

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

**"LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR
EN EL RECUESTO DE TRABAJADORES QUE APOYAN EL MOVIMIENTO
DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER
ECONÓMICO - SOCIAL Y JURIDICO"**

TESIS

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

FOR

REYNA EVANGELISTA BRAVO VEGA

Al conferírsele el Grado Académico de:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y los títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 1998.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

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

DECANO:	Lic. José Francisco de Mata Vela.
VOCAL I:	Lic. Saulo de León Estrada.
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mesa Izeppi.
VOCAL III:	Lic. William René Méndez.
VOCAL IV:	Ing. José Samuel Pareda Saca.
VOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón.
SECRETARIO:	Lic. Héctor Amal de León Velasco.

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE

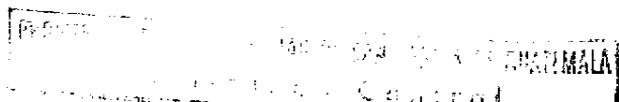
PRESIDENTE:	Lic. Victor Manuel Hernández Salguero.
EXAMINADOR:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt.
SECRETARIO:	Lic. Luis Alberto Zeceña López.

SEGUNDA FASE:

PRESIDENTE:	Lic. José Rolando Rosales Hernández.
EXAMINADOR:	Licda. Aura del Carmen Díaz Dubón.
SECRETARIO:	Lic. Vladimiro Gilielmo Rivera Montealegre.

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis".

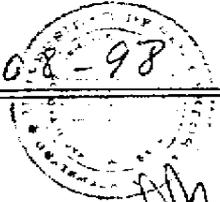
(Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y
Notariado y Público de Tesis).



Silvia Marilú Solórzano Rojas de Sandoval

ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADA No. 2248

2308-98



Guatemala, 29 de julio de 1998.

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Licenciado José Francisco de Mata Vela
Universidad de San Carlos de Guatemala,
Ciudad Universitaria.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

29 JUL. 1998

RECIBIDO

Horas: 16 Minutos: 00
Oficial: [Signature]

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, para informarle que he procedido a revisar el trabajo de tesis de la señorita REYNA EVANGELISTA BRAVO VEGA, intitulado: "LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUENTO DE TRABAJADORES QUE APOYAN EL MOVIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO". Estimo que el trabajo realizado cumple con los requisitos exigidos dentro del Reglamento para exámenes Técnico Profesionales y Público de Tesis, para ser evaluado por el Tribunal examinador.

Es importante resaltar el aporte que este tipo de trabajos hace a la legislación laboral, puesto que se trata de aspectos que no han sido contemplados en la misma, y que en la práctica se vienen desarrollando en una forma empírica, sin la intervención de juez competente, aún cuando el principio de inmediación es determinante en un conflicto colectivo, y más cuando se trata de determinar en forma fehaciente el número de trabajadores que apoyan un movimiento de huelga, es decir el recuento como un elemento esencial para declarar la legalidad o ilegalidad del movimiento.

Por lo anteriormente manifestado considero que la bachiller REYNA EVANGELISTA BRAVO VEGA, puede sustentar su examen público de tesis, previo a obtener el título de Abogado y Notario, y el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

SILVIA MARILÚ SOLÓRZANO ROJAS DE SANDOVAL
ABOGADA Y NOTARIA

Licenciada Silvia Marilú Solórzano Rojas de Sandoval
Abogada y Notaria



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, Guatemala,
treinta de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Atentamente, pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN que proceda a
Revisar el trabajo de Tesis de la bachiller REYRA EVANGELISTA BRAVO
VEGA y en su oportunidad emita el dictamen
correspondiente.

alhj.



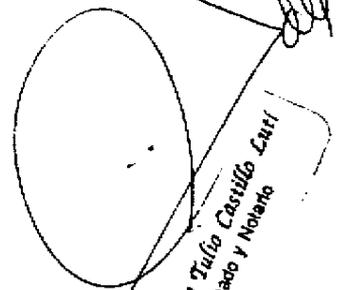
1490
19/8/98

2684



Guatemala, 13 de agosto de 1998.

Señor Licenciado:
José Francisco de Mata Vela.
Decano Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

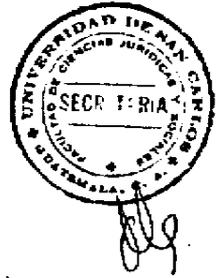
19 AGO. 1998

RECIBIDO
Horas: _____
Minutos: _____
Oficial: _____

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 REYNA EVANGELISTA BRAVO VEGA, el cual se titula "LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUESTO DE TRABAJADORES QUE APOYAN EL MOVIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO"

El trabajo tiene carácter monográfico y se refiere a un tema que siempre ha sido objeto de una encontrada controversia en el medio judicial laboral guatemalteco y que en ocasiones ha sido aprovechado por alguna de las partes dentro de un conflicto colectivo para perjudicar a la otra.



Me parece que la bachiller Bravo vega, deja en este trabajo, muy claro el caso, en el sentido de que siendo el recuento de trabajadores en huelga, una diligencia de tipo judicial, la misma debe reglamentarse y practicarse por autoridad judicial sea directamente o por comisión de una autoridad judicial a otra y no por delegación que los jueces han hecho en la Inspección General de Trabajo, pues tal situación desnaturaliza este requisito y le resta la trascendencia que tiene para que el juez decida lo relativo al conflicto. En lo que se refiere a las técnicas utilizadas en la elaboración del trabajo, la autora cumplió satisfactoriamente con las mismas, por lo que emito dictamen favorable a efecto de que dicho trabajo pueda servir de base para el examen correspondiente previo a que la autora obtenga el grado académico y los títulos profesionales respectivos.

Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR.

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veinticuatro de agosto de mil novecientos noventa
y ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la bachiller REYNA
EVANGELISTA BRAVO VEGA intitulada "LA NECESIDAD DE
REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUENTO DE
TRABAJADORES QUE APOYAN EL MOVIMIENTO DE HUELGA EN LOS
CONFLICTOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y JURIDICO". Artículo
22 del reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público
de Tesis. -----

alhj.

ACTO QUE DEDICO:

A JEHOVA DIOS DE LOS CIELOS:

Fuerte, grande y terrible, que guarda el pacto y la misericordia a los que le aman y guardan sus mandamientos. Mi amigo fiel, el que nunca me desampara. Gracias Padre y bendito seas por permitirme escalar un peldaño más en la vida. Porque sin ti no soy nada.

A MIS PADRES:

Horacio Valdemar Bravo Fuentes y Eufemia Celestina Vega de Brava. Gracias padres, por haberme inculcado que el Principio de la sabiduría es el temor a Jehová. Y por enseñarme que la honradez, la lealtad y el respeto hacia mis semejantes es la base fundamental del éxito. ¡Dios les bendiga siempre!

A MIS HERMANOS:

Julieta Miriam, Eleázar Ezequiel, Leticia Judith, Oscar Romeo, Corina Floricalma, Noé Israel, Heber Jonathan, y Eufemia Jacqueline. Por compartir alegrías, tristezas y apoyarme en todo momento.

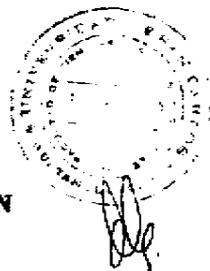
A MIS CUÑADOS Y SOBRINOS:

Por brindarme su comprensión y respeto.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE INCONDICIONALMENTE ME BRINDARON SU AMISTAD Y QUE POR INNUMERAS NO MENCIONO. ¡GRACIAS! POR SUS SABIAS PALABRAS DE ALIENTO EN TODO MOMENTO DE MI CARRERA.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA (MI ALMA MATER), Por haberme cobijado en sus aulas y dado la oportunidad de forjarme como profesional.

INDICE



LA NECESIDAD DE REGLAMENTAR EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUENTO DE TRABAJADORES QUE APOYAN EL MOVIMIENTO DE HUELGA EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO - SOCIAL Y JURIDICO .

Introducción.....A, B y C.

CAPITULO I

EL CONFLICTO COLECTIVO.....	1.
1.1. Concepto.....	1.
1.2. Causas que motivan el Conflicto Económico - Social y/o Jurídico.....	13.
1.3. Efectos de los Conflictos Colectivos.....	13.

CAPITULO II

ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE HUELGA.....	14.
2.1. Etimología.....	14.
2.2. Origen del Derecho de Huelga.....	15.
2.3. Diveras Acepciones del Derecho de Huelga.....	18.
2.4. Naturaleza Jurídica del Derecho de Huelga.....	22.
2.5. Definición Legal y Doctrinaria de Huelga.....	27.
2.6. Finalidades del Derecho de Huelga.....	30.



2.7. Efectos Jurídicos del Derecho de Huelga..... 33.

2.8. Características de Huelga según nuestra legislación..... 33.

2.9. Proceso Evolutivo de Huelga..... 33.

2.10.Limitaciones al Derecho de Huelga..... 37.

CAPITULO III

EL RECUENTO..... 45.

3.1. Definición del Recuento..... 45.

3.2. Naturaleza Jurídica del Recuento..... 46.

3.3. Quien debe Practicar el Recuento..... 47.

3.4. En Que Lugar ha de Practicarse el Recuento..... 48.

3.5. Como debe Practicarse el Recuento..... 48.

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO DEL RECUENTO..... 50.

4.1. Desde el Punto de Vista de la Constitución..... 50.

4.2. Desde el Punto de Vista del Código de Trabajadores, Decreto 1,441..... 51.

CAPITULO V

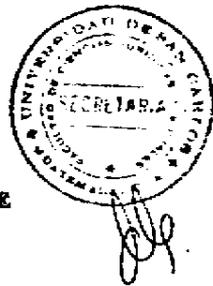
**NECESIDAD DE ELABORAR UN REGLAMENTO QUE NORME EL
RECUENTO..... 54.**

A) Desde el Punto de Vista de Jueces de Trabajo y Previsión Social..... 54.

B) Desde el Punto de Vista de los Inspectores de Trabajo..... 55.

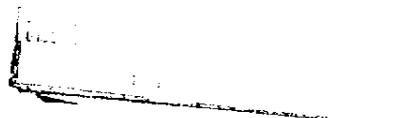
C) Desde el Punto de Vista de Catedráticos y Abogados Laboralistas.....56.

D) Desde el Punto de Vista de Dirigentes Sindicales..... 56.



CAPITULO VI

PROPUESTA DE BASES PARA LA CREACION DEL REGLAMENTO QUE ESTABLEZCA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUENTO DE TRABAJADORES.....	58.
6.1. Concepto y Definición del Reglamento.....	58.
6.2. Naturaleza Jurídica del Reglamento.....	63.
6.3. Clasificación del Reglamento.....	65.
6.4. Función del Reglamento.....	73.
6.5. Análisis sobre el Procedimiento que establece la Inspección General de Trabajo, Para Realizar un Recuento.....	76.
6.6. Propuesta de Bases para la Creación del Reglamento que establezca el Procedimiento a seguir en el Recuento de Trabajadores.....	81.
CONCLUSIONES.....	84.
RECOMENDACIONES.....	85.
BIBLIOGRAFIA.....	86.



INTRODUCCION

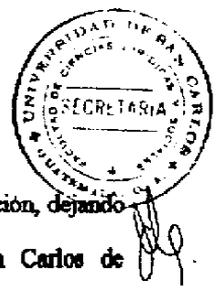


El Código de Trabajo guatemalteco, establece normas cuyo contenido, brindan a la clase trabajadora una protección jurídica preferente, , con lo cual trata de compensar su desigualdad económica frente al patrono y así mejorar sus condiciones de vida.

Sin embargo es necesario hacer notar, que en el mismo cuerpo legal dentro de su contenido existen lagunas que permiten a la clase patronal o empleadora, hacer uso de mecanismos que tienen como fin el retardar la solución de los conflictos que surjan entre ambos, prueba de ello está la figura jurídica del **RECUENTO DE TRABAJADORES**, el cual es aplicado en la solución de Conflictos Colectivos de Carácter Económico - Social y/o Jurídico, cuya finalidad es determinar el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, para que el Juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de dicho movimiento.

La forma en que actualmente se practica el "Recuento", es más por costumbre que por procedimientos establecidos en ley, debido a que el procedimiento del mismo no se encuentra establecido en ninguna ley, es decir que no existe una norma específica que nos señale los pasos exactos a seguir en su desarrollo.

Es este el orden de ideas, motivaciones y otros aspectos que analicé las que despertaron en mi el interés de la planificación, estudio y elaboración de un trabajo de tesis como el presente, el cual no pretende solucionar en definitiva dicha problemática, es decir la existencia de una serie de lagunas en nuestra legislación laboral, pero sí la intención de aportar elementos



que aunados a otros trabajos relacionados con el tema, pueda condirvar a su solución, dejando la inquietud en aquellas instituciones, especialmente la Universidad de San Carlos de Guatemala, con iniciativa de ley, para introducir esos cambios o reformas a las normas actuales, contenidas en nuestro Código de Trabajo.

El presente trabajo lo desarrolle en seis capítulos.

Siendo el Capítulo I. El que desarrolla el tema relativo a los Conflictos Colectivos, su definición, su clasificación, causas y efectos, así como su fundamento en la ley.

El Capítulo II. Incluye un estudio de los Aspectos Fundamentales del Derecho de Huelga, el cual comprende, origen y evolución, sus características, definición doctrinaria y legal, sus limitaciones de acuerdo a nuestra legislación y su naturaleza jurídica.

En el Capítulo III, se trata de explicar el tema del RECUESTO, su definición, naturaleza jurídica, se trata de establecer que autoridad practica el recuento, quienes participan en el recuento y como debe practicarse.

En los Capítulos IV y V. Se analiza desde varios puntos de vista, la necesidad de crear un reglamento que contenga el procedimiento a seguir en el recuento, se hace un breve estudio acerca del recuento en nuestra legislación y se comenta acerca del criterio de algunas autoridades y personas que están en contacto con el Derecho Laboral, mediante encuestas realizadas acerca de la necesidad de crear dicho reglamento.



Por último el Capítulo VI. Contiene las bases para crear un reglamento, se explica en forma breve todo lo relacionado al reglamento, como su definición, clasificación, naturaleza jurídica y sus características. Así como un análisis sobre el procedimiento que sigue la Inspección General de Trabajo, actualmente.

Al finalizar el trabajo de investigación, se propone una serie de conclusiones y, sobre todo, recomendaciones que no pretenden cumplir otro cometido que el de incitar a la discusión, para que de ella surja una legislación más justa, realista y ante todo positiva.

CAPITULO I

El Conflicto Colectivo



1.1 CONCEPTO:

Previo a abordar el tema que interesa en este capítulo, es necesario hacer un análisis respecto al concepto de manera general de lo que es un Conflicto; según el Diccionario de la Real Academia Española, es una controversia, un enfrentamiento de dos o más personas, es decir que debe haber una contraposición de ciertos intereses para que surja el conflicto entre ambos. Por otro lado Hugo L. Sylvester, considera, que el término Conflicto constituye una "voz que se usa en derecho para designar posiciones - antagónicas y contradictorias".¹ Importa entonces la acepción que se refiere a la oposición o colisión de derechos o pretensiones que surge de una relación de trabajo, en donde se distinguen claramente dos partes: Trabajadora y Patronal.

Conflictos de Trabajo:

Guillermo Cabanellas manifiesta que "La expresión Conflictos de Trabajo es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico"².

¹ Sylvester, Hugo L. Diccionario Jurídico del Trabajo. Editorial Claridad, Buenos Aires. 1960 Pág. 48

² Cabanellas, Guillermo. Derechos de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966. Pág. 49

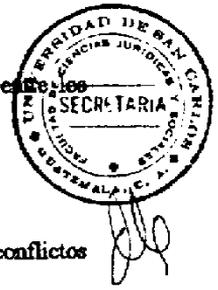
El mismo autor³, citando a Pérez Botija, indica que con el nombre de conflictos laborales se alude a todas las serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores.

Para poder concebir la existencia de un conflicto de trabajo, es requisito indispensable la existencia de un vínculo jurídico entre ambas partes, mediante un contrato o relación de trabajo. Entendemos entonces que un conflicto de trabajo procede necesariamente de la prestación de servicios personales, en situación de subordinación y retribuido por el patrono al trabajador. Los tipos de conflictos pueden ser de distinta naturaleza, así como los hechos que les den origen, dependiendo de los intereses que estén en juego y del número de sujetos involucrados.

Cuando la relación de trabajo "no alcanza su adecuado y previsto cumplimiento, por una u otra causa, o cuando su extinción tampoco tiene lugar, según los módulos previamente determinados, suscitando contienda entre las partes de aquella, se produce una anomalía o alteración en la vida de la relación, originándose un conflicto de trabajo".

El español Manuel Alonso García, define el conflicto de trabajo "como toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el

³ Op. Cit. Pág.49-50



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 Colectivo⁴ⁿ.

También el tratadista Mario de la Cueva, da una definición de los conflictos laborales al expresar en su obra El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo, que son: "las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"⁵

De todas las definiciones citadas respecto al conflicto de trabajo, en concordancia con el Licenciado Manuel Ramón Hurtarte Herrarte, quien considera que la más acertada es la del tratadista Mario de la Cueva, lo cual considero también que es la que llena más, en virtud de que la misma ha sido más aceptada por la mayoría de tratadistas, ya que incluye las diferencias entre uno y otro de los factores humanos de la producción, así como las que surjan entre cada uno de dichos factores.

Concluyo entonces que Conflicto de Trabajo, se define como la controversia manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, cuya finalidad es la obtención de nuevas conquistas o mejorar los derechos ya logrados. El Conflicto es Colectivo cuando atañe al grupo no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente.

⁴ Alonso García, Manuel. CURSO DE DERECHO DE TRABAJO. Décima Edición, Editorial Ariel, S. A. Barcelona 1987 Pág. 671
⁵ De la Cueva Mario. DERECHO MEXICANO DE TRABAJO. Tomo II 3°. Edición Mexico, Editorial Porrúa 1949 Pág. 730



Es de suma importancia, hacer una breve reseña respecto a las clases de conflictos de trabajo atendiendo a diversos criterios, dentro de estas clasificaciones mencionaré las siguientes:

1. Conflictos Individuales y Colectivos:

1.1. Los Conflictos Individuales: Son aquellos que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, la principal característica de este tipo de conflictos, es que se produce generalmente entre trabajador o un grupo de trabajadores individualmente considerados y un patrono; regularmente tiene por origen el contrato individual de trabajo.

Los conflictos individuales se distinguen por la naturaleza de los intereses en pugna. Por ejemplo cuando un grupo de trabajadores ha sido despedido por distintas faltas de trabajo cometidas por cada uno de ellos en contravención a las leyes y normas de trabajo. Este no constituye un conflicto colectivo, ya que los intereses que se están afectando son eminentemente individuales independientes unos de otros.

Diferenciándose entonces un Conflicto Individual de un Conflicto Colectivo a través de los intereses en juego, tomando en cuenta el criterio del tratadista Mario de la Cueva.

Krotoschin, citado por Guillermo Cabanellas dice que el Conflicto será individual cuando "cuyo objeto es la interpretación o el cumplimiento de una relación interindividual de trabajo, y a veces también su modificación."⁶

⁶ Cabanellas, Guillermo. Derecho de Conflictos Laborales. Buenos Aires, Argentina 1966, Bibliográfica Omeba, Pág. 59



Guillermo Cabanellas, dice que: El Conflicto Individual tiene por base las relaciones aisladas entre partes, vínculos que influyen sobre intereses particulares del trabajador concebido como unidad. El Conflicto Individual, aun cuando exista pluralidad dsujetos, requiere que los intereses en pugna correspondan a sujetos aislados, y no al grupo.⁷

Mannuel Alonso García, expresa que el Conflicto Individual de Trabajo "Es aquel cuyas consecuencias o efectos, derivados de la pretensión que se actúa, únicamente alcanzan a quienes intervienen como sujetos en él..."⁸

Es decir que el Conflicto Individual de Trabajo siempre se va a distinguir, porque desde que se inicia el Conflicto, los sujetos en quienes recaerán las consecuencias del mismo están individualizados. En otro orden de ideas, en un Conflicto de Trabajo, "Cuando se conoce de antemano sobre cuántos y quienes recaerán los efectos de la resolución estimatoria o desestimatoria, de la pretensión que el Conflicto envuelve, estamos ante un Conflicto Individual".⁹

1.2. Los Conflictos Colectivos: Son aquellos que afectan los intereses colectivos de uno o varios trabajadores o empleadores, o bien, los que afectan la vida misma del Derecho Individual del Trabajo o las garantías de su creación, vigencia y efectividad. Es necesario entonces que los intereses en pugna correspondan a la totalidad o la mayoría de

⁷ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág.59

⁸ Alonso García, Mannuel. Op. Cit. Pág. 674

⁹ Alonso García, Mannuel. Op. Cit. Pág. 674

trabajadores. Es decir que los conflictos son colectivos, cuando ponen en juego un interés en común, de toda o parte de la comunidad obrera.¹⁰



Guido Zanobini, citado por el tratadista Mario de la Cueva, manifiesta que los Conflictos Colectivos de Trabajo, "Son los que afectan al grupo de trabajadores como representante de comunidad definida de intereses y no como suma material de individuos, es decir que afectan a una categoría, esto es, a los trabajadores y patronos considerados colectivamente y no a los individuos considerados en si mismos".

Cabanellas, afirma que "si la controversia objetiva asegura indeterminadamente a las personas que pertenezcan a ciertos grupos o categorías, nuevas condiciones de trabajo, o la aplicación de normas jurídicas o la de condiciones de trabajo vigentes, habrá un Conflicto Colectivo."¹¹

Ernesto Krotoschin expresa que: "Es esencial el carácter colectivo, el que se manifiesta cuantitativamente en la participación activa o pasiva, de una pluralidad considerable de personas, pero también cualitativamente en el hecho de que afecta un interés común a todo este grupo como colectividad."¹² Las divergencias interesan a todo el grupo de trabajadores, porque están en juego intereses comunes, y el resultado final beneficiará o perjudicará a todos por igual.

¹⁰ De la Cueva, Mario. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. Av. Rep. De Argentina No.15 México 1949, Pag. 762

¹¹ Cabanellas, Guillermo. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina. L.979. Pag.19

¹² Krotoschin, Ernesto. Op. Cit. Vol. II Pag.796



Mario de la Cueva, citado por Guillermo Cabanellas define el Conflicto Colectivo como "La controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión y supresión de condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia y a la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso afecte el interés profesional que representen los sindicatos"¹³

b) Conflictos Económicos - Sociales y/o Jurídicos:

b.1 Los Conflictos de Carácter Económico - Social, tienen por objeto resolver necesidades de tipo económico y/o social; no versan sobre la interpretación, aplicación o cumplimiento de un derecho adquirido o fundado en una norma jurídica de cualquier naturaleza que sea, sino más bien buscan una reivindicación que tiende a modificar el derecho existente o a crear un nuevo derecho.

El Conflicto Económico o de intereses tiende a la creación de un nuevo derecho, por lo que algunos autores le denominan Conflicto de Reglamentación.¹⁴

El Conflicto de intereses se relaciona con la creación de una norma o con la modificación o la extinción de la que ya existía, entonces su solución se remite a los órganos de Conciliación y Arbitraje, generalmente administrativos¹⁵

¹³ Cabanellas, Guillermo. DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Pág. 64
¹⁴ Cabanellas, Guillermo. DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Pág.66
¹⁵ O.I.T. La Conciliación dentro del sistema de solución de conflictos Laborales. Seminario sobre conciliación laboral, Guatemala 1984, Pág. 4.



Es de señalar que estos conflictos constituyen una institución propia del Derecho de Trabajo y, además son una manifestación clara y evidente de un derecho de y para los trabajadores, como una forma de defensa contra el propietario de los medios de producción.

Cabe mencionar que el desarrollo del Derecho Laboral está íntimamente ligado con esta clase de conflicto, como la historia misma lo demuestra: La huelga, la coalición, las convenciones colectivas, el sindicalismo, etc. han surgido precisamente de estos conflictos normalmente tienen como elementos esenciales los siguientes: a) Buscan el establecimiento de nuevas cláusulas y condiciones de trabajo para todos los trabajadores de una empresa, centro de trabajo o actividad económica determinada; b) en cuanto a su contenido, generalmente llevan propuestas relativas a la estabilidad laboral, aumentos salariales y otras mejoras en las condiciones laborales. Precisamente es cuando las partes logran ponerse de acuerdo en el motivo que da surgimiento al conflicto.

b.2 Los Conflictos Jurídicos se refieren a la interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma jurídica cuestionada de Derecho Positivo ya preestablecida (en la ley, contrato de trabajo, convención colectiva, reglamento, etc.), y tiene siempre por objeto mantener el imperio del Derecho mediante el cumplimiento o aplicación de la ley, o la declaración de un órgano jurisdiccional acerca de su alcance o interpretación. Los Conflictos de Carácter Jurídico se encuentran ligados a un derecho preexistente y a las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico, solo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado. Este tipo de Conflictos también es llamado "Conflictos de Derecho", en razón a la causa que los motiva; la cuestión es un problema de derecho y trata de establecer a cual de las partes corresponde ese derecho.



DIFERENCIA ENTRE CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS.

El tratadista Oliverio Viana, citado por Guillermo Cabanellas hace la distinción de la siguiente manera, en los primeros 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, se limita el órgano decisorio a declarar el derecho, interpretando la ley o la cláusula de la Convención Colectiva y aplicando ésta; en tanto que en los Conflictos Económicos, no se reconoce ni se declara derecho alguno, sino que se constituye éste; por ejemplo el derecho a menos horas de trabajo o a un mayor salario. En tal caso, la decisión tiene carácter constitutivo y no declarativo.¹⁶

CONFLICTOS INTERSINDICALES:

Son aquellos que se producen entre dos o más asociaciones profesionales es decir entre dos o más sindicatos, los cuales luchan por la tutelaridad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de representar los intereses colectivos de los trabajadores ante las autoridades de trabajo.

CONFLICTOS INTERASOCIATIVOS.

Estos pueden producirse tanto entre una asociación profesional de trabajadores como patronos y se origina de la violación por parte del afiliado de una norma contenida en los estatutos sindicales: del incumplimiento del asociado con sus deberes y obligaciones para con la asociación profesional o derivados del pacto colectivo: por faltas que provoquen una sanción disciplinaria; por falta de cumplimiento o mal ejercicio de sus funciones y

¹⁶ Cabanellas Guillermo Op. Cit. Pág. 68

violación de prohibiciones del comité ejecutivo del consejo consultivo o por cualesquiera otras circunstancias que provoquen una divergencia entre el sindicato y sus afiliados.



Cuando las organizaciones sindicales dejen de cumplir sus deberes con sus miembros también se producirán estos conflictos.

Para Mario de la Cueva este tipo de conflictos se origina entre un sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de las cláusulas de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias; los considera de naturaleza individual, porque concurren dentro de un sindicato (Persona Jurídica), y uno o varios de sus miembros, sin que el mismo afecte el derecho de los restantes miembros de la comunidad ni el interés general de la misma.¹⁷

En Guatemala las Cláusulas de exclusión y preferencia están prohibidas expresamente, tal como lo estipula el inciso c), del art. 53 y el art. 208 del código de trabajo, a la vez que la misma legislación regula que es nula ipso jure cualquier cláusula que establezcan la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir directamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato (art. 209 del C. T.) derechos de sindicalización que es garantizado por nuestra constitución política en su art. 102 literal (q).

¹⁷ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, México 1981, Pág. 526.



5. - CONFLICTOS INTERTRABAJADOR E INTEREMPRESARIO

5.1. CONFLICTOS INTERTRABAJADOR:

Son aquellos que se producen entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos.

5.2. CONFLICTOS INTEREMPRESARIO:

Pueden producirse a consecuencia de la sustitución patronal o la competencia desleal. Se denominan *inter trabajador* o *inter empresario* atendiendo a las personas entre las cuales se originen.

Concluyendo con esta clasificación podemos expresar que los conflictos denominados *inter-sindicales*; *inter-asociativos* o bien los *inter-trabajador* o *inter-empresario*, no constituyen verdaderos conflictos de trabajo, pues, no obstante tener un origen en el trabajo mismo, las controversias no se producen entre el capital y el trabajo, si no dentro de un mismo sector de la producción ya sea desde el punto de vista particular o como organización.

FUNDAMENTO:

El fin primordial que persigue la existencia de un conflicto colectivo de trabajo, es obtener mejores prestaciones, mejores condiciones de vida basados en mejores condiciones en que el trabajo debe prestarse.

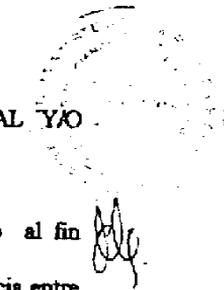
El Código de Trabajo vigente, agrupa por una parte las normas que regulan la clase de conflictos de tipos jurídicos ya sean individuales o colectivos, y por otra, en forma



separada, en capítulo aparte, las normas que regulan los conflictos de tipo económico social o de interés.

Los conflictos colectivos de trabajo de naturaleza económica y social, se refieren a toda clase de fricciones, que pueden sucederse entre los trabajadores y la parte patronal, y que atañen intereses puramente económicos etc. o bien los intereses de naturaleza social como la implantación de centros educativos, recreativos y otros en el centro de trabajo, a beneficio de quienes en ellos laboren.

El Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, establece las normas que regulan el conflicto colectivo en los artículos 239 al 254, al referirse a las instituciones de huelga y paro legales, y también en lo que se refiere al trámite de dichos conflictos de artículo 377 en adelante, específicamente el art. 379 del mismo cuerpo legal establece: “ Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra , ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición, será sancionado con multa de un mil (Q. 1,000.00) a cinco mil (Q. 5,000.00) Quetzales y con arresto de quince a treinta días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de personas afectadas por estas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.



1.2. CAUSAS QUE MOTIVAN EL CONFLICTO ECONOMICO SOCIAL Y/O JURIDICO.

En la parte que antecede al presente tema hicimos un análisis respecto al fin primordial de un conflicto económico social y/o jurídico y establecimos la diferencia entre uno y otro tipo de conflicto.

Deducimos entonces que las causas que motivan un conflicto de esta índole, son: en el primero: la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, es decir: crear, modificar o extinguir dichas condiciones de trabajo. Y en el segundo: el incumplimiento de una norma preestablecida en la ley, un contrato de trabajo, un pacto colectivo de trabajo, etc.

1.3. EFECTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS:

Todo conflicto colectivo produce consecuencias en el orden sociológico, económico y político; porque afecta a todos los sectores del estado. De ahí que la solución de estos conflictos constituyen motivo de preocupación para quienes han visto, en forma permanente, roto el equilibrio que debe haber entre los diversos elementos que integran el proceso de la producción económica.

Dentro de estos efectos podemos mencionar algunos de ellos: por ejemplo cuando de un conflicto colectivo se da como consecuencia el cierre de la empresa y la terminación de las relaciones individuales. Pero también hay efectos positivos, verbigracia la celebración de pactos colectivos en los cuales se establece la mejora en las condiciones de trabajo y en el cual las partes se comprometen a respetar y cumplir las normas que allí se establecen.



CAPITULO II

2. ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DE HUELGA:

2.1 ETIMOLOGIA

Expresa J. Darvy, citado por Guillermo Cabanellas, que la etimología de la palabra huelga implica lo remoto de éste fenómeno social. "La Plaza del Ayuntamiento de Paris de antemano llamada la Plaza de Greve" o "Plaza de Huelga". Lugar utilizado por los trabajadores para reunirse con los empleadores, donde eran contratados.. Cuando los empleados estaban en desacuerdo con las condiciones de trabajo, se constituían en Huelga (Plaza de Greve), a la espera de mejores propuestas.¹⁸

Etimológicamente, en castellano la palabra Huelga procede de Huelgo, espacio de tiempo en que uno esta sin trabajar. A su vez huelgo se origina del verbo holgar con raíz latina en Follicare, respirar, y, afortunadamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos que significa el trabajo en todo manual.

En lo laboral (materia de nuestro interés), la huelga es la cesación colectiva y concentrada del trabajo, con abandono de los lugares de labor, por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.

¹⁸ Cabanellas Guillermo. Op. Cit. Pág. 160.



2.2. ORIGEN DEL DERECHO DE HUELGA:

La huelga tuvo su origen en el desarrollo de la gran industria del siglo XIX y de los problemas creados por el sistema individualista y liberal de la época, como una reacción contra el absolutismo del empleador en las búsquedas del equilibrio social y económico de los débiles y los fuertes. En épocas pasadas la huelga fue calificada como un delito y en muchas ocasiones se llegó a sancionar con la pena de muerte a quienes en ella participaban, y en otros casos con la pena de prisión.

De la huelga como delito, se pasó a una etapa por demás tolerante; después la época del reconocimiento para convertirse posteriormente en algunos países, en derecho, como el caso de Guatemala.

NACIMIENTO DE LA HUELGA EN GUATEMALA:

La doctrina establece que este proceso en Guatemala, no se ha llevado a cabo totalmente sino que, se ha desarrollado mediante etapas, las cuales mencionaré en forma breve:

PRIMERA ETAPA: 1920-1930

Las organizaciones se integran por artesanos, y se plantean las primeras huelgas, en esta etapa se obtiene el Derecho de Sindicalización y de Huelga, se proponen fines reivindicativos y se plantea con firmeza la lucha de clases, se logra la jornada ordinaria de 8 horas de trabajo.

- Se reforma la Constitución de 1876 en la cual ya se hace referencia al trabajo.



- Se suscribe en Washington La Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de obreros y trabajadores, aprobada en Guatemala, el 14 de mayo de 1925.
- El Decreto 843, del 5 de octubre de 1923, en el que se restringe el Derecho de Huelga para los Servicios Públicos
- El Decreto gubernamental del 15 de febrero de 1926, declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público.
- Decreto 1,434 del 30 de abril de 1926, reconoce el Derecho de Huelga a los trabajadores en forma teórica, en el fondo los remite a un arbitraje obligatorio.

SEGUNDA ETAPA: 1944 -1954

Comienza a partir de la caída del General Jorge Ubico, se caracteriza por la existencia de la clase proletaria, predomina el sindicalismo urbano, se hace un claro deslinde entre los fines inmediatos o reivindicativos y los mediatos con planteamientos de política nacional e internacional. En esta etapa se realizan innumerables huelgas y movimientos obreros los cuales terminaban por la vía de arreglo o mediante la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo.

- El Decreto 64 de 1944 es declarado inconstitucional el cual prohíbe el derecho de huelga tanto en la parte sustantiva, como en la parte procesal.

Aquí se aprueba y promulga la Constitución de la República de Guatemala de 1945, en la cual se reconoce en forma expresa la libertad sindical y el derecho de huelga, se establece como principio fundamental en materia de trabajo el derecho de sindicalización para fines exclusivos de la defensa económica social de los patronos, empleados privados y trabajadores en general.

TERCERA ETAPA: 1,954...



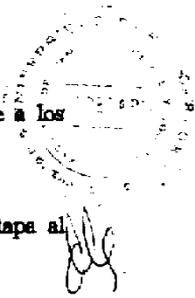
Esta etapa se caracteriza por una marcada oposición a los logros obtenidos por la etapa anterior.

Se acelera el proceso de industrialización y crece el proletariado, las acciones profesionales tienen lugar en la ciudad, las organizaciones se rehacen con serias restricciones y tropiezos; la represión (despido masivo, secuestros, torturas y muerte de dirigentes sindicales), y corrupción.

Como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, desaparecen muchos sindicatos inscritos, las corrientes sindicales propugnan como fines inmediatos la lucha reivindicativa, pero como fin mediato un cambio de estructuras que conlleva su participación en política nacional e internacional.

Durante esta etapa, son pocos los movimientos huelguísticos que ocurren, las coaliciones no logran estallar una huelga sino los sindicatos, quienes son capaces de aguantar a la represión. Se comprueba un creciente número de huelgas, paros progresivos, huelgas de hambre y otros movimientos de hecho.

- Se deroga la Constitución Política de 1,945 y se emite una nueva en 1,956.
- Se derogan las reformas al Código de Trabajo.
- Se dictan los decretos 570 y 584, que contienen reformas al Código de Trabajo.
- Se emite el Decreto 1,441 Código de Trabajo en vigencia, cuyo contenido son numerosas reformas.



- Decreto Ley 379 Del Coronel Enrique Peralta Azurdia, en el cual se prohíbe a los servidores públicos ir a la huelga.
- 1,965 entra en vigencia una Constitución Política, la que abre una nueva etapa al ejercicio del derecho de huelga, hasta 1,985
- 1,985 entra en vigencia la Constitución Política, la que reconoce el Derecho de Huelga y Paro, siempre y cuando se agoten todos los procedimientos de conciliación sin embargo limitándose dicho derecho de conformidad con la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 y 35-96, y las normas Generales contenidas en el Código de Trabajo.

2.3 DIVERSAS ACEPCIONES DEL DERECHO DE HUELGA:

Existen muchas definiciones de huelga y casi todos incluyen los mismos requisitos y se esta de acuerdo en ver en la huelga la interrupción concertada del trabajo de los asalariados, con el objeto de hacer presión sobre la voluntad de quien los emplea (patrono); o al declarar que la huelga tiene: a) Un sujeto, que es la Asociación Profesional o el gremio; b) Un medio de cumplirse, que es la abstención de trabajar; c) Un fin a lograr, que es un beneficio de carácter profesional. Tomando como base estos elementos, la omisión de prestar el trabajo, la voluntad de darle a esa omisión el significado de reclamación o protesta, y el carácter colectivo de hecho. Es necesario entonces, tomar en cuenta el criterio del autor Guillermo Cabanellas, en su obra "Derecho de los Conflictos Laborales" quien cita a varios autores para definir la huelga:



a) Como instrumento de lucha:

Una parte de la doctrina ve en la huelga, además de la suspensión conjunta sistemática del trabajo por determinado número de trabajadores, dentro de una profesión, un medio de lucha de trabajo contra el capital. Para Mario de la Cueva, la huelga: Es una presión sobre un patrono para obligarle a dar satisfacción a las demandas de sus trabajadores, tratando con ello obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos.¹⁹ Barassi, citado por el mismo autor expresa que huelga "Es una forma enérgica de presión, que tiende a obtener una mejora en las condiciones de trabajo, como expresión de voluntad consciente y precisa".²⁰

Mario López Larrave, define a la huelga como: La suspensión de actividades acordada y ejecutada por una mayoría de los trabajadores en una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo, ejercitadas como medio de expresión contra uno o varios empleadores, con el objeto de obligarles a que acepten sus peticiones de carácter económico - social y jurídico, planteados por el grupo.²¹

b) Cual modificación de las condiciones laborales:

Otros tratadistas definen a la huelga basándose en que, con la misma se pretende lograr la modificación de las condiciones laborales o revisar el Contrato de Trabajo sin romper éste. Charles Gide, citado por Guillermo Cabanellas aduce que la huelga constituye un medio de presión ejercido por una de las partes sobre la otra, para forzarla a modificar

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 162.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 162.

²¹ López Larrave, Mario. "El Derecho de Huelga en C.A." USAC. 1980 Pág. 7.

las condiciones de trabajo. Boisard, sustituye la última parte de esa definición con las palabras "Para forzarla a modificar este contrato sin romperlo".



Gran parte de la doctrina se pliega a la tesis de que la huelga, tiende a obligar a los empleadores a establecer mejores condiciones en el contrato de trabajo. Ya a comienzos de este siglo, Furne, definía la huelga,* como una tentativa colectiva de revisión del Contrato de Trabajo". Sirve este concepto para determinar que con la huelga el Contrato de Trabajo no se rompe, sino que se interrumpe; porque las partes solo pretenden modificar algunas de sus condiciones.²²

c) Según la doctrina del interés profesional:

Otros definen la huelga, tomando como objeto de ésta, la defensa de los fines profesionales, entre ellos, Tissebaum, quien afirma que la huelga es: "La suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales".²³

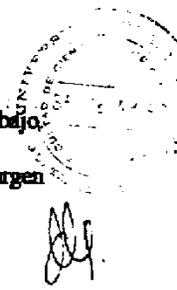
d) Defensa de intereses derivados del trabajo:

Para Pozzo; la huelga, es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo. Por su parte Peterson, sostiene que la huelga, es un paro temporario de trabajo, por medio del cual los

²² Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 163.

²³ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 163.

trabajadores tratan de hacer cumplir una exigencia de cambio en las condiciones de trabajo. De estas definiciones, se deduce que el fin de la huelga es defender los intereses que surgen de la actividad profesional.²⁴



e) Con base en factores de orden político:

Los autores de esta teoría, sostienen que la huelga es un instrumento de lucha, un medio de ejercer presión por parte de los trabajadores, que así explotan su fuerza colectiva para obtener reivindicaciones que, hasta cierto punto, pueden ser de orden político. Gallart Folch (citado por Cabanellas),²⁵ define la huelga como "La suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos del orden profesional, político o bien protestar contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otros.

f) Sin fijación de fin determinado:

Algunas definiciones no establecen cual es el fin o motivo concreto que como reivindicación pueden pretender los trabajadores o lo expresan de manera muy ambigua. Ernesto Krotoschin, en su definición tampoco establece la finalidad de la actitud de los trabajadores al promover un conflicto laboral colectivo, y expresa que Huelga "Es una interrupción (inejecución), concertada de trabajo por parte de un grupo importante de trabajadores, decidido a resumir el trabajo una vez satisfechas sus reclamaciones o cumplidos los otros posibles fines de su actitud. En otro orden de ideas, Guillermo

²⁴ Op. Cit. Pág. 164.

²⁵ OP. Cit. Pág. 164.



Cabanelas: define la huelga como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas o grupos de empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales²⁶.

2.4 NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA:

Para explicar la naturaleza jurídica de la huelga, es decir, su razón de ser, existen varias teorías:

a) LA HUELGA HECHO NECESARIO PARA CREAR DERECHOS:

Una parte de la doctrina fija la naturaleza de la huelga como un hecho objetivo y voluntario por el cual los trabajadores se abstienen simplemente de trabajar. Para De Ferrari, máximo exponente de esta teoría, la huelga es el ejercicio concertado del derecho de no trabajar, un modo particular de ejercitarlo, y como tal, como hecho, se rige por los principios generales, dentro de los conceptos de lo lícito a lo ilícito.

Admitir o suprimir la huelga como hecho puede, en ciertas circunstancias, responder a una necesidad momentánea; pero admitir o suprimir en términos generales el derecho de huelga carece jurídicamente de sentido en todos los casos. La huelga que se basa en la libertad de trabajo, es sin embargo un modo de ejercer presión para dar efectividad a derechos, cuyos titulares no podrían ejercerlos eficazmente de otra manera.

²⁶ Cabanelas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II. Bibliográfica Omeca.



La huelga pues, no es un derecho; si no la creación de una condición indispensable para ejercer derechos sin los cuales el hombre, o cierto grupo de hombres, quedarían prácticamente excluidos como tales de la tutela jurídica y de la vida social.²⁷

b) LA HUELGA COMO DERECHO:

Mario de la Cueva, al referirse a este tema manifiesta, que la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva. Este derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador pero conlleva el sello colectivo. La huelga es la institución del derecho colectivo del trabajo que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora. Una conclusión hermosa, porque la huelga es de verdad la guerra de la clase trabajadora por vivir con dignidad en el presente, en espera de un futuro que, en nuestra década; se ve cada día más lejano.²⁸

En la evolución de los conceptos, la huelga ya no se define, cual la libertad que el trabajador tiene de abstenerse de trabajar, sino como el derecho que posee legítimamente todo aquel que trabaja. Fundándose en que no es ilícita la suspensión individual del trabajo, se afirma la licitud del abandono colectivo de la actividad laboral y se llega a la conclusión de que tal abandono es un derecho que deriva de la democratización de las normas legales, al modificar cual se ha dicho la finalidad negativa de no trabajar por el derecho positivo de suspender las labores, dirigidos a interrumpir las tareas con un propósito que, conseguido al menos en parte, conduce a la reintegración del servicio.

²⁷ Op. Cit. Pág. 218.

²⁸ De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.ª. Edición. Editorial Porrúa, México 1981, pág. 526.



Por otra parte, el derecho de huelga se ha elevado a la categoría de derecho constitucional, la llamada "constitucionalización" del derecho de huelga, contribuye a que la libertad de huelga, cuyas manifestaciones podrían estar restringidas por una situación de hecho adversa, sea firme y sea respetada por los poderes públicos como la parte social opuesta. Efectivamente, el derecho de huelga se halla consagrado en las constituciones de no pocos países, por ejemplo: México, diciembre de 1917; Guatemala, 1944; Francia, Italia y Argentina, 1957. Debe recordarse que también está reconocido en algunas "declaraciones" o "cartas internacionales" como: Declaración de Principios Sociales de América (México 1945); Carta Social Europea, 1965; Artículo 6°. De La Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre conciliación y arbitraje, 1951.

El carácter constitucional del derecho de huelga no es absoluto y no reviste mayor jerarquía, como debiera ser, pues su ejercicio es reglamentado y sujeto a las leyes ordinarias con limitaciones, por supuesto. La Constitución Política de la República de Guatemala, establece en su artículo 104 lo siguiente: Derecho de Huelga y Paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico - social.

c) LA HUELGA COMO ACTO ANTIJURIDICO:

Esta teoría compara el derecho de huelga y derecho de guerra, aduciendo que la huelga es un hecho fuera de la ley, y que perjudica los intereses de la sociedad. Los defensores de esta teoría, niegan el derecho de huelga, en virtud de la tolerancia de la violencia que conspira contra el prestigio del poder estatal y compromete la paz pública,

que la existencia de medios conciliatorios resulta incompatible con las decisiones unilaterales, con la justicia por la propia mano. Así mismo se recuerda que el intervencionismo del Estado equilibra las posiciones de las partes en las divergencias laborales, lo cual debe llevar a excluir el alzamiento de una de ellas contra los convenios existentes o las leyes en vigor.

d) LA HUELGA COMO FENOMENO SOCIAL:

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

e) HUELGA COMO DERECHO DEL MAS FUERTE:

Sostiene que el triunfo de la huelga, es siempre el resultado de la fuerza, se triunfa por tener mayor posibilidad de resistencia o por disponer de medios coactivos más poderosos.



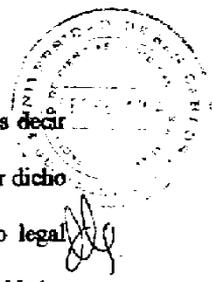
f) LA HUELGA COMO ABSTENCIÓN DE TRABAJAR:

Esta tesis niega la calidad de derecho a la huelga, por cuanto que afirma que el trabajador al no prestar sus servicios, viola la obligación que ha contraído con el patrono, es decir que incumple con el contrato de trabajo.

g) LA HUELGA COMO DERECHO COLECTIVO:

El derecho de huelga no puede ejercitarse sino cuando existe un concierto de voluntades, por un determinado número de trabajadores que se unen a fin de ejercer presión sobre los empresarios; es decir que, este derecho no puede ser ejercido por la sola voluntad del trabajador, por la cual aparece como un acto de una colectividad. Es decir que el Derecho de Huelga, no es comparable a los derechos inherentes a la persona humana, en los que cada uno es libre de disfrutarlo según su sola voluntad; ya que el mismo no puede ejercerse sino colectivamente por personas que persiguen los mismos intereses; sin embargo, el trabajador al momento de realizarse el recuento para establecer el total de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, puede ejercer su derecho de ir o no a la huelga, pero no por eso dejará ser parte de la colectividad ya que al constituirse la mayoría terminará participando en el movimiento.

Concluyendo con esta teoría, puedo afirmar que aquí en Guatemala ésta también tiene aceptación en virtud de lo siguiente: La Constitución Política de la República establece en su artículo 104, respecto al Derecho de Huelga y Paro lo siguiente: "...Estos



derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico - social", es decir que solo podrán ejercerse si los intereses en juego pertenecen a una sociedad o mejor dicho a la colectividad de trabajadores. También en el artículo 116 del mismo cuerpo legal estipula: "...Se reconoce el derecho de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas." El Código de Trabajo en el artículo 239 expresa: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores,..." Como podemos observar en ambas normas no se refieren a un trabajador de manera individual sino a un determinado grupo de individuos siempre y cuando persigan fines de carácter económico - social.

2.5 DEFINICION LEGAL Y DOCTRINARIA DE HUELGA:

Después de referirme al origen y fundamentos de la huelga, es importante conocer definiciones doctrinarias y sobre todo legales, respecto al Derecho de Huelga; cuyas definiciones deben contener los elementos fundamentales de la institución.

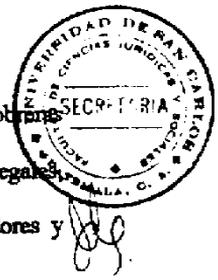
La huelga afirma Jeans Rivero: Es el hecho cometido por un gran grupo de individuos al suspender su actividad profesional, cívica o social a fin de obtener una cierta ventaja, gravitando sobre la voluntad de aquel patrono o Estado de quien depende.²⁹

Walter Keskel, 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."³⁰ El citado autor

²⁹ Jeans Rivero, citado por Victor M. Alvarez. El Derecho de Huelga, su reglamentación en la Legislación Venezolana.

³⁰ De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. México 1961 Pág. 757.

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".



Castorena, afirma que la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores.³¹

Otra definición importante de huelga es la del autor Nestor de Buen: "La suspensión dentro de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrono, para la satisfacción de un interés colectivo".³²

³¹ Tratado de Derecho Obrero.

³² De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Eds. Porrúa. México, 1979



Como pudimos observar la huelga en todas las definiciones es considerada como la suspensión de labores realizadas por los trabajadores como grupo, a efecto de obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos, en relación a un patrono.

El Código de Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece que: "Huelga legal, es la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241: 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; y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el Conflicto Colectivo de Carácter Económico - Social y/o Jurídico, esto con el propósito de mejorar o defender frente al patrono, los intereses económicos que le sean propios." Artículo 239.

Concluyendo, que la definición legal de huelga, limita los objetivos del movimiento, ya que excluyen las huelgas de solidaridad, por cuanto esos intereses económicos que se pretende defender o mejorar, deben ser propios.



2.6 FINALIDADES DEL DERECHO DE HUELGA:

La finalidad de la huelga está relacionada con los fines u objetivos que persiguen los sindicatos, y estos pueden ser: Mediatos e Inmediatos.

Son fines inmediatos de la huelga, aquellos que persiguen cualquier tipo de reivindicaciones colectivas, generalmente de carácter económico y social y excepcionalmente de carácter jurídico.

Los fines mediatos, aquellos objetivos que trascienden del campo meramente reivindicativo, economicista y laboral. Los alcances de estos fines mediatos se extienden desde la mera obtención de un justo equilibrio entre el capital y el trabajo, hasta ver en la huelga, un medio de acceso al poder por parte de los trabajadores, en la lucha clasista.

Para el autor Guillermo Guerrero Figueras, la razón de existencia de huelga es "La búsqueda de un orden jurídico justo en las relaciones obrero - patronales".³³ 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 mas justas en la empresa. El fin mediano que consiste en crearles conciencia de clase a los trabajadores, acostumbrarles a la lucha permanente con el objeto de derrumbar o transformar el sistema capitalista. Concluye que el fin inmediato perfecciona el derecho inmediato y el mediano la modificación del sistema democrático vigente.

³³ Guerrero Figueras, Guillermo. Derecho Colectivo. 2ª Edición. Edic. Temis. Bogotá, Colombia. 1981.

2.7 EFECTOS JURIDICOS DEL DERECHO DE HUELGA SEGÚN NUESTRA

LEGISLACION:

- a) La huelga no termina el contrato de trabajo, únicamente lo suspende. Arto. 240 Código de Trabajo.
- b) El contrato o los contratos de trabajo que quedaron suspendidos parcialmente recuperan su vigencia al finalizar el movimiento de huelga. Artos. 70,74,240,242 y 247 del Código de Trabajo.
- c) El empleador o patrono no puede dar por terminado un contrato de trabajo, por su simple voluntad, debe mediar una causa justificada y la previa autorización de un órgano jurisdiccional, competente. Arto. 380 Código de Trabajo.
- d) Mientras dure el movimiento de huelga, el empleador suspende su obligación de pagar el salario debido. Arto. 242 Código de Trabajo.
- e) Si la huelga se declara justa los tribunales de trabajo y previsión social deben de condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días o meses que hayan holgado y los trabajadores que por la naturaleza de sus trabajos deban de laborar durante el tiempo que dura la huelga tendrán derecho a salario doble. Arto. 242 Código de Trabajo.
- f) Cuando una huelga sea declara ilegal, y los trabajadores la realizaren, el Tribunal de Trabajo y Previsión Social, debe dejar al patrón un plazo de 20 días durante el cual, éste sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de los laborantes que hayan holgado. Arto. 244 Código de Trabajo.

2.8 CARACTERISTICAS DE HUELGA, SEGÚN NUESTRA LEGISLACION:



La huelga, se caracteriza principalmente por ser un derecho de colectividad, una abstención de trabajar, utilizada como medida de presión para lograr mejores condiciones de trabajo, o mantener las que ya se hubieren adquirido, cuando existan acciones patronales encaminadas a desvirtuarlas o disminuirlas.

De acuerdo con la legislación guatemalteca, tomando como base el título séptimo, capítulo primero del Código de Trabajo, la huelga se caracteriza de la siguiente manera:

- a) Es una acción colectiva; en virtud de que la misma es una acción acordada, ejercitada y mantenida por un grupo de tres o más trabajadores.
- b) Es una acción pacífica: (?), según nuestra ley debe ser pacífica, pero en muchos casos termina en hechos violentos, lo que permite que la misma se atale de la legalidad.
- c) Es de carácter económico - social, como se estableció en definiciones anteriores, este movimiento conlleva la finalidad de mejorar o defender los intereses económicos de esa colectividad frente al empleador.
- d) Intereses comunes: es decir que, si la misma es planteada por una colectividad los que la integran, están impulsados por intereses propios del grupo, y que los logros van a beneficiar a la mayoría y no a uno en particular.

2.9 PROCESO EVOLUTIVO DE LA HUELGA:



El autor Mario de la Cueva, citado por María Guadalupe Navas, manifiesta que: "La huelga, aún - cuando tiene una evolución rápida y compleja, es susceptible de ser dividida, o mejor apreciada en cuatro grandes estadios".³⁴ Los que a continuación mencionaré:

- a) Periodo de gestación;
 - b) Periodo de pre - huelga;
 - c) La huelga declarada o estallada;
 - d) Huelga declarada justa.
-
- a) El periodo de gestación, es aquel en el cual los trabajadores se reúnen y discuten la demandas que formularán al patrono en la vía directa (es decir personalmente con el patrono o con el representante del mismo), discutiendo además, si en caso de no obtener una respuesta favorable irán o no a la huelga. Este periodo se caracteriza por darse dentro del seno mismo de la asociación profesional, sin que el Estado tenga ninguna injerencia.
 - b) El periodo de pre - huelga, es el que principia con la comunicación dirigida al patrono en la cual se concretan las peticiones (pliego de peticiones), anunciándose -asimismo- el propósito de suspender las labores en caso de que las respuestas requeridas fueran desfavorables.

³⁴ Navas Alvarez, Ma. Guadalupe. El Movimiento Sindical como Manifestación de la Lucha de Clases. Edit. Universidad, Guatemala, C.A. 1979. Pág.87-89.



Este es el momento en el cual el Estado entra en contacto con la huelga, para mediar como conciliador entre patrono y trabajadores, para tratar de que lleguen a un entendimiento antes de la suspensión de labores. Se caracteriza por el hecho de que tanto trabajadores como patronos deben llenar los requisitos formales que establece el Código de Trabajo, y atender los llamados de las autoridades para la celebración de audiencias. Aquí en Guatemala, como lo señala María Guadalupe Navas, es en esta etapa cuando debe hacerse el pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, criterio que comparto pues considero que previo a la declaración o estallido de la misma debe contarse con la resolución emitida por el Juez cuyo contenido sea la declaración de legalidad o ilegalidad de la misma posterior al recuento de trabajadores que apoyan dicho movimiento.

- c) El tercer estadio, o sea el de la huelga declarada o estallada, es aquel que se da en el momento en que se suspenden las actividades y hay abandono efectivo de las labores; es decir, que esta es la etapa culminante de la huelga, que se configura a través de la situación de hecho que se crea por la suspensión de labores o actividades dentro de una empresa.
- d) El cuarto periodo es la calificación de justicia del movimiento de huelga, la cual es emitida por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando los motivos de una huelga, sean imputables al patrono.



HUELGA LEGAL:

El Código de Trabajo, nos da una definición de Huelga Legal en el artículo 239, la cual expusimos anteriormente; esta definición hace referencia a la finalidad del movimiento de huelga en el sentido de que siendo la huelga un derecho de los trabajadores, que se encuentra reconocido por el Estado, debe llenar los requisitos establecidos dentro del cuerpo legal correspondiente, para que tal suspensión de actividades o abandono de labores, tenga los efectos jurídicos consiguientes: Los requisitos los consigna el Código de Trabajo en su artículo 241; y en el 240 se establece que la "Huelga Legal suspende los Contratos de Trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure"

Lógicamente, sino se llenaren los requisitos contenidos en la ley, el movimiento de huelga es **ILEGAL**. En el mismo cuerpo legal se establece en el artículo 243, los casos en que no puede ir a la huelga, los trabajadores que prestan servicios en dicha norma consignados, sin entrar a considerar la observancia de los requisitos de forma exigidos por la ley.

La principal consecuencia de una huelga ilegal se encuentra contenida en el artículo 244 como es la facultad del patrono de dar por terminados los contratos de trabajo, de los trabajadores holgantes, sin responsabilidad de su parte es un plazo de veinte días, el cual debe ser fijado por el tribunal. El último párrafo de éste mismo artículo expresa una tibia protección para los trabajadores al establecer que: "Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso rigieron antes de declararse la huelga ilegal".



Sintetizando diremos, una huelga se califica de legal cuando los trabajadores han llenado todos y cada uno de los requisitos de forma establecidos en el Código de Trabajo. Cualquier movimiento de huelga que se de entre los trabajadores que desempeñan un servicio público, es ilegal, estableciéndose en el mismo cuerpo legal citado, cuales son los servicios públicos sobre los que se prohíbe expresamente el derecho de huelga, para los efectos respectivos.

HUELGA JUSTA:

Es aquella huelga, cuyos motivos son imputables al patrono; es decir que se califica a la huelga de justa ya no por la observancia de ciertos requisitos, sino por los motivos a los que haya obedecido la misma; y estos sean causados por el patrono. En todo caso, la huelga declarada justa presupone la calificación formal de legalidad.

La mayoría de veces, la huelga es el camino que han tomado los trabajadores para resolver un Conflicto Colectivo de Trabajo, y en este tipo de conflictos entran en juego intereses tanto del patrono como de los trabajadores, lo cual determina que al plantearse un Conflicto Colectivo por estos últimos, ya sea, por modificación, incumplimiento o interpretación de un contrato colectivo, puede pertenecer a los mismos la razón legal o económica en el asunto invocado, por el contrario puede corresponder tal razón a los patronos. En este último caso la huelga será injusta.

Ahora bien, es importante resaltar que el objetivo principal de nuestra tesis es determinar la necesidad de que exista un reglamento para que establezca el procedimiento a seguir en el recuento de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, la razón es



evidente en virtud de que uno de los requisitos establecidos en el artículo 241 del Código de Trabajo inciso c) establece que para que la huelga sea declarada legal... debe constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa... esto equivale a un 66.6% del total de trabajadores; ¿Pero cómo, se va a establecer este conteo para determinar la totalidad de trabajadores que apoyan el movimiento? Tema al que me referiré más adelante.

2.10 LIMITACIONES AL DERECHO DE HUELGA:

Tomando como base el criterio del autor Mario López Larrave quien manifiesta que en toda legislación centroamericana se advierte el propósito de limitar el derecho de huelga y obstaculizar su ejercicio posible, y así entre otras restricciones la de llenar una serie de requisitos previos a la declaratoria de la legalidad, sin lo cual no puede estallarse. Es obvio que desde hace años en Guatemala se ha tratado de restringir este derecho que tiene todo trabajador y que a pesar de que la huelga esté fundamentada en la Carta Magna se enmarcan muy bien las prohibiciones para llevar a cabo la misma, para lo cual me permito mencionar los requisitos previos a la declaratoria de la misma para hacer un comentario acerca de estas limitaciones.



REQUISITOS PREVIOS A LA DECLARATORIA DE LA HUELGA SEGUN NUESTRA LEGISLACION

Para que se declare legal la huelga, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 239, es decir, que haya no sólo suspensión sino también abandono temporal de labores; que no solo se haya acordado, sino que se ejecute y mantenga la decisión de ir a la huelga en forma pacífica; y que el propósito sea exclusivamente la mejora o la defensa frente al patrono de los intereses económicos - y también sociales de acuerdo con la Constitución -, no particulares sino comunes de los trabajadores frente a su patrono.
- b) Agotar los procedimientos de Conciliación; y
- c) Constituir por lo menos las dos terceras partes (66.6) de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el Conflicto Colectivo de carácter económico - social.

A manera de criterio personal, considero que éste último inciso es un atropello a los derechos del trabajador, en virtud de que por costumbre siempre se ha inclinado por obtener un logro por medio del voto de la mayoría esto equivale a mitad más uno, es decir que si en una empresa hay cien trabajadores los que deben apoyar el movimiento deben ser cincuenta y un trabajador (51%), respecto a este inciso me referiré más adelante cuando trate lo relacionado al recuento de trabajadores.

Cuando se trata de la celebración o de la revisión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el motivo del conflicto, se exige como requisito previo a darle trámite al mismo-

y desde luego a la declaratoria de legalidad -, la agotación de la vía directa, que es de treinta días a partir de la fecha en que el proyecto de pacto le ha sido entregado a la parte empleadora (Art.51 C.T.) Quiere decir que los trabajadores después de transcurridos estos treinta días y no haberse llegado a un acuerdo, tanto ellos como los patronos podrán acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo para que se resuelvan los puntos en discordia. Lo cual considero que es demasiado tiempo para que se plantee el mismo.



SEGÚN NUESTRA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA:

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 104, establece el Derecho de Huelga así: "Se reconoce el Derecho de Huelga y Paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico - social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro".

De esta norma podemos establecer, que el Estado lo reconoce como un DERECHO, derecho que sólo se puede ejercer por razones de orden económico - social, es decir con el propósito esencial de mejorar y defender los intereses de la clase trabajadora frente a la patronal, considerándose contrarias a derecho, las huelgas que tienen un fin político o cualquiera otro que no sea de carácter económico - social, y no cumpla las normas legales.



Deduciendo de esto que todos los trabajadores, tienen el derecho de ejercer la huelga siempre y cuando estén dispuestos a realizarla dentro de las normas enmarcadas dentro de la ley, sino, como lo dijimos al principio a contrario sensu será declarada ILEGAL.

El artículo 116 de nuestra Carta Magna, refiriéndose a los trabajadores del Estado manifiesta que "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, es decir el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus Reformas Decreto No.35-96 y en el mismo se establece que en ningún caso debe afectar los servicios públicos como los siguientes:

Artículo 4. Inciso D. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

- D.1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;
- D.2. Servicio Telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;
- D.3. Administración de Justicia y sus instituciones auxiliares;
- D.4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;
- D.5. Servicios de suministro de agua a la población de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y
- D.6. Servicios de seguridad pública.

SEGÚN EL CODIGO DE TRABAJO DECRETO 1,441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA:

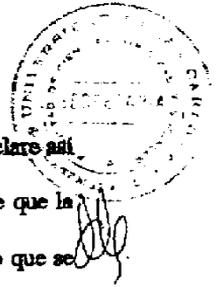


Además de las limitaciones señaladas al principio de este apartado, analizaré otras contenidas dentro del artículo 243 del Código de Trabajo que dice:

No podrá llegarse a la realización de una huelga:

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

Respecto a este artículo, estoy de acuerdo con la ideología del legislador pues trata de darle prioridad a la vida y a la salud humana, sin embargo, no cabe duda que también la visión del mismo, es poner en evidencia a la clase trabajadora ante la población con el objeto de limitarle el derecho del cual es titular, pienso que la obligación del Estado es velar por la salud del pueblo a través del cumplimiento de garantías sociales y económicas para el trabajador y brindarle estímulos para que el mismo realice su trabajo dentro de la normalidad. Ya que con estas medidas lo que logra es el rechazo de la población hacia la clase trabajadora.



d) Por los trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo ejecutivo declare así en todo el territorio de la República o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley.

En este caso se nota la clara intención de prohibir el derecho de huelga en forma total y arbitraria, argumentando la afectación grave de la economía nacional y nos remite a la Ley de Orden Público.

SEGÚN LA LEY DE ORDEN PÚBLICO, DECRETO No.7 DE LA ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA:

Las normas establecidas en esta ley se aplicarán en casos de invasión del territorio nacional, perturbación grave de la paz, de calamidad pública o de actividades contra la seguridad del Estado, si cualquiera de estos casos se diere, sería un imperativo legal el establecimiento del Decreto que corresponda de conformidad con la Ley de Orden Público.

Con la aplicación de este decreto, automáticamente se restringen los derechos de los ciudadanos guatemaltecos, establecidos en los artículos 138 y 139 de la Constitución Política de la República. Para lo cual me permito enumerarlos: a) Libertad de acción, es decir que toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no le prohíbe (Art.5); b) Libertad de locomoción, toda persona tiene derecho a entrar, permanecer, transitar y salir del país y cambiar de residencia o domicilio sin limitación alguna (Art.26); c) Derecho de reunión y

manifestación, aún cuando la Constitución establece que este derecho no puede ser restringido, disminuido o coartado sino regulado por la ley. (Art.33); d) Libertad de emisión del pensamiento, sin embargo éste en varias oportunidades ha sido vedado (art.35), aún no existiendo ningún estado de excepción, establecidos por la Ley de Orden Público. En la actualidad se han dado evidencias de la limitación a esta libertad, por casos concretos de ostigamiento a algunos medios informativos, por parte del Ejecutivo, que inclusive han trascendido al ámbito internacional. También el artículo 116 del cual hicimos alusión anteriormente, y el artículo 139 que establece algunos grados para su aplicación, entre ellos, estado de prevención, estado de alarma y estado de sitio.

SEGÚN LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACION DE HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, DECRETO No.71-86 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA:

El artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que el ejercicio del Derecho de Huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas debe regirse por la ley de la materia, en este caso ha sido creada la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto No. 71-86, la que contiene las normas para ejercer este derecho y de la cual podemos distinguir algunas limitaciones:

- a) Existe una excepción en cuanto a los trabajadores del estado, como el Ejército de Guatemala y la Policía Nacional;
- b) Nos remite al Código de trabajo para ejercer el Derecho de Huelga;

- c) Establece que no debe afectarse los servicios esenciales de luz, agua y salud (también establecidos dentro del Código de Trabajo Decreto 1,441, del cual ya hicimos un análisis).



De todo ello podemos observar, una clara limitación al Derecho de Huelga, pues en realidad al mencionar la palabra **SERVICIOS ESENCIALES**, creemos que todos los servicios son esenciales puesto que todos son en beneficio de la comunidad, entonces me pregunto: Quiénes son los que realmente pueden ejercer este derecho?. Es necesario entonces modificar las normas existentes que regulan la relación de los servidores públicos, que realmente beneficien a esta clase trabajadora o bien crear las condiciones laborales para que los servicios públicos se presten de manera eficiente a la colectividad, el Estado logre obtener las rentas suficientes para el gasto público y por ende poder mejorar las condiciones económicas - sociales de los trabajadores del Estado, para que llenen, sino el máximo de sus necesidades y las de sus familias, si se den en un porcentaje que les permita llevar una vida digna, y evitar con ello el estallido de conflictos laborales, que lleven implícito el hacer uso del Derecho de Huelga.



CAPITULO III

EL RECUESTO

3.1 DEFINICION DEL RECUESTO:

Según el diccionario de la Real Academia Española, la palabra RECUESTO, deviene de "RECONTAR", esto quiere decir, Acción y efecto de volver a contar una cosa. Comprobación o verificación del número de personas, cosas, etc. que forman un conjunto.

En lo personal considero que la definición de "RECUESTO", tomando en cuenta la anterior, "Es la verificación del número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga dentro de una empresa o centro de producción para determinar la representatividad y la huelga sea declarada legal".

El Código de Trabajo, establece que, para que una huelga se declare legal, es necesario que se cumpla con una serie de requisitos, contenidos en el artículo 241, entre ellos el inciso c), del cual hice alusión en el tema de las limitaciones al Derecho de Huelga, como lo es... Constituir las dos terceras partes del total de trabajadores que apoyan el movimiento, es decir, un 66.6% como lo indiqué, esto es algo que perjudica a los trabajadoras, pues, se les exige más de lo debido que es la mitad más uno (51%) en lo que a constituir mayoría se refiere.



El autor Mario de la Cueva, expresa que: "Por mayoría de trabajadores, debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores, en cada una de las empresas en que han de suspenderse las labores; sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres". Expresión que apoya en virtud de adaptarse más a la realidad.

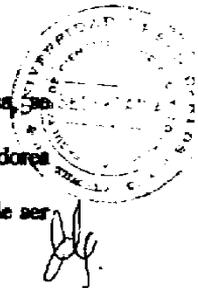
El Recuento, en Guatemala no se encuentra reglamentado, por lo que se ha interpretado de distintas maneras, en cuanto a su procedencia y su práctica; de allí nace nuestra idea de que es necesaria la creación de un reglamento que establezca el procedimiento a seguir en caso de que se tenga que realizar el recuento, a lo cual me referiré en otro apartado más adelante.

3.2 NATURALEZA JURIDICA DEL RECUESTO:

El Licenciado Luis Alfredo González Rámila,³⁵ en su tesis sostiene que la naturaleza jurídica del Recuento, es necesaria su ubicación dentro del campo de nuestra legislación, para encontrarla, por lo que afirma que: La misma deviene de las normas legales contenidas en el Código de Trabajo que requieren para el ejercicio de determinados derecho de la clase trabajadora, la concurrencia de un número determinado de los mismos.

³⁵ González Rámila, Luis Alfredo. Los Recuentos en la Resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico - Social. Tesis de Grado. Pág.42 USAC.

En efecto, aunque el Código de Trabajo no lo establezca en forma expresa, se interpreta de esta manera solo por el hecho de requerir cierto porcentaje de trabajadores para que se declare legal la huelga; y para ello, se necesita contar. De allí la razón de ser del recuento.



3.3. QUIEN DEBE PRACTICAR EL RECUESTO:

En la práctica, este recuento es realizado por la Inspección General del Trabajo, a través de sus inspectores, más por costumbre que por ley, ya que no existe ley como lo indicamos anteriormente para que rija este procedimiento, más que la obligación que tienen las autoridades del Estado de colaborar con la Administración de Justicia. Incluso la Inspección General del Trabajo cuenta con una serie de reglas respecto a la realización del recuento, más adelante haremos un análisis de éste.

En consecuencia soy de la opinión que: quien debe realizar esta labor es el Juez, ante quien se planteó el Conflicto Colectivo de Carácter Económico - Social y /o Jurídico, pues, es quien tiene competencia del asunto, en virtud de que uno de los principios del Derecho Procesal del Trabajo es la Inmediación Procesal, que consiste en el contacto directo y personal con las partes del conflicto, recibiendo todas los medios de prueba y practicando cuanta diligencia sea necesaria para estar siempre en un plano de legalidad, y en caso, de que el lugar donde tenga que practicarse o efectuarse el recuento, esté fuera de su jurisdicción, se puede delegar a otro Juez de igual o inferior categoría para que lo realice. Artículo 308 del Código de Trabajo.

Concluyo, reiterando mi criterio, de que sea el Juez, quien realice el recuento por las razones supra comentadas.



3.4 EN QUE LUGAR HA DE PRACTICARSE EL RECUENTO:

Es necesario establecer el lugar en donde debe practicarse el recuento, aunque en la actualidad se realiza en todos los centros de producción, considero que es menester que el recuento se realice únicamente en el Centro de Producción o Empresa donde se esté dando el conflicto, aún cuando tenga sucursales, o bien en la sede del sindicato para que esta actividad se practique en forma clara y se evite anomalías, ya que el recuento es el único medio idóneo para determinar la representatividad de los trabajadores en caso de controversia.

3.5 COMO DEBE PRACTICARSE EL RECUENTO:

El Código de Trabajo no establece las disposiciones en forma expresa, en cuanto a este apartado se refiere, sin embargo, considero tomar en consideración el criterio del Licenciado González Rámila, que cita la Nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo, quien estipula una serie de preceptos para realizar en forma efectiva el recuento:

- I) Señalar lugar, día y hora para efectuarse;
- II) Se indicará correctamente que trabajadores podrán participar en el recuento, haciendo las exclusiones respectivas;

- 
- III) Se tomarán en consideración, únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y
- IV) Se indicará concretamente que las objeciones o impugnaciones de las partes contra esa diligencia, podrán formularse únicamente a la finalización de la misma.

En la mayoría de casos se ha observado que para que el Juez ordene que se realice el recuento debe mediar un tiempo extremadamente largo, por lo que su trámite es extenso y de acción retardada, para lo cual propongo, que en el reglamento que contenga el procedimiento a seguir en el recuento, se exprese el tiempo que debe mediar entre la resolución del Juez y la ejecución de la misma, ya que el Código de Trabajo Decreto No. 1441 del Congreso de la República no establece esta norma, y que se vele porque se cumpla; ya que muchas veces el beneficio de los trabajadores en nuestra legislación es solamente en forma teórica en virtud de que en la práctica los Tribunales se olvidan del principio de Celeridad y agilidad en el proceso, perjudicando con ello el derecho de los trabajadores.

En cuanto a la práctica del recuento, anteriormente hicimos un análisis y llegamos a la conclusión de que es el Juez que conoce del Conflicto, quien debe realizarlo, considero necesario entonces, reformar el artículo 241 inciso e) del Código de trabajo, para que en el mismo se establezca que dicha autoridad es la que debe practicarlo. Sin embargo ésta, es solo una propuesta; misma que debe ser tratada como tema de investigación aparte.

CAPITULO IV



ANALISIS JURIDICO DEL RECUESTO:

4.1 DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA.

La Constitución Política de la República de Guatemala reconoce los derechos de Huelga y Paro, estipula que los mismos deben ser ejercidos de conformidad con la ley, después de agotados los procedimientos de la conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico - social. (Artículo 104)

Como pudimos observar en el capítulo anterior en relación al recuento, éste se va a realizar posteriormente a la solicitud que hace cualesquiera de los delegados, al Juez para que éste se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, cuando patronos y/o trabajadores no llegan a un acuerdo o conciliación para ir al arbitraje.

Si observamos la Constitución, en el artículo anteriormente descrito nos anticipa claramente que se debe ir a la huelga una vez se hayan agotado todos los procedimientos de conciliación. Sin embargo en todo el contexto de la misma no hay artículo alguno que verse sobre el recuento, simplemente nos remite a la ley de la materia (Código de Trabajo), cuando establece que la huelga debe ser ejercida de conformidad con la ley.



Considero entonces, que siendo la huelga un derecho para los trabajadores y el recuento uno de los pasos importantes para la declaración de la legalidad o ilegalidad de la misma, es necesario, entonces que el mismo además de estar fundamentado en una ley esté plasmado su procedimiento en un reglamento cuyo objetivo sea únicamente facilitar la aplicación de la ley.

4.2 DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL CODIGO DE TRABAJO, DECRETO L.441.

El Código de Trabajo, es la ley en cuyo contenido están los principios ideológicos del Derecho de Trabajo, de los cuales mencionaré los siguientes.

- a) Manifiesta que el Derecho del Trabajo, es un derecho tutelar, es decir que Protege a la clase trabajadora ante la desigualdad económica y les otorga protección jurídica preferente.
- b) El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras e irrenunciables para el trabajador.
- c) Tiende a resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación, Surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- d) Es democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población.

Del análisis a este cuerpo legal puedo opinar con respecto al derecho de huelga que constituye uno de los derechos del trabajador y que por lo consiguiente el desarrollo del

mismo está contenido en nuestro Código de Trabajo. Pero reflexionemos sobre esto: artículo 241 establece: Que para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:



- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero; el cual establece: "Huelga legal: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".
- b) Agotar los procedimientos de conciliación, y
- c) Constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico - social"

Ahora bien; el Código de Trabajo establece aquí que: Para declarar la huelga legal es necesario que las dos terceras partes del total de trabajadores de una empresa o centro de producción deben apoyar el movimiento de huelga, sin embargo no encuentro un Título o Capítulo que desarrolle el procedimiento que se ha de seguir para proceder al recuento o conteo de trabajadores que estén decididos a apoyar la huelga.



En base a lo anterior, reitero, mi planteamiento de que dicho procedimiento debe constar en un reglamento, porque se trata de un acto en el cual se va a beneficiar a los trabajadores, y al que se le debe dar toda clase de solemnidades con la finalidad de encuadrarse o apegarse a la ley, para dar cumplimiento a los principios ideológicos del Derecho del Trabajo como protector o tutelar de la clase trabajadora.



CAPITULO V

NECESIDAD DE ELABORAR UN REGLAMENTO QUE NORME EL RECUESTO.

A) DESDE EL PUNTO DE VISTA DE JUECES DE TRABAJO Y PREVISION

SOCIAL:

Partiendo desde este punto de vista, y en virtud del trabajo de campo llevado a cabo entre los distintos Jueces de Trabajo y Previsión Social, de esta ciudad capital, pudimos confirmar la no existencia de un reglamento específico que norme el procedimiento del Recuento para establecer y determinar el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga en un centro de trabajo; requisito indispensable para que el Juez que conoce del Conflicto se pueda pronunciar sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. Al mismo tiempo expresaron que existe un instructivo elaborado por la Inspección General de Trabajo, pero que el mismo no tiene carácter de reglamento jurídico. Expresando a la vez que es necesaria la creación del Reglamento que contenga este procedimiento, cuyo beneficio sea la existencia de un sistema más adecuado y rápido para darle más legalidad al recuento.

Asimismo, manifestaron que la autoridad que actualmente realiza el recuento es la Inspección General de Trabajo, quien actúa en virtud de que el Tribunal que conoce el Conflicto Colectivo, le notifica que debe proceder a efectuar el recuento en determinada

empresa, y que dicho procedimiento no es facultad de la Inspección General de Trabajo sino del Juez que conoce del Conflicto en base al Principio de Inmediación Procesal.



B) DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO:

Los Inspectores de Trabajo, argumentaron que no existe reglamento que contenga el procedimiento y que el sistema que han seguido es de acuerdo a un instructivo que fue elaborado por el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo. Expresando que es necesaria la creación de dicho reglamento para tener una norma en que fundamentarse en forma específica y que el recuento puede efectuarse con mayor rapidez y sobre todo que tanto patronos como trabajadores puedan estar enterados de los pasos a seguir en el recuento. Manifestaron también que la Inspección General de Trabajo, es quien realiza actualmente esta diligencia; pero que no es el órgano facultado para realizarlo, ya que esto ocasiona al Ministerio de trabajo y Previsión Social, gastos que la institución no tiene contemplado en su presupuesto como es, entre otros, la impresión de boletas, que este procedimiento representa.

Sin embargo expresaron que el recuento es practicado por esta institución, en virtud de que el Juez que conoce del Conflicto oficia a la misma para que ésta lo efectúe; pero, manifestaron que es el Juez quien debería practicar el conteo.



C) DESDE EL PUNTO DE VISTA DE CATEDRATICOS Y ABOGADOS

LABORALISTAS:

Desde esta perspectiva, los profesionales manifestaron no tener conocimiento sobre la existencia del reglamento que establezca el procedimiento a seguir en el recuento.

Manifestaron que la creación del reglamento mencionado, es necesario para hacer el recuento más efectivo siempre y cuando no se lesionen derechos del trabajador. Asimismo expresaron que el órgano que actualmente realiza el recuento es la Inspección General de Trabajo; pero a pesar de que la misma tiene carácter de asesora técnica, quien a través de su cuerpo de Inspectores debe velar, porque se cumplan con las leyes, Convenios Colectivos y Reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, consideran que dicho órgano no es el adecuado para efectuar esta diligencia, ya que es facultad del Juez de Trabajo que conoce del conflicto quien debe realizarlo, atendiendo al principio de Inmediación Procesal.

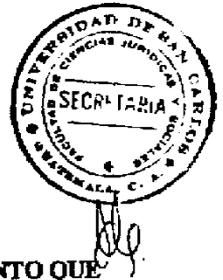
D) DESDE EL PUNTO DE VISTA DE DIRIGENTES SINDICALES:

Los Dirigentes Sindicales, manifestaron que actualmente NO existe un Reglamento que norme el procedimiento del recuento, y que la creación del mismo es importante y necesario, siempre y cuando se tome en cuenta la opinión de los diferentes Sindicatos existentes en la República, así como de las Federaciones y Confederaciones Sindicales, y de los diferentes sectores productivos del país.



Asimismo argumentaron que al crearse el Reglamento Jurídico del Recuento, todos los trabajadores conocerían el procedimiento del mismo.

Algunos de los dirigentes sindicales, expresaron que la Inspección de Trabajo, es quien actualmente realiza la práctica del Recuento; pero que la misma No es el órgano adecuado, debido a que entre otras muchas causas, algunos de los Inspectores de Trabajo han sido removidos por su participación dudosa en la solución de conflictos laborales. Consideran además que el conteo debe ser practicado por el Juez de Trabajo que conoce del conflicto laboral.



CAPITULO VI.

PROPUESTA DE BASES PARA LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO QUE ESTABLEZCA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUESTO DE TRABAJADORES.

6.1 CONCEPTO Y DEFINICIÓN DEL REGLAMENTO:

En una idea muy general y amplia, se entiende por REGLAMENTO: " Al Conjunto ordenado de reglas y conceptos que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación o dependencia".³⁶ EL Diccionario de la Lengua Española dice que reglamento: "Es la colección ordenada de reglas o preceptos, que por autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio".

Al desarrollar este capítulo, es necesario precisar la definición jurídica de lo que es reglamento, ya que existen una serie de definiciones, las que se dan conforme al criterio de los autores y legislación imperante en cada Estado, tomando en cuenta sus realidades sociales, de donde se deduce que es una potestad que impera en el estado de derecho, ya que con ella se completa la potestad legislativa, impidiendo a la administración, la ejecución de la ley por la vía discrecional y evitando la posibilidad de la subjetividad y de la arbitrariedad administrativa.

³⁶ Enciclopedia Universal Ilustrada Espasa Calpe, Editorial Bilbao, Madrid - Barcelona. Tomo I Pág. 241



Dentro de las distintas definiciones que han formulado los estudiosos del Derecho Administrativo, encontramos como aplicables las siguientes:

El tratadista Garrido Falla, concibe el reglamento como toda disposición jurídica de carácter general dictado por la administración pública y con valor subordinado a la ley.³⁷ Aquí se distinguen con mucha claridad los siguientes elementos: a) El carácter general; b) El órgano que lo dicta; y c) La subordinación a la ley.

El administrativista Luis Humberto Delgadillo Gutiérrez, lo define: "Como un conjunto de normas generales, abstractas y obligatorias, expedidas por el Congreso; explicándola de la siguiente manera: "El reglamento está integrado por un conjunto de normas generales, abstractas y obligatorias, característica que identifica a este ordenamiento con la ley, es decir la ley y el reglamento presentan las mismas características intrínsecas, ya que el contenido no se refiere a sujetos en particular, sino que plantean presupuestos generales que serán de aplicación obligatoria a las personas que se adecúen a los establecido en la norma, crea normas jurídicas generales, siendo ésta la característica

³⁷ Garrido Falla, Fernando. TRATADO DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Madrid, Talleres de Gráficas González, 1958 Pág.231



más importante del reglamento y que la diferencia de los actos de la administración que producen simplemente actos subjetivos individuales, de donde estos reglamentos deben encuadrarse dentro del ordenamiento jurídico del país de que se trate, es decir debe elaborarse conforme los mandatos de la Constitución Política de la República de acuerdo a las leyes de orden general y siempre sin oponerse a la propia ley genérica que desarrolla reglamentos orgánicos de las dependencias de la administración pública.³⁸

Máximo Pacheco, citado por el Licenciado Hugo Calderón, manifiesta que los reglamentos: "Son un conjunto sistemático de normas jurídicas destinadas a la ejecución de leyes o al ejercicio de atribuciones o facultades consagradas por la Constitución".³⁹

Erick Meza Duarte, define al reglamento "Como la manifestación escrita y unilateral de órganos estatales actuando en función administrativa o ejecutiva, que crea situaciones generales, impersonales y objetivas"⁴⁰.

Al analizar esta definición el Licenciado Meza Duarte hace referencia a órganos estatales actuando en función administrativa o ejecutiva y no al Poder Ejecutivo con exclusividad, ya que existen órganos descentralizados que dictan sus reglamentos tales como: Las Municipalidades y la Universidad de San Carlos de Guatemala.

³⁸ Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto. ELEMENTOS DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Limusa S.A. Primera Edición 1986 Pag. 63 - 66

³⁹ Calderón, Hugo Haroldo. Derecho Administrativo I. Pág.27 Guatemala, 1995

⁴⁰ Meza Duarte, Erick. BREVE INTRODUCCION AL DERECHO ADMINISTRATIVO GUATEMALTECO. 3ª. Edición. Guatemala, Agosto 1990. Fac. Derecho. USAC. Págs. 36-37



El Licenciado Jorge Mario Castillo González, define el reglamento como: conjunto de reglas, preceptos, normas o instrucciones para ejecución de una ley o para el régimen interno de una organización".⁴¹

Y para Villegas Basevilbaso, citado por el Licenciado Meza Duarte, el reglamento: "Es una manifestación escrita y unilateral de voluntad del Poder Ejecutivo que crea status generales, impersonales y objetivos".⁴²

De todas las definiciones doctrinarias descritas me llama la atención ésta última aunque un poco restringida, ya que en ella, considero están mejor determinados los elementos reglamentarios:

- a) Manifestación escrita y unilateral,
- b) Proviene del Poder Ejecutivo, y
- c) Status objetivos de aplicación general.

Concluyo entonces con la definición de que reglamento es: "Toda manifestación voluntaria, escrita y unilateral; dictada por órganos estatales que actúan administrativamente y cuya función es la regulación de una situación general, impersonal, objetiva y modificable".

⁴¹ Castillo González, Jorge Mario. DERECHO ADMINISTRATIVO I. Pág.66

⁴² Meza Duarte. Op. Cit. Pags.143



a) **MANIFESTACION VOLUNTARIA, ESCRITA Y UNILATERAL:**

El reglamento es una disposición redactada que emana de la voluntad propia del órgano administrativo, que se dirige a la generalidad de las personas con el objeto de regular casos o situaciones concretas o individuales. Es unilateral debido a que el Ejecutivo no consulta con los administrados previamente, o sea que la decisión de emitir el reglamento lo toma por sí mismo, sin previa consulta.

b) **DECTADO POR EL ORGANO ADMINISTRATIVO QUE ACTUA EN FUNCION ADMINISTRATIVA:**

Los reglamentos únicamente pueden ser dictados por el órgano administrativo en el ejercicio de sus funciones asignadas, con el objeto de regular casos o situaciones concretas o individuales internas, ejercitando una función legislativa, cuya emisión es libre, siempre y cuando no invada el campo reservado a las leyes y a la Constitución.

c) **REGULAR UNA SITUACIÓN GENERAL, IMPERSONAL, OBJETIVA Y MODIFICABLE:**

Como acto general del Ejecutivo, crea situaciones generales, objetivas e impersonales, esto significa en otras palabras, que se dirige a la generalidad de las personas con el objeto de regular casos o situaciones concretas o individuales. Es modificable cuando la administración pública en cualquier tiempo y momento puede introducirle cambios para ajustarlos a la realidad, nuevamente, observando el principio de paralelismo de las

formas, o sea, que el reglamento debe ser modificado por la misma autoridad que lo emitió y observando la misma forma.



6.2 NATURALEZA JURIDICA DEL REGLAMENTO:

El REGLAMENTO, se conceptualiza, por criterio unánime, como un acto administrativo. Pero se le atribuyen dos concepciones en cuanto a su naturaleza jurídica:

- a) Para que una ley ordinaria sea formalmente válida debe crearse por el proceso de formación y sanción de la ley que la Constitución de la República rigurosamente establece. El reglamento en cambio no se genera con las formalidades constitucionales, pero sí con las administrativas.
- b) Para que una ley ordinaria sea materialmente válida debe contener disposiciones Generales e impersonales. Las disposiciones del reglamento coinciden materialmente con la ley.
- c) Es preciso afirmar que el reglamento por no nacer con las formalidades constitucionales establecidas para la ley ordinaria, es un acto materialmente administrativo y por contener disposiciones impersonales y generales es un acto formalmente legislativo.



Miguel Acosta Romero, afirma en cuanto a naturaleza jurídica del reglamento se refiere, lo siguiente: "Consideramos que el reglamento es formalmente administrativo, desde el punto de vista del órgano que lo crea".⁴³

Esto deriva de la adopción de un criterio formal, subjetivo u orgánico, que prescinde de la naturaleza intrínseca del acto.

Desde el punto de vista material, podemos afirmar que el reglamento se identifica con la ley porque participa de las mismas características de ella, por tanto, el reglamento constituye intrínsecamente un acto legislativo, porque crea, modifica o extingue situaciones jurídicas generales.

El reglamento participa de la naturaleza de la ley únicamente en cuanto que ambos ordenamientos son de naturaleza impersonal y abstracta y creadores de situación jurídica general, pero, no obstante que tienen esta característica común, ambos se separan en cuanto a su finalidad.

La finalidad del reglamento es facilitar la aplicación de una ley, detallándola; los reglamentos son preceptos que por su propio destino no constituyen la expresión de la soberanía nacional, en su aspecto interno, como sucede con la ley, sino que solo tendrán vida y sentido de derecho, en tanto se deriven de una norma legal a la que reglamentan en la esfera administrativa.

⁴³ Acosta Romero, Miguel. TEORIA GENERAL DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Editorial Porrúa S.A. Primer Curso. Av. República Argentina 15, México, 1988 8ª. Edición actualizada.



Por su parte Rafael I. Martínez Morales; afirma que los reglamentos, salvo raras excepciones, son emitidos por el Ejecutivo; en razón de ello, su naturaleza es administrativa, desde un punto de vista orgánico. En cuanto a su procedimiento de creación, es decir formalmente son administrativos. Desde un ángulo material son actos legislativos ya que contienen normas jurídicas generales abstractas e impersonales, y provistas de sanción directa e indirecta.⁴⁴

En consecuencia podemos afirmar que el reglamento por no generarse con las formalidades del proceso de formación y sanción de ley que la Constitución Política de la República establece; participa de la naturaleza jurídica del acto administrativo, y por contener normas jurídicas generales, abstractas e impersonales, y provistas de sanción directa e indirecta, es una acto formalmente legislativo.

6.3 CLASIFICACIÓN DEL REGLAMENTO:

Los tratadistas: Marienhoff, Carre de Malderg, Sayaguez Lazo, Garrido Falla, Silca Cinna, Villegas Basavilbaso, Mamel María Díez y la Doctrina Italiana, citados por el Licenciado Hugo Leonel Segura Trujillo,⁴⁵ hacen la siguiente clasificación:

- a) Reglamentos de Ejecución; b) Reglamentos Delegados, y c) Reglamentos de necesidad y Urgencia.

⁴⁴ Martínez Morales, Rafael I. DERECHO ADMINISTRATIVO. Primer curso, Colección Textos Jurídicos Universitarios. 2ª. Edición Harla México, 1994. Pág. 286.

⁴⁵ Segura Trujillo, Hugo Leonel. EL REGLAMENTO COMO FUENTE DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Tesis de Grado. USAC. Págs. 17, 18 y 19



Bielsa, clasifica los reglamentos así: a) De ejecución; b) Autónomos; y c) Delegados. García Oviedo, manifiesta que la clasificación más importante es la que se hace de la referencia de los reglamentos a la ley como sucede en los Ejecutivos o de Aplicación (SECUNDUM LEGEM), Administrativos (PRAETER LEGEM) y de Necesidad (CONTRA LEGEM).

Garrido Falla, formula su clasificación en la siguiente forma: a) Desde el punto de vista de su contenido, donde incluye a los Ejecutivos o Independientes; y b) Desde el punto de vista de la autoridad que los dicta, donde comprende a los reglamentos que han sido dictados con el rango de Decretos de Jefe de Estado, de orden acordada por una de las comisiones delegadas de gobierno, de ordenes ministeriales y de otras disposiciones de autoridades y órganos inferiores al ministerio.⁴⁶

Por su parte el Licenciado Erick Meza Duarte,⁴⁷ sigue el criterio de la doctrina italiana, clasificándolos en cuatro grupos según su contenido y finalidad: a) Reglamentos de Ejecución; b) Delegados; c) Autónomos; y d) De Necesidad y manifiesta lo siguiente:

⁴⁶ Garrido Falla, Op.Cit. Págs. 236-237.

⁴⁷ Meza Duarte, Erick. Op. Cit. Págs. 40-45



e) **REGLAMENTOS DE EJECUCION:**

A estos también se les denomina Ejecutivos o de Aplicación y tienen por objeto la aplicación práctica de la ley. Son normas SECUNDUM LEGEM, porque se aplican de acuerdo y en subordinación de la ley cuyo contenido desarrollan.

Estos reglamentos son los que en ejercicio de las atribuciones constitucionales propias emite el Poder Ejecutivo, para hacer posible o más conveniente la aplicación o ejecución de las leyes, llenando o previniendo detalles omitidos por éstas.

Con relación a esta clase de reglamentos, las normas reglamentarias son necesarias porque desarrollan la ley y se encuentran subordinadas a ella. Su función es complementar a la ley regulando detalles indispensables para asegurar no solo su cumplimiento, sino también los fines que se propuso el legislador.

El legislador al emitir una ley, sienta un principio y en determinadas leyes, manda dictar reglamentos para que desarrollen a la misma mediante detalle para su aplicación. Incluso podría darse el caso que el legislador al emitir una ley, manifiesta que la misma no entra en vigor sino que hasta que sea publicado el respectivo reglamento. Naturalmente en ese supuesto, que la ley tenga validez. Esta clase de reglamentos son los que la doctrina llama Ejecutivos o de Aplicación.

La razón de ser de estos reglamentos se encuentra en la propia ley, cuyo contenido no puede alterar ni ampliar o disminuir su alcance, pues están estrictamente subordinados a

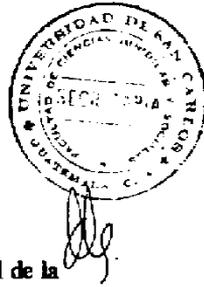


La razón de ser de estos reglamentos se encuentra en la propia ley, cuyo contenido no puede alterar ni ampliar o disminuir su alcance, pues están estrictamente subordinados a ella. Se dice que estas normas deben llenar una doble condición: a) No contradecir el espíritu de la ley, b) No agregar a las obligaciones legales de los habitantes, cargas que en razón de su naturaleza o de su importancia, no pueden ser impuestos por vía administrativa.

CAMMEO, citado por Renato Alessi, expresa que: "Los reglamentos de ejecución, en tanto presupongan una ley anterior que regule la materia, no pueden contener sino aquellas normas que sean estrictamente necesarias para la ejecución de la ley a la cual se refieran. La vieja cuestión de si los reglamentos de ejecución pueden contener normas nuevas (PRAETER LEGEM), es decir, de carácter integrador en relación a las contenidas en la ley, se ha resuelto en el sentido de que las normas integradoras, se admiten cuando la ley sea muy amplia y se limite a contener los principios fundamentales. Esta potestad reglamentaria Praeter Legem, está sujeta a fuertes limitaciones; debe atenerse, en lo posible, a los principios contenidos en la ley o en su defecto, en leyes que regulen materias análogas, no puede limitar la libertad de los ciudadanos más allá de los límites señalados en la legislación".⁴⁶

Los preceptos que contienen estos reglamentos son auténticas normas jurídicas. No es cierto que solo sean una repetición de la ley, pues innovan el ordenamiento jurídico preexistente y sus normas son obligatorias para todos.

⁴⁶ Renato Alessi. INSTITUCIONES DE DERECHO ADMINISTRATIVO. Tomo I. Bosch, Casa Editorial, Barcelona. Pág.34.



Estos reglamentos normalmente son dictados por el Presidente Constitucional de la República, su firma la debe refrendar el Ministro correspondiente. (Artículo 183 inciso e) y 194 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala.)

b) REGLAMENTOS AUTONOMOS:

Se les llama también independientes o constitucionales, porque emanan de la potestad discrecional que la Constitución o la ley ha fijado al Poder Ejecutivo o a las entidades descentralizadas o desconcentradas contienen normas PRAETER LEGEM (independientes de la ley pero sin contradecirla), es decir que no están subordinadas a otra ley formal. Los puede dictar el Poder Ejecutivo sobre materias acerca de las cuales tienen competencia exclusiva de acuerdo a textos o principios constitucionales.

Estos reglamentos no provienen de una autorización ni delegación del legislativo, pues de lo contrario se trataría de reglamentos delegados. Algunos consideran que provienen de la potestad discrecional que da la Constitución o la ley al Poder Ejecutivo o a las entidades públicas.

Estas normas nacen de la actividad legislativa que desarrolla la administración pública cuando establece preceptos para regular relaciones jurídicas de ciertas materias que carecen de las específicas.



Los Reglamentos Autónomos o Independientes son aquellos que como su nombre lo indica no dependen de otra ley. Sus normas por sí solas tienen fuerza obligatoria, plena validez y pueden ser aplicadas. Se citan como ejemplo de estos reglamentos, los relacionados con la organización administrativa.

La potestad para dictar estos reglamentos, se la da al Presidente de la República, el artículo 183 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala; a las Municipalidades, el artículo 39 inciso b) del Código Municipal y a las entidades descentralizadas, la potestad se las da su ley orgánica.

C) REGLAMENTOS DELEGADOS:

ESTEIN, citado por Bielsa, afirma que: "Son los que el Poder Ejecutivo dicta con autorización del Poder Legislativo para el establecimiento de normas jurídicas generales, sobre materias de legislación normal"⁴⁹

Para algunos tratadistas, el Reglamento Delegado no tiene eficacia legislativa formal, y en este sentido no se distingue del resto de reglamentos. De cualquier forma, se puede afirmar que en nuestra legislación esa delegación no es admisible toda vez que la Constitución de la República no establece en forma expresa esa posibilidad.

⁴⁹ Bielsa, Rafael. COMPENDIO DE DERECHO PUBLICO, CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO Y



c) REGLAMENTOS DE NECESIDAD Y URGENCIA:

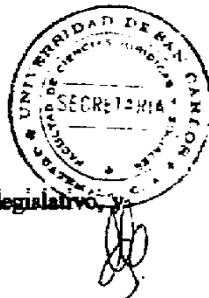
Rafael Bielsa y Benjamín Villegas Basavilbaso, citados por Miguel Acosta Romero, manifiestan que: "Los reglamentos de necesidad y urgencia, son aquellos dictados cuando existe una situación anormal, de grave deterioro de la paz pública, o de alteración del orden público y el Poder Ejecutivo los emite precisamente para hacer frente a ese estado de necesidad, aun cuando en la doctrina se discute si el Poder Ejecutivo tiene facultad o potestad reglamentaria propia para expedir esa clase de reglamentos".⁵⁰

El Licenciado Oscar Najarro Ponce, expresa que: "Estos reglamentos provienen de la urgente e imprevista necesidad de regular inmediatamente una situación social anormal, no prevista por el régimen jurídico positivo".⁵¹

Se les llama también Decretos de Necesidad o Reglamentos de Urgencia por la celeridad con que deben actuarse. Pueden situarse dentro de aquellas normas que por estar en pugna con la ley preexistente se denominan Contra Legem.

⁵⁰ Acosta Romero, Miguel. Op. Cit. Pág. 789

⁵¹ Najarro Ponce, Oscar. Tesis EL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. L.958 Fac. Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. Pág. 32



El reglamento de necesidad es desde el punto de vista material, un acto legislativo, y desde el punto de vista formal, un acto administrativo.

El Ejecutivo en general no tiene potestad para dictar estos reglamentos. Se basa solamente en un hecho, el estado de necesidad y urgencia. En estos reglamentos su fundamento no se deriva de ninguna potestad reglamentaria, que pudiera tener el Ejecutivo, sino que dada la necesidad y urgencia, por la situación que impera en un momento determinado se actúa más por razones morales que jurídicas.

El estado de necesidad no es fuente formal del Derecho, pero es uno de los factores que el legislador puede tener en cuenta para establecer un orden de prioridad de normas, o sea una fuente potencial, dada la situación en que se dictan las normas, hay necesidad de examinar, si por las circunstancias es admisible una excepción al principio de legalidad, y si el Poder Ejecutivo, podría en estos casos, crear normas de derecho que modifiquen o suspendan las preexistentes.

Algunos tratadistas argumentan que para que estos reglamentos tengan validez es imprescindible no solamente la necesidad sino principalmente la urgencia del acto normativo, y que se den las siguientes condiciones:

1°. Que existan hechos y circunstancias de tal naturaleza, que afecten la existencia y la seguridad del Estado y el Orden Público y las cuales deban ser disciplinadas inmediatamente



2°. Que el Congreso de la República esté en receso o en la imposibilidad de ser convocado con la prematura que exigen estos hechos o circunstancias.

3°. El Poder Ejecutivo debe tener la intención, que ha de ser manifiesta de someter el reglamento a la ratificación del Congreso de la República, inmediatamente que éste se reúna.

Esa última condición es indispensable, porque ella es la única prueba de que al dictar un reglamento de necesidad, el Ejecutivo no ha querido invadir el dominio reservado al legislador.

6.4 FUNCION DEL REGLAMENTO:

Miguel Acosta Romero,⁵² nos dice al respecto, que el reglamento implica el ejercicio de la función legislativa desde un punto de vista material y es reconocida por la doctrina y la jurisprudencia como potestad reglamentaria. Manifiesta que el proceso de elaboración del reglamento es más expedito que la ley y, por lo tanto, más rápidamente adecuado a los problemas económicos, sociales y de toda índole que se suscitan en un momento determinado de la vida pública de un Estado; y por otra parte, dado que emana de un órgano que se encuentra en contacto más directo con la realidad, éste puede comisionar a los técnicos que aplican la ley, en la práctica, para que elaboren los reglamentos y prever en ellos, las necesidades existentes.

⁵² Acosta Romero, Miguel. Op. Cit. Págs.770-771



Resume que el fundamento del reglamento es asunto complejo y precisa señalar y considerar sus principales matices. Se trata en primer lugar de la necesidad indiscutible de desentrañar, el precepto general que se formula en la mayoría de las leyes, para adaptarlo a las prescripciones de la práctica y, como esta labor es técnica, que requiere estudios cuidadosos y conocimientos especiales, no encontrándose estos elementos en el Poder Legislativo donde predomina el principio de representación popular, lógico es que se encomiende al Poder Ejecutivo, cuyas dependencias cuentan con personal más especializado y están en contacto con la realidad a la que se aplican las leyes y los reglamentos.

Por otro lado Rafael I. Martínez Morales,⁵³ argumenta lo siguiente: Es evidente que el reglamento nos permite llegar al detalle de las situaciones contempladas en el orden normativo superior (la ley); pero su finalidad no solo es de complementación de la ley, sino que también crea situaciones jurídicas generales, lo que en la esfera administrativa hace posible afrontar de manera equitativa, problemas que se presentan dentro de la dinámica social.

Es necesario hacer notar que la función o finalidad del reglamento no es meramente administrativa; pues sus normas son de aplicación general y su observancia corresponde a todo individuo que se coloque en el supuesto previsto por el propio reglamento, el cual

⁵³ Martínez Morales, Rafael I. Op. Cit. Pág. 283

puede referirse a materias de muy distinta naturaleza (mercantil, laboral, registral, electoral, etc.).



CARACTERISTICAS DEL REGLAMENTO:

- A) Es una manifestación voluntaria: Porque es una disposición que emana de la propia Voluntad del órgano administrativo.
- B) Es escrito: Porque el órgano administrativo que emite un reglamento lo redacta.
- C) Es unilateral: El Ejecutivo toma la decisión de emitir el reglamento sin consultar previamente.
- D) Es un acto general: Crea situaciones generales y se dirige a todas las personas de una institución u órgano.
- E) Es objetivo e impersonal: Se dirige a todas las personas con el propósito de regular casos o situaciones concretas o individuales.
- F) Es modificable o derogable: La administración pública en cualquier tiempo y momento puede modificarlos y derogarlos para ajustarlos a la realidad, nuevamente, observando el principio de paralelismo de las formas, o sea, que el reglamento debe ser modificado o derogado total o parcialmente por la misma autoridad que lo emitió, observando la misma forma.
- G) Dictado por el Organó Administrativo, que actúa en función administrativa: Al emitir un reglamento interno o administrativo su emisión es libre siempre y cuando no invada el campo reservado a las leyes y a la Constitución; debe ser subordinado o independiente de la misma pero sin contradecirla.



6.5 ANALISIS SOBRE EL PROCEDIMIENTO QUE ESTABLECE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO, PARA REALIZAR UN RECUESTO.

En lo que respecta a los Conflictos Colectivos, la Inspección General de Trabajo, interviene en los recuentos, con la finalidad de establecer quienes están de acuerdo o no, en realizar el conflicto y quienes se abstienen de opinar, ya se trate de una huelga o de un paro.

En relación a los recuentos sobre la participación en la huelga, en nuestro medio, hay dos criterios. Uno de ellos se manifiesta en el sentido de que el recuento de los trabajadores que están próximos a producir una huelga en determinada empresa o centro de producción debe realizarse por la Inspección General de Trabajo, únicamente entre los laborantes activos, que estén en funciones, es decir, sin tomar en cuenta los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas, para evitar así un retardo en el recuento debido al escaso personal de la Inspección y a lo dificultoso de su localización. Los de este criterio estiman que no es conveniente realizar el recuento en los empleados llamados de confianza, debido a que éstos están más proclives a defender de modo preferente los intereses del patrono.



El otro criterio, sostienen que en el recuento deben participar hasta donde sea posible todos los laborantes de la empresa o centro de producción, incluyendo a los altos empleados de confianza, representantes del patrono y cualesquiera de los trabajadores que estén percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes o enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas, tales como aprendices o trabajadores eventuales. Los participantes de este punto de vista consideran que si nuestra ley (Código de Trabajo), en su artículo 241 inciso c), estima que para declarar una huelga legal, es necesario que esté constituida por lo menos las dos terceras partes del total de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción, no hay ningún fundamento legal que inhiba incluir en el recuento, a los empleados de confianza y demás empleados que aunque estén suspendidos por determinada circunstancia gozan aún de la calidad de trabajador activo y conservan todos sus derechos frente a su empleador.

A consecuencia de lo anterior la Inspección General de Trabajo es quien realiza el recuento más por costumbre que por ley, ya que no hay ley que indique esta norma, más que la obligación que tienen las autoridades de estado de colaborar en la administración de justicia; plantea el siguiente procedimiento a seguir en el RECUESTO:

El Juez que conoce del Conflicto Colectivo, luego de habersele solicitado por cualesquiera de los delegados tanto de patronos como de los trabajadores, para que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, oficia a la Inspección General de Trabajo para que la misma realice el recuento.

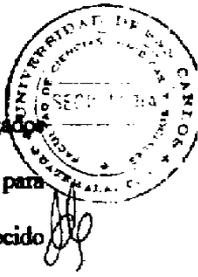


Previo al conteo y una vez recibido el oficio, la Inspección General de Trabajo debe proceder de la siguiente manera:

- A) Adjudica el caso a dos Inspectores de Trabajo, aumentándose a más según el número de trabajadores.
- B) Hecha la adjudicación, los Inspectores deben reunirse, con trabajadores y empleadores para sentar las bases de como realizar el recuento. También deben realizar planillas o listados del IGSS, para cerciorarse de que trabajadores iniciaron su relación laboral en la empresa antes de plantearse el conflicto.
- C) Establecer si existe o no, Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, para determinar quienes son empleados de confianza.
- D) Aclarar que la función de los Inspectores es imparcial y apegada a la ley, y que no permite la ingerencia de ninguno de ellos participando o sugiriendo.
- E) En caso de existir dos o más sindicatos de trabajadores, participará el delegado del sindicato que planteó el conflicto.

Una vez practicadas esas diligencias previas, se debe proceder al recuento de la siguiente manera:

- a) En la diligencia de votación, no participarán delegados propuestos.
- b) Debe llevarse en un solo acto el conteo. (solo podrá dividirse en casos muy calificados).
- c) La votación se hará en forma individual y en papeletas emitidas por la Inspección General de Trabajo, y depositarse en urnas cerradas para luego proceder al conteo.



Todo lo realizado debe constar en acta, con participación y firma de los delegados adjuntando papeletas debidamente firmadas y selladas, por Inspectores y Delegados, para luego elevar las actuaciones al Inspector General de Trabajo, con informe de lo acontecido para que posteriormente sea remitido al Tribunal que ordenó la diligencia del recuento.

Considero que el procedimiento descrito anteriormente, no es el adecuado, por las siguientes razones:

- Si bien es cierto que dicho procedimiento contiene un conjunto de reglas a seguir, las mismas no fueron creadas siguiendo las formalidades administrativas necesarias para el nacimiento de un reglamento; como lo pudimos observar al estudiar la naturaleza jurídica del reglamento, sino que las mismas se crearon pensando en las necesidades que día a día afrontan los Inspectores de Trabajo en la solución de casos concretos, el mismo procedimiento se encuentra en un manual elaborado mediante investigaciones de campo patrocinados por la Agencia Internacional para el Desarrollo (AID), como parte de su apoyo al mejoramiento de las relaciones laborales en la República de Guatemala.
- La Inspección General de Trabajo, no es el órgano que debe realizar dicho recuento, pues, es facultad del Juez quien conoce del conflicto colectivo, y al hacer un estudio, se pudo constatar que no existe norma que establezca que la Inspección General de trabajo es quien deba realizarlo; la única norma que por analogía se adecúa, es la que estipula: "Que las autoridades de Estado tienen la obligación de colaborar en la administración de justicia, pero; como lo he expresado en otros apartados de acuerdo con el Principio de Inmediación Procesal -sostengo mi posición allí planteada -, es el Juez quien debe realizar el recuento, no obstante proponer que la Inspección General de Trabajo actúe

como órgano auxiliar de acompañamiento para la efectividad de la diligencia como requisito para que la huelga sea declarada legal o ilegal.



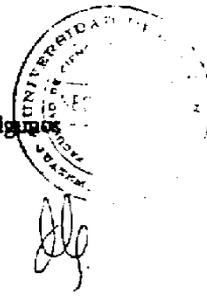
Mediante encuestas realizadas, como trabajo de campo para desarrollar la investigación y elaborar el manual del que anteriormente se hizo alusión; entre las preguntas efectuadas están:

¿ Es necesaria la intervención de la Inspección General de Trabajo en todo Conflicto Colectivo, que se suscite entre Patrono y Trabajador?

La respuesta fue: Artículo 281 literal e) y 374 del Código de Trabajo. "NO, porque la ley dispone que patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. En el caso de que la Inspección General de Trabajo sea requerida, actuará como amigable componedor a fin de prevenir el desarrollo del conflicto o lograr su conciliación extrajudicial".

Como se puede observar no en todos los casos puede la Inspección General de Trabajo intervenir como autoridad sino como un órgano mediador.

Ahora bien, tratándose de normas que van dirigidas hacia la generalidad, pienso que las mismas deben estar plasmadas en un reglamento para la correcta aplicación de la ley;



recordemos, que el reglamento es una ley ordinaria que contiene procedimientos en algunos casos, o bien amplía una ley pero no la contradice.

6.6 PROPUESTA DE BASES PARA LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO QUE ESTABLEZCA EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN EL RECUENTO DE TRABAJADORES.

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Debe contener como mínimo aspectos relacionados con lo siguiente:

- a) Objeto del Reglamento.
- b) Ambito de Aplicación.
- c) Definiciones o Conceptos.
- d) Principios.

**CAPITULO II
PROCEDIMIENTO**

- a) Organo o Autoridad competente para que realice el recuento.
- b) Organo o Entidad auxiliar.
- c) Plazo en que debe realizarse el recuento.



- d) Forma en que ha de realizarse el recuento.
- e) Quienes participan en el recuento.
- f) En que lugar debe efectuarse el recuento.

CAPITULO III
PROHIBICIONES

Debe contener como minimo los siguientes aspectos:

- a) Quienes no deben participar en el recuento.

CAPITULO IV.
DISPOSICIONES DISCIPLINARIAS

- a) Determinar las causas por las cuales puede ser objeto de sanción, de sanción, cualesquiera de los participantes que infrinjan las normas de este reglamento.
- b) Establecer el procedimiento administrativo para la imposición de las sanciones que sean comprobadas.

CAPITULO V.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

Este capítulo debe reforzar y apoyar aquellos aspectos que no han sido lo suficientemente tratados en los capítulos que preceden a éste, así como ubicar dentro de su prudencia la vigencia del instrumento jurídico que se trata de dar a conocer, divulgar y la puesta en marcha del mismo.





CONCLUSIONES

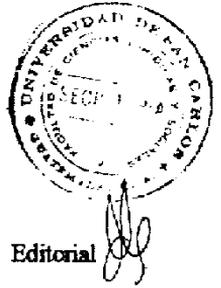
- 1) El Conflicto Colectivo de Carácter Económico - Social, es aquel, cuyo fin es el mejoramiento de las condiciones económico - sociales a través de nuevas prestaciones no previstas expresamente en la ley, es decir, que tiende a modificar el derecho existente o a crear un nuevo derecho, siempre y cuando los intereses en juego sean propios de los trabajadores y comunes al grupo;
- 2) El Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico, es el que se refiere a la interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma jurídica;
- 3) En Guatemala, la huelga es un derecho de los trabajadores, reconocido tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como por el Código de Trabajo Decreto 1,441 del Congreso de la República;
- 4) La Inspección General de Trabajo, es quien actualmente realiza el recuento, para determinar el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga,; sin embargo; este requisito se realiza por costumbre inveterada, ya que el mismo no se encuentra normado en ninguna ley.
- 5) El Recuento de Trabajadores, previo a dictar el auto que califica de legal o ilegal el movimiento de huelga, debe ser practicado por el Juez de Trabajo que conoce del Conflicto Colectivo, en virtud del Principio de Inmediación Procesal.
- 6) El procedimiento a seguir en el recuento para determinar el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, previo al pronunciamiento de la legalidad o ilegalidad de la misma, debe establecerse en un reglamento.





RECOMENDACIONES

- A) Es conveniente que el Organismo Ejecutivo: Proponga al Congreso de la República, la reforma a la ley en cuanto a fijar exactamente que funcionario judicial debe practicar el recuento y proceder a la emisión del reglamento que establezca el procedimiento a seguir en el recuento para determinar el número de trabajadores que apoyan el movimiento de huelga, previo al pronunciamiento de la legalidad o ilegalidad de la misma.
- B) La Inspección General de Trabajo, en el recuento debe actuar con carácter de colaboradora de la Administración de Justicia y no como autoridad que debe practicarlo.
- C) Atendiendo al Principio de Inmediación Procesal el Juez ante quien se planteó el conflicto, es quien debe practicar el recuento.



BIBLIOGRAFIA

1. **Acosta Romero, Miguel.** Teoría General del Derecho Administrativo. Editorial Porrúa S.A. Primer Curso Av. Argentina 15 México, 8ª. Edición actualizada.
2. **Alessi, Renata.** Instituciones de Derecho Administrativo. Tomo I. Bosch, Casa Editorial Barcelona. 1,970.
3. **Alonso García, Manuel.** Curso de Derecho de Trabajo. Décima Edición, Editorial Ariel S.A. Barcelona 1,987.
4. **Cabanellas, Guillermo.** Tratado de Derecho Laboral. Ediciones El Gráfico Impresores. Buenos Aires, 1,949.
5. **Cabanellas, Guillermo.** Derechos de los Conflictos Laborales. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. 1,966.
6. **Cabanellas, Guillermo.** Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires. 1,970
7. **Cabanellas, Guillermo.** Los Conflictos Colectivos de Trabajo. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina, 1,979.
8. **Calderón Morales, Hugo Haroldo.** Derecho Administrativo I Impresora Zimeri Guatemala, 1,995.
9. **Castillo González, Jorge Mario.** Derecho Administrativo. Impresiones Gráficas, Instituto Nacional de Administración Pública. INAP. Guatemala, 1,990
10. **De Buen, Nestor.** Derecho del Trabajo. 3ª. Edición. Ediciones Porrúa, México, 1,979.



11. **De la Cueva, Mario.** Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 3ª. Edición. México, Editorial Porrúa, S.A. Av. República de Argentina No. 15. 1949.
12. **De la Cueva, Mario.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 2ª. Edición. Editorial Porrúa. México, 1981
13. **Delgadillo Gutiérrez, Luis Humberto.** Elementos del Derecho Administrativo. Editorial Limusa S.A. Primera Edición, 1986.
14. **Garrido Falla, Fernando.** Tratado de Derecho Administrativo. Madrid, Talleres de Gráficas González, 1958.
15. **López Larrave, Mario.** El Derecho de Huelga en Centro América. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1980.
16. **Meza Duarte, Erick.** Breve Introducción al Derecho Administrativo Guatemalteco. 3ª. Edición, Guatemala, 1990. Fac. de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC.
17. **Navas Alvarez, María Guadalupe.** El Movimiento Sindical como Manifestación de la Lucha de Clases. Editorial Universidad. Guatemala, C.A. 1979.
18. **O.I.T.** La Conciliación dentro del Sistema de Solución de Conflictos Laborales. Seminario sobre Conciliación Laboral, Guatemala, 1984.

DICCIONARIOS:

1. **Diccionario de la Lengua Española.** Real Academia Española. Vigésima Primera Edición. Tomo II. Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid. 1992.
2. **Diccionario de Derecho Usual.** 11ª. Edición. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina, 1976.

3. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Manuel Osorio, Editor. Heliasta SRL. Buenos Aires, Argentina, 1976.
4. **Diccionario Jurídico del Trabajo.** Sylvester, Hugo L. Editorial Claridad, Buenos Aires, 1960.
5. **Enciclopedia Universal Ilustrada.** Espasa Calpe. Editorial Billao Madrid, Talleres de Gráficas González, 1958. Tomo I.



TESIS PROFESIONALES:

1. **González Rámila, Luis Alfredo.** Los Recuentos en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico - Social. Fac. de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC.
2. **Najarro Ponce, Oscar.** El Reglamento Interior del Trabajo. Guatemala, Editorial del Ministerio de Educación. L,958

LEYES CONSULTADAS:

1. **Constitución Política de la República de Guatemala.** (1,945- 1,956 - 1,965 - 1,985).
2. **Ley del Organismo Judicial.** Decreto 2 - 89 del Congreso de la República.
3. **Código de Trabajo.** Decreto 1,441 del Congreso de la República.
4. **Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas.** Decretos Nos. 71 - 86 y 35 - 96.
5. **Ley de Orden Público Decreto No. 7 de la Asamblea Nacional Constituyente de la República de Guatemala.**