados en el plazo de veinticuatro horas, "los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia".

Agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan: a) aceptado el convenio, o b) convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe remitiendo copia a la Inspección General de Trabajo. El informe debe contener: a) enumeración de las causas del conflicto; b) recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; c) se determinará cual de las partes aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

En el supuesto que los delegados convengan en someter la cuestión a arbitraje, tanto los documentos, las pruebas, como las actas aportados y levantados durante la conciliación servirán de base para el juicio correspondiente.

La ley establece que todas las actuaciones y resoluciones de Tribunales de Conciliación al haber sido éstos legalmente constituidos, son siempre válidas y no pueden ser anuladas por incompetencia.

El Código de Trabajo establece que los procedimientos de conciliación tienen un plazo máximo de 15 días para ser sustanciado y para cómputo del tiempo se toma a partir del momento en que el Juez recibe el pliego de peticiones. Vencido el plazo establecido en la ley laboral, el Tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, con el objeto que se ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que resulten culpables del retraso.

El artículo 394 del Código de Trabajo señala, que en el supuesto de no llegarse a arreglo ni compromiso de ir a arbitraje, dentro del plazo de veinticuatro horas de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados tiene la facultad de pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social, que pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, ESTE PRONUNCIAMIENTO ES NECESARIO QUE SEA ESPERADO ANTES DE ESTALLAR la huelga o paro, según sea el caso.

La resolución debe ser consultada en forma inmediata a la Sala

Jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, "LA QUE HARÁ EL PRONUNCIAMIENTO DEFINITIVO", el plazo para ello será de cuarenta y ocho horas que sigan a aquella en que recibió los autos. El Secretario hará la comunicación por la vía telegráfica de la parte dispositiva de la resolución a los delegados de las partes, a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional, con la finalidad que esta última tome las medidas necesarias para mantener el orden.

Es importante mencionar que en el párrafo cuarto del artículo 394, se establece que para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o paro acordados y mantenidos de hecho, la cuestión se tramitará por la vía incidental, a petición de parte, pero el período de prueba será reducido al plazo de cinco días. Indica también que el lugar para notificar será el respectivo centro de trabajo.

El plazo para declaratoria de huelga es de veinte días, a partir que sea notificada la resolución de la Sala confirmando en pronunciamiento del Juez. Si dejan de pasar ese plazo sin declarar la huelga, obligatoriamente se debe acudir al arbitraje.

En el caso de los patronos, el plazo es de tres días, contándose a partir del vencimiento del mes.

Al declararse la huelga o paro dentro del término legal, cualquiera de los delegados de las partes puede solicitar al Juez el pronunciamiento sobre la justicia o injusticia del movimiento.

El Juez debefá hacer el pronunciamiento dentro de los quince días siguientes a la solicitud, pudiendo solicitar las pruebas necesarias y recabar dictámen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; teniendo dicho Ministerio la obligación de rendirlo dentro de diez días posteriores a la solicitud. Las partes, regula la ley, pueden aportar las pruebas que estimen pertinentes.

Calificada la huelga de justa o el paro de injusto, el Juez debe tomar las medidas necesarias para el pago de salarios caídos a los trabajadores.

Calificada la huelga de injusta o justo el paro. procede el despido de los trabajadores y no hay derecho al pago de salarios caídos.

1.2.

#### HUELGA JUSTA

"Huelga justificada es una huelga ilícita en la cual el propósito corresponde a un desequilibrio real de intereses o derechos (11).

La clasificación de la huelga, según el tratadista Guillermo Figueroa Guerrero, en cuanto al Derecho y la Justicia: "JUSTOS aquellos en los que las reclamaciones son acordes con las necesidades reales de los trabajadores". (12)

El artículo 242 del Código de Trabajo guatemalteco vigente, regula que la huelga es justa cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, ya sea porque no se cumple con los contratos individuales o colectivos o el pacto colectivo de condiciones de trabajo, o bien la negativa del patrono a celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo; ya que porque no sean otorgadas las mejoras económicas que los trabajadores soliciten y que el patrono se encuentren en posibilidades de conceder.

Concluyendo, este tipo de huelga es apegada al derecho, declarada su procedencia por un tribunal competente, deviene justa cuando los hechos que la motivan son imputables al empleador.

(11) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 4a. Ed. Eds. Porrúa, S.A. Mex. 1961

(12) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 2a. Ed. Edic. Temis, Bogotá 1981. p.p. 197



1.3.

HUELGA DE HECHO

El autor Guillermo Guerrero Figueroa, se refiere a la huelga ilegal como aquellos movimientos que se llevan a cabo con violación de las formalidades exigidas por el derecho positivo; afirma también el citador autor, que se ejerce un derecho creado por el legislador sin ajustarse a las normas procesales pre-establecidas constituyendo por lo tanto un abuso de derecho de huelga. (13)

La huelga de hecho, aún cuando no se encuentra regulada en el derecho guatemalteco, y únicamente la encontramos mencionada en forma superficial en el artículo 244 del Código de Trabajo, en la actualidad constantemente se presentan estallidos de este tipo, principalmente por trabajadores del sector público.

La diferencia entre huelga ilegal y huelga de hecho radica específicamente en que la primera se lleva a cabo en violación de las formalidades exigidas por el derecho positivo, mientras que la huelga de hecho es aquella en que incurren los trabajadores sin haber agotado previamente la vía directa, procedimiento de conciliación y que exista declaratoria por un tribunal de la procedencia del movimiento, lo cual conlleva efectos negativos para éstos.

2.

HUELGA DE HECHO DE LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PUBLICO  
Y PRIVADO

Es determinante para los estudiosos del derecho realizar un análisis sobre las causas que motivan las huelgas de hecho, principalmente en el sector público, en la ciudad capital. Asimismo los efectos que de ellas se derivan.

Para tal efecto se realizó un cuestionario de pregunta abierta que fue

-----  
(13) Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. 2a. Ed. Eds. Temis Bogotá 1981. p.p. 203

dirigido a líderes sindicales, empleados públicos, empleados del sector privado y personas de trabajo independiente, quienes de forma simple, pero categórica manifestaron su forma de pensar sobre los movimientos de huelga de hecho que se presentan en el país.

En cuanto a si consideran que LA HUELGA DE HECHO es un derecho de los trabajadores; la mayoría respondieron que no consideran este movimiento como derecho de la parte trabajadora, porque no está contenido en la ley, porque existe una forma legal para llegar al estallido de una huelga. No obstante, una minoría respondieron que si consideran estas medidas como un derecho del trabajador para la consecución de sus fines económico-sociales, como clase trabajadora.

Relacionado con el aspecto de calificación del estallido de una huelga de hecho, el mayor porcentaje de respuestas indican que es un acto ILEGAL, muy pocas respuestas establecen que es un derecho que los trabajadores ejercen para que sean escuchadas sus pretensiones.

Sin embargo, aducen los que respondieron el cuestionario que es posiblemente la única forma de que ejerciendo presión sobre la parte patronal, El Estado, en el supuesto de la huelga de hecho de los trabajadores del Estado, los servidores, sindicalizados o no, de obtener las pretensiones que como clase tengan.

Dos de los entrevistados afirman que además de ser un acto ilegal, para llegar a un movimiento de huelga es necesario que se agoten los procedimientos legales establecidos en el Código de Trabajo con la finalidad que los efectos de la huelga sean los idóneos.

Los trabajadores del sector privado manifestaron que se pronunciaban específicamente sobre la huelga de hecho de los servidores públicos, en virtud que para ellos es muy difícil incurrir en este tipo de movimientos.

En algunas empresas, afirman, pueden celebrarse pactos colectivos de condiciones de trabajo con los empleadores, quienes con actitudes positivas

manifiestan su deseo de mejorar las condiciones económicas de sus trabajadores, no obstante otros manifestaron que dentro de sus respectivos centros de trabajo no existen las condiciones idóneas para celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo que permitan el mejoramiento de las condiciones de trabajo y economía de la clase trabajadora. Muy pocas empresas otorgan ventajas económicas a sus empleados.

En algunas empresas privadas no se permite la conformación de comités ad hoc, así como tampoco de sindicatos que en esencia pretendan tutelar en forma colectiva los derechos de la clase asalariada.

Consideramos que ésto deviene en detrimento de los trabajadores, el Estado, debe velar por la protección de los derechos de los trabajadores, así como propiciar que efectivamente se cumpla el derecho de libre sindicalización y que no existan medidas por parte del patrono para coartar este derecho constitucional.

En relación con la pregunta que se refiere a cuál es la principal causa que obliga a los trabajadores a incurrir en huelga de hecho: los entrevistados expresaron que se debe a la necesidad del mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, ya que al plantear a los patronos sus pretensiones por la vía legal éstas no son atendidas y con el objeto de satisfacer sus necesidades se ven en la obligación de tomar medidas de hecho para exigir sus derechos.

La segunda causal que les obliga a hacerlo, exponen en su totalidad los entrevistados es que los trámites del órgano jurisdiccional en los conflictos colectivos de trabajo son dilatorios, además de ello el procedimiento adolece de vicios.

Asimismo se logró establecer que en algunas oportunidades este tipo de conflicto no obtiene una solución inmediata acorde a las pretensiones del sindicato o grupo de trabajadores, lo que les obliga a incurrir en una huelga de facto.

Consideramos que esto deviene en detrimento de los trabajadores, el Estado, debe velar por la protección de los derechos de los trabajadores, así como propiciar que efectivamente se cumpla el derecho de libre sindicalización y que no existan medidas por parte del patrono para coartar este derecho constitucional.

En relación con la pregunta que se refiere a cuál es la principal causal que obliga a los trabajadores a incurrir en huelga de hecho: los entrevistados expresaron que se deba a la necesidad del mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, ya que al plantear a los patronos sus pretensiones por la vía legal éstas no son atendidas y con el objeto de satisfacer sus necesidades se ven en la obligación de tomar medidas de hecho para exigir sus derechos.

La segunda causal que les obliga a hacerlo, exponen en su totalidad los entrevistados es que los trámites del órgano jurisdiccional en los conflictos colectivos de trabajo son dilatorios, además de ello el procedimiento adolece de vicios.

Asimismo se logró establecer que en algunas oportunidades este tipo de conflicto no obtiene una solución inmediata acorde a las pretensiones del sindicato o grupo de trabajadores, lo que les obliga a incurrir en una huelga de facto.

Consideramos que en alguna medida estos fundamentos tienen validez, las necesidades económicas de los trabajadores como grupo deben ser atendidas con celeridad por el órgano jurisdiccional. Asimismo el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, faculta a los trabajadores a acudir a un tribunal de conciliación, agotándose el trámite de ésta, que debe por imperativo legal estar revestido de celeridad, lo cual en la práctica en algunas ocasiones no se cumple, pueden acudir a la huelga que en este supuesto (vencido el trámite de la conciliación), ya es calificada de legal.

Coincidieron los entrevistados en relación a la pregunta que pretende establecer la frecuencia con que la conciliación previa a la huelga de hecho da resultados positivos, en que es muy poca la frecuencia con la que la conciliación da resultados positivos en la solución de los conflictos laborales. Aducen nuevamente que el trámite conciliatorio es largo y con vicios, que los patronos utilizan medidas dilatorias para entorpecer el trámite y no se obtienen las peticiones planteadas.

Los trabajadores de empresas privadas coinciden en que en algunas empresas no les es posible formar comité ad hoc, ni sindicatos para protegerse como grupo, para plantear sus peticiones a través de la vía directa, lo cual es una clara violación al derecho constitucional de libre sindicalización; por lo tanto no puede agotar el trámite de la conciliación.

En cuanto a la celeridad del trámite de conciliación la respuesta fue unánime el trámite dilatorio y con vicios de procedimiento, lo cual incide de manera negativa en la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

Los entrevistados manifestaron que el principal efecto jurídico de la huelga de hecho: en los casos de los trabajadores del Estado es la destitución, en virtud que las medidas de hecho al ser ilegales los trabajadores no tienen la protección de la ley laboral, por lo tanto el empleador puede destituirlos sin responsabilidad.

El segundo efecto se traduce en que las prestaciones laborales no son pagadas por el Estado.

En estos dos aspectos coinciden también los empleados del sector privado: de llegar a incurrir en un movimiento de huelga de hecho, son destituidos y además no les son pagadas las prestaciones laborales.

Manifiestan que se encuentran ante un problema serio: por un lado sus peticiones no son atendidas por la vía directa por los empleadores (del sector privado), éstos utilizan medidas dilatorias o represivas para impedir la formación de comités ad hoc o sindicatos dentro del centro de trabajo, lo

cual no les permite plantear sus pretensiones directamente, mucho menos por la vía jurisdiccional; y al tomar medidas de hecho para ser escuchados por el patrono son despedidos sin tener derecho a sus prestaciones laborales.

Los servidores públicos entrevistados aducen que aún cuando un gran número de instituciones cuentan con sindicatos o comités ad hoc, es difícil que sus peticiones sean atendidas por las autoridades y ante ello incurren en medidas de hecho, lo cual puede traerles el efecto de destitución y de perder el derecho a sus prestaciones laborales.

El último cuestionario reveló los efectos sociales de la huelga de hecho: los trabajadores del sector privado coinciden que este tipo de movimientos se traducen en efectos negativos sobre la producción y la economía, lo cual deviene en detrimento de la comunidad.

Ahora bien, con respecto a la huelga de hecho de los servidores públicos, se enfrentan problemas de diferente índole que afectan a los guatemaltecos; quizá el más severo será la suspensión de los servicios públicos, lo cual evidentemente lesiona los intereses de los administrados, quienes en definitiva son los afectados.

Argumentan, que al obtener los empleados estatales incremento salarial como consecuencia de una huelga de hecho, se produce el fenómeno de inflación que afecta a los empleados del sector privado a quienes esos aumentos no les son hechos y tienen que sufrir la consecuencia de ello al incrementarse precios de las cosas.

Los empleados públicos muchas veces dejan de cumplir con sus obligaciones en defensa de intereses que no son acordes a los establecidos en ley: como despidos de funcionarios, por ejemplo.

### 3. ANALISIS SOBRE LA FUNCIONALIDAD DE LA HUELGA DE HECHO

Al iniciar el análisis sobre la funcionalidad de los huelga de hecho,

es importante hacer notar que estos movimientos no están enmarcados dentro del ámbito jurídico laboral guatemalteco, es decir, son ilegales. Al carecer de legalidad, sus efectos jurídicos no son beneficiosos para los trabajadores.

Los empleados del sector privado, hemos concluido, que difícilmente incurren en huelga de hecho, ya que de lo manifestado por ellos, les es restringido su derecho de libre sindicalización, en virtud de las medidas de presión utilizadas por los patronos como se indicó con antelación, en oportunidades no les es posible ni siquiera formar comité ad hoc o sindicato, pues los empresarios no se interesan en el bienestar de sus empleados sino en aumento de producción o bien incremento de su patrimonio, esto produce descontento en los trabajadores, pero por necesidad de percibir un salario y el desempleo existente, continúan prestando sus servicios en las empresas. Es más difícil aún para estos empleados lograr celebrar un pacto colectivo de condiciones de trabajo con sus empleadores, de aquí puede deducirse que tampoco pueden agotar el trámite de la conciliación para hacer estallar un movimiento de huelga debidamente declarada legal.

La funcionalidad de la huelga de hecho de los servidores públicos, estriba en que ocasionalmente "obtienen agilización" en el trámite de las demandas, pero ésta no siempre se traduce en la obtención de las pretensiones de los trabajadores. En oportunidades las peticiones no son atendidas al finalizar la huelga y como consecuencia del movimiento ilegal, los empleados son destituidos, de conformidad con lo establecido en el artículo 244 del Código de Trabajo de aplicación supletoria en estos casos.

En otros supuestos las peticiones si son atendidas, y la huelga de hecho tiene un cumplimiento del objetivo por el cual fue realizada, como por ejemplo en incremento salarial, la discusión del pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cumplimiento del mismo, la reinstalación de empleados destituidos.

4.

FINALIDAD DE LA HUELGA DE HECHO

En la actualidad la huelga de hecho está siendo utilizada por los servidores públicos como una medida de presión para tutelar sus derechos, que les permite como clase trabajadora obtener el cumplimiento de las garantías mínimas contenidas en la legislación laboral guatemalteca, en forma más ágil que a través de la utilización de los mecanismos dilatorios contenidos en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y supletoriamente en el Código de Trabajo. Sin embargo algunos servidores abusan de estos movimientos pretendiendo destituir jefes, solicitar aumentos que lesionan la economía de otros sectores, como lo sería los trabajadores del sector privado; así como otros que tienen poca relación con los fines económico-sociales fundamento de la huelga.

Estos movimientos, aún cuando son efectivos para agilizar la negociación, perjudican los intereses de los administrados al dejar de prestar los servicios públicos esenciales, aspecto que en concordancia con la Constitución Política de la República no puede llegarse a una huelga por los servidores públicos encargados de los servicios públicos.



## CAPITULO II

### 2. HUELGA DE HECHO EN EL SECTOR PUBLICO

A partir de la vigencia de la Constitución Política de la República de Guatemala, en 1986; se emite el Decreto 71-86 por el Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; los empleados del sector público guatemalteco con la finalidad de obtener mejoras económico sociales, han hecho estallar huelgas de facto.

Se ha realizado un análisis de los movimientos que se han sucedido en la ciudad capital desde el año 1986 a la fecha; consideramos que este análisis nos permitirá obtener una clara visión sobre las causas y efectos de los movimientos acaecidos, con la finalidad de establecer si las pretensiones de los trabajadores están acordes con los fines que para este aspecto rigen el derecho laboral.

Al formarse un sindicato, el inicio de sus actividades se traduce en el planteamiento de mejoras salariales y condiciones de trabajo; a través de un pliego de peticiones en un conflicto colectivo de trabajo. De allí se derivan dos situaciones: a) que se firme y cumpla un pacto colectivo de condiciones de trabajo; o 2) que se llegue a medidas de hecho o derecho.

El problema que confronta la organización sindical, según se presenta en la realidad guatemalteca es que actúa como un medio de presión autorizada para obtener reivindicaciones sociales o económicas en el trabajo, excediendo en sus pretensiones muchas veces a las posibilidades de satisfacción que posee el Estado, que provoca negociaciones entre las partes, que en oportunidades no coinciden con los principios del derecho del trabajo.

MOVIMIENTO DE HUELGA

1,986

1. A) MOVIMIENTO:  
Empleados Municipales contra Alcalde de la ciudad Capital. Mes de Febrero 1986.
  
- B) OBJETO:  
Reinstalación de 60 empleados destituídos.
  
- C) RESUMEN:  
Los empleados de la municipalidad adoptan medidas de hecho por la reinstalación de los empleados destituídos.
  
- D) FINALIZACION:  
El problema de los despidos quedó solucionado, según artículo en Prensa Libre del 8-2-86, Página 7.

FUENTE: Prensa Libre

2. A) MOVIMIENTO:

Empleados municipales contra el Alcalde de la Ciudad Capital. Mes de Abril 1986.

B) OBJETO:

Relativo a aumentos salariales y despidos.

C) RESUMEN:

El Alcalde no permitió la comunicación, fue bastante difícil llegar a ésta.

D) FINALIZACION:

Se llegó a un acuerdo: indemnización para los despidos (24), pero no la reinstalación. El Alcalde se comprometió a gestionar ante el Gobierno un aumento de Q 50.00 sobre el salario.

Se integró una comisión mixta de trabajadores y representantes del Alcalde para mejorar las relaciones y evitar conflictos.

3. A) MOVIMIENTO:

Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Mes de Mayo 1986.

B) OBJETO:

Incremento salarial.

C) RESUMEN:

El conflicto se originó con el objeto de obtener un incremento salarial para los trabajadores.

Se llegó hasta la ocupación de un edificio donde se reunía el Consejo Superior Universitario, casi en secreto. Intervino un Juez, pues los miembros del Consejo interpusieron un recurso de exhibición personal. Se sindicó a los dirigentes del Sindicato de hechos constitutivos de delitos: DETENCION ILEGAL Y COACCION.

D) FINALIZACION:

Los docentes obtuvieron un incremento salarial de Q 200.00 mensuales, mientras que el personal administrativo obtuvo únicamente un aumento de Q 120.00 mensual. Aduciendo el trato igualitario el Sindicato pidió que se nivelara el salario a todos por igual.

4. A) MOVIMIENTO:

18,000 empleados de Salud. Mes de agosto 1986.

B) OBJETO:

- 1.- Incremento salarial de Q 50.00 per cápita.
- 2.- Inclusión en el presupuesto nacional de los trabajadores por planilla y por contrato.
- 3.- Política de combate a la inflación y creación de empleo.

C) RESUMEN:

Las demandas de los huelguistas se basan principalmente en los bajos salarios, ya que la bonificación únicamente resuelve en parte el problema de los trabajadores.

Los huelguistas demandan del Gobierno en forma perentoria una política eficaz en contra del alza de precios, creación de fuentes de trabajo, esto refleja la preocupación de sectores de la población.

La posición del Gobierno es de NO AUMENTOS.

D) FINALIZACION:

Esta huelga tuvo como consecuencia negativa el fracaso de la segunda jornada de vacunación infantil. Lo que comprueba que la población es la más afectada por este tipo de medidas de hecho.

MOVIMIENTOS DE HUELGA

1,987

1. A) MOVIMIENTO:

Magisterio Nacional. Enero, 1987.

B) OBJETO:

Solicitan derogatoria del Acuerdo 979-86 que se refiere a la reestructuración del sistema de supervisión nacional.

C) RESUMEN:

El conflicto surge a raíz del Acuerdo 979-86 que se refiere a la reestructuración del sistema de supervisión nacional, porque consideraron el acuerdo inconstitucional.

La Asociación Nacional de Educadores de Enseñanza Media piden derogatoria del Acuerdo.

La huelga del Magisterio dura 28 días con lo cual se deja en suspenso el acuerdo. Sin embargo el Gobierno no derogó el acuerdo, por lo cual el Magisterio decide continuar en paros progresivos.

El Gobierno amenaza con tomar medidas de hecho contra los huelguistas y a través del Ministerio de Educación endurece su postura amenazando con levantar actas a los huelguistas, así como reducción del salario.

D) FINALIZACION:

En virtud de la presión ejercida por la huelga magisterial se deroga el Acuerdo 979-86.

FUENTE: Diario El Gráfico 10,17 y 18 de enero 1987

Prensa Libre, 20 de enero 1987.

2. A) MOVIMIENTO:

Trabajadores de Bienestar Social de la Presidencia de la República.  
Mes de febrero de 1987.

B) OBJETO:

Reinstalación de dirigentes del Sindicato.

C) RESUMEN:

El conflicto surge por el despido de 17 empleados, así como abusos y atropellos llevados a cabo por la Directora.

4 de los trabajadores eran dirigentes del sindicato, por lo que gozan de inamovilidad.

D) FINALIZACION:

El asunto se tramitó judicialmente, el Juzgado 2o. de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social ORDENO la reinstalación de cinco trabajadores que tenían la calidad de directivos del sindicato y gozaban de inamovilidad en el momento de la destitución, la cual se adujo que fue por corrupción, pero no se aportaron pruebas.

FUENTE: Diario La Hora. Pág. 3

16 de febrero de 1987.

3. A) MOVIMIENTO:

Trabajadores del Estado.

B) OBJETO:

Demandas formuladas:

- 1.- Reajuste salarial a los trabajadores del Estado, sector privado y de campo.
- 2.- Impulsar una reforma legislativa seria en relación con la Ley de Jubilaciones, Pensiones y Montepío y Ley del Servicio Civil.
- 3.- Aumento salarial de Q 100.00 mensuales per cápita.
- 4.- Incremento al salario mínimo.
- 5.- Inamovilidad de los trabajadores del Estado y que cesen las hostilidades hacia los dirigentes.
- 6.- Que los trabajadores por planilla sean equiparados por salario, prestaciones y derechos a los trabajadores presupuestados.

C) RESUMEN:

El conflicto surge porque el incremento salarial de Q 25.00 es insuficiente.

Según noticia de Diario La Hora del 24-4-87, en página 1, los laborantes acordaron realizar una huelga de hecho.

El Ministro de Finanzas (Paiz Andrade) aduce que el incremento salarial deviene en perjuicio de la economía nacional.

El 28 de abril de 1987 se suman ocho mil maestros a la huelga de los empleados públicos.



El Gobierno actuó en ese movimiento intransigentemente, aducen que la huelga es ILEGAL.

Este movimiento presentó problema ya que los intentos de diálogo fracasaron.

Se aprobó un documento ad-referendum que podría propiciar el fin de la huelga. Al movimiento de huelga se suman los trabajadores ediles, en apoyo a los empleados estatales y con el objeto de obligar al Gobierno a que se reduzcan los precios de los productos básicos.

D) FINALIZACION:

Se emite un proyecto de bases de entendimiento por el Gobierno y trabajadores representantes de la Unidad Nacional Sindical y Gremial.

El 11 de mayo de 1987, los trabajadores aceptaron firmar el documento que contiene las bases de entendimiento propuestas.

Algunos calificaron que fue adhesión ya que no existió ninguna negociación.

FUENTE: Diario El Gráfico, 21-1; 28-4-87

Diario La Hora 24-4-87

Diario Prensa Libre 8-5-87

4. A) MOVIMIENTO:  
Panificadores

B) OBJETO:  
Mejoras salariales.

C) RESUMEN:  
Después de 25 días de huelga durante los cuales exigieron que se reanudaran las conversaciones con la parte patronal.

D) FINALIZO:  
No se concretó ningún acuerdo entre las partes.

Los huelguistas fueron desalojados por la fuerza por patrullas de la Policía Nacional.

FUENTE: Inforpress Centroamericana  
Mes de mayo 1987.

5. A) MOVIMIENTO:  
Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.).
- B) OBJETO:  
Exigir el cumplimiento de un acuerdo previo entre el Ministerio, Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Sindicato de Trabajadores.
- C) RESUMEN:  
El movimiento se realizó para exigir el cumplimiento del acuerdo previamente establecido, para obtener las reivindicaciones y el logro de un incremento salarial.
- D) FINALIZACION:  
Como consecuencia de la huelga los trabajadores del Instituto lograron un incremento salarial del Q 25.00 per cápita y el pago de horas extras.

FUENTE: INFORPRESS CENTROAMERICANA

6. A) MOVIMIENTO:  
Trabajadores del Instituto de Antropología e Historia.
- B) OBJETO:  
Inconformidad de los trabajadores por los nombramientos de nuevos jefes.
- C) RESUMEN:  
El 2 de diciembre entraron a una huelga de labores.
- D) FINALIZACION:  
La huelga se suspende al entrar en negociaciones con el Ministerio de Cultura.

FUENTE: Inforpress Centroamericana

7. A) MOVIMIENTO:

Trabajadores de la Cruz Roja

B) OBJETO:

Destitución de Toriello.

C) RESUMEN:

Los trabajadores presionan con huelga de hambre por seis días hasta que la comisión de Salud del Congreso interceda para la destitución de Jorge Toriello.

D) FINALIZO:

Se consiguió el objetivo de los trabajadores, pues se ordenó la destitución de Jorge Toriello.

8. A) MOVIMIENTO:

Trabajadores de BANDEGUA.

B) OBJETO:

- Que no hubiera rotación en las cuadrillas de trabajadores.
- Reinstalación de varios huelguistas despedidos.

C) RESUMEN:

El movimiento surge para que no fueran rotados los trabajadores de cuadrillas y para obtener reinstalación de trabajadores huelguistas despedidos.

Hubo negociación, BANDEGUA concedió las exigencias a los laborantes aún cuando se les suspendió el pago por el tiempo que duró la huelga.

D) FINALIZACION:

Los trabajadores consiguieron que BANDEGUA cediera a sus exigencias.

FUENTE: Inforpress Centroamericana