

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

**LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL FRENTE A LA
GLOBALIZACIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARIO SIPAQUE MEDRANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2012

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar
Vocal: Lic. Byrón Oswaldo De la Cruz López
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente: Licda. Ileana Noemí Villatoro
Vocal: Lic. Rigoberto Rodas Vásquez
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Holver Abilio Xitumúl De León
Abogado y Notario Colegiado 4,403
8va. Av. 13-76 Z. 1 cuarto nivel Of. 2
Tel. 22518647 y 22326512



Guatemala, 26 de octubre de 2010.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Atenta y respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento de la resolución emanada de esa Jefatura, en la que se me nombró **Asesor** de Tesis de el Bachiller **MARIO SIPAQUE MEDRANO**, quien laboró el trabajo de tesis denominado: "**LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN**", en relación a la asesoría efectuada, me permito opinar y basándome en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, que el Bachiller **MARIO SIPAQUE MEDRANO**, realizó el trabajo en forma acertada y diligente, conforme los lineamientos de las técnicas de investigación adecuadas y necesarias; ya que se utilizó el método científico para seleccionar la información sobre el tema, la fase de sistematización de la información, la recopilación bibliográfica y demás datos, en cuanto a las subsecuentes fases metodológicas se dieron en forma alterna, el método deductivo que parte de la clasificación de la persona colectiva; así mismo, para la elaboración de la presente tesis se efectuaron los análisis de hechos particulares dentro de la investigación respectiva.

De la asesoría realizada, cabe destacar que se hicieron cambios en la redacción del trabajo, conforme a las normas establecidas en la Real Academia de la Lengua Española. Así mismo, se pudo observar que la bibliografía consultada fue la adecuada, tanto nacional como extranjera, para tener una perspectiva de derecho comparado en relación al tema.

Holver Abilio Xitumúl De León
ABOGADO Y NOTARIO

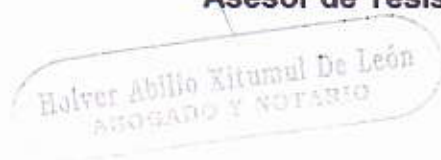
Lic. Holver Abilio Xitumúl De León
Abogado y Notario Colegiado 4,403
8va. Av. 13-76 Z. 1 cuarto nivel Of. 2
Tel. 22518647 y 22326512

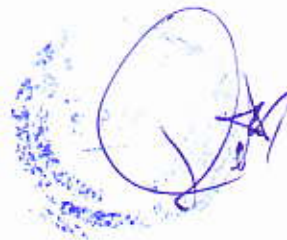


De todo lo anterior, se pudo establecer que el aporte científico de esta tesis es fundamental y a mi criterio puede ser considerado un aporte doctrinario para esta casa de estudios, pues el mismo arribó a conclusiones importantes que son congruentes con las recomendaciones propuestas, por lo que se propone el fortalecimiento de la educación y la formación sindical de manera sistemática expresadas en una gran escuela sindical descentralizada en departamentos o regiones, que utilice tecnología y vaya dando formación y contenidos a los cuadros sindicales, que harán posible el surgimiento de un sindicalismo nuevo, ágil y con fuerza propia.

Por lo antes expuesto, a mi consideración el contenido de trabajo de tesis del Bachiller **MARIO SIPAQUE MEDRANO**, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la congruencia entre las conclusiones y recomendaciones y la bibliografía adecuada; en virtud de ello, y en fundamento en lo estipulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, estimo procedente emitir el presente **DICTÁMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis asesorado, para que el mismo siga el trámite legal y administrativo respectivo.

Lic. Holver Abilio Xitumúl De León
Abogado y Notario Colegiado 4,403
Asesor de Tesis





UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, dieciséis de noviembre de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) EDGARDO ENRIQUE ENRÍQUEZ
CABRERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MARIO
SIPAQUE MEDRANO, Intitulado: "LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MOVIMIENTO
SINDICAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN".

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


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



Licenciado Edgardo Enrique Enríquez Cabrera

Abogado y Notario

Col. 4818

14 Avenida 14-20 zona 6. Guatemala. Tel. 2230-6473



Guatemala, 25 de febrero de 2011.

Señor:

Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Presente.



Señor Jefe de la Unidad de Tesis:

Es grato dirigirme a usted, con el objeto de cumplir con la Providencia, en la que se me notifica nombramiento como Revisor del trabajo de Tesis del Bachiller **MARIO SIPAQUE MEDRADO**, intitulado "**LA SITUACIÓN ACTUAL DEL MOVIMIENTO SINDICAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN**", y oportunamente proceder a emitir el Dictamen correspondiente; habiendo revisado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

1. El tema que investiga el estudiante **MARIO SIPAQUE MEDRADO**, es de suma importancia, al tratar las garantías dentro del derecho de trabajo, enfocado en las repercusiones dentro del sindicalismo y la globalización en la república de Guatemala, enfocando el tema en forma doctrinaria, como legal, escudriñando la doctrina como los textos legales que atañen al Derecho laboral y mercantil, es un tema actual para quien gusta conocer del derecho, en especial sobre el Derecho de Trabajo y Mercantil, siendo el tema investigado un aporte jurídico científico con relación a la figura de la garantía.
2. Para la realización de la investigación se ha utilizado bibliografía y leyes existentes en el medio, que sirvieron de base para analizar jurídico-doctrinario de dicho estudio; se utilizaron los métodos deductivo e inductivo, así como la técnica de bibliográfica.
3. Durante el tiempo en que duro la revisión de la presente investigación, discutimos algunos puntos del trabajo, los cuales razonamos, así también, el contenido de la investigación es un gran aporte al estudio del Derecho Laboral y Mercantil y el cumplimiento de las normas laborales y de la situación actual del sindicalismo frente a la globalización.
4. También comprobé que se hizo acopio de una Bibliografía bastante actualizada, se realizó con los métodos inductivo y deductivo y la técnica de investigación documental y de encuesta se encuentra acorde al mismo.



Licenciado Edgardo Enrique Enríquez Cabrera

Abogado y Notario

Col. 4818

14 Avenida 14-20 zona 6. Guatemala. Tel. 2230-6473



5. Las conclusiones y recomendaciones están acordes y llenan su cometido, por ser un gran aporte al conocimiento del Derecho Laboral y Mercantil.
6. En virtud de lo anterior concluyo informando a Usted, que procedi a revisar el trabajo encomendado y me es grato:

OPINAR:

- I. Que en el trabajo revisado cumple con los requisitos legales exigidos, en especial el Artículo 32 del Normativo de elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.
- II. Que resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, y en consecuencia es procedente ordenar su impresión para luego realizar el Examen Publico de Tesis

Con las muestras de mi respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Edgardo Enrique Enríquez Cabrera
Abogado y Notario





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diecisiete de febrero de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de
el estudiante MARIO SIPAQUE MEDRANO titulado LA SITUACION ACTUAL DEL
MOVIMIENTO SINDICAL FRENTE A LA GLOBALIZACION. Artículos 31, 33 y 34
del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/slh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me ha dado el Don de vida, gracias por concederme la inteligencia, perseverancia y sabiduría para alcanzar la meta propuesta, a El sea la Gloria y la Honra.
- A LA VIRGEN MARÍA:** Reina y Madre Divina, a quién respeto y amo de todo corazón, gracias por protegerme y guiarme.
- A MI PADRE:** Enrique Sipaque Sil, gracias por sus sabios consejos y por su ejemplo de humildad, comprensión y honestidad, que Dios lo bendiga siempre.
- A MI MADRE:** María Magdalena Medrano Rodríguez (+), Bendita mujer que me dio el Ser, como un agradecimiento por sus sacrificios, amor incondicional y apoyo, para lograr la meta que ella anhelo y que no pudo ver, oraciones para su alma y flores sobre su tumba.
- A MI ESPOSA:** Reyna del Carmen Mansilla Pérez, por su amor comprensión, apoyo y estímulos para hacer realidad este sueño profesional.
- A MIS HIJAS:** Virginia Azucena, Yesenia Maribel, Mariana Abigail, quienes me inspiran para superarme cada día y son la motivación de mi existencia.
- A MIS HERMANOS:** Humberto, Angelina (+), Carlos Enrique, Eduardo y Raúl, eternamente agradecido por su apoyo

incondicional, que el Creador los ilumine y bendiga siempre.



A MIS TÍOS:

Tías, primos, sobrinos, suegros, cuñados y demás familia, con mucho respeto y cariño.

A MIS COMPAÑEROS:

De lucha universitaria, con quienes he compartido momentos alegres y difíciles, gracias por su ejemplo de perseverancia y solidaridad.

A MI COMPAÑERO:

Norman David Solórzano (+), como un agradecimiento por su apoyo y motivación que me brindo, que Dios te haya perdonado y su alma descanse en paz.

A:

Los docentes universitarios, Por transmitirme sus conocimientos y experiencias en la búsqueda del triunfo como profesional universitario.

A:

LA TRICENTENARIA Y GLORIOSA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. En especial a mí querida Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo del trabajo.....	01
1.1. Antecedentes históricos.....	01
1.2. Concepto derecho colectivo de trabajo.....	04
1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo.....	08
1.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo.....	08
1.5. Clasificación del derecho colectivo del trabajo	12
1.6. Caracteres del derecho colectivo del trabajo.....	16
1.7. Diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones Colectivas.....	17
1.8. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	19

CAPÍTULO II

2. El sindicalismo.....	21
2.1. Etimología y denominaciones de la palabra sindicato.....	21
2.2. Definición de sindicato.....	22
2.3. Naturaleza jurídica.....	23
2.4. Clasificación de los sindicatos.....	25
2.5. Derechos de los sindicatos.....	28
2.6. Obligaciones de los sindicatos.....	32
2.7. Prohibiciones de los sindicatos.....	33
2.8. Facultades de los sindicatos.....	35
2.9. Actividades de los sindicatos.....	35
2.10. Fines de los sindicatos.....	37
2.11. Principios sindicales.....	37
2.12. Órganos que integran un sindicato.....	41



CAPÍTULO III

3. Principios que inspiran al derecho laboral.....	49
3.1. Definición.....	49
3.2. Clasificación.....	50

CAPÍTULO IV

4. Globalización y el derecho laboral ante los efectos de la globalización.....	77
4.1. Antecedentes históricos de la globalización.....	80
4.2. Definición de globalización.....	81
4.3. Características.....	84
4.4. Factores que dieron origen a la globalización.....	84
4.5. La globalización a nivel mundial.....	86
4.6. La globalización en América Latina.....	87
4.7. La globalización en Guatemala.....	90
4.8. La autonomía de la voluntad en la privatización, desregularización y globalización.....	92
4.9. El derecho del trabajo ante los efectos de la globalización.....	93
4.10. Sistemas de trabajo en Europa.....	95
4.11. La globalización y el futuro de la legislación guatemalteca.....	99
4.12. Factores que afectarían la legislación guatemalteca y su relación con la globalización.....	101

CAPÍTULO V

5. La flexibilización de las normas laborales y situación actual del sindicalismo frente a la globalización.....	105
5.1. Definición de flexibilización.....	105
5.2. Clasificación.....	107
5.3. Ventajas de la flexibilización de las normas laborales.....	108
5.4. Desventajas de la flexibilización de las normas laborales.....	113
5.5. Situación actual de sindicalismo frente a la globalización.....	115

	Pág.
5.6. Sindicalización.....	116
5.7. El impacto del sindicalismo en las relaciones laborales del Organismo Judicial	119
CONCLUSIONES.....	127
RECOMENDACIONES.....	129
BIBLIOGRAFÍA.....	131

INTRODUCCIÓN



Como consecuencia de la globalización económica surge el concepto de flexibilización que no es más que un proceso mediante el cual se efectúa una revisión del conjunto de normas jurídicas laborales vigentes, con el objeto de adecuar su contenido y eficacia a las exigencias sociales, económicas y tecnológicas actuales de la producción, haciendo énfasis en la potenciación de la autonomía de la voluntad tanto individual como colectiva lo cual implica una automática desregulación de las instituciones propias del derecho laboral, las cuales pasarían a ser reguladas por el derecho común, sin embargo, dentro de la presente investigación se realizó un análisis acerca de la incidencia de este fenómeno en el movimiento sindical.

El problema que se plantea dentro del trabajo de investigación que se desarrollará es establecer desde el punto de vista jurídico cuales son los efectos que provocará el fenómeno de la flexibilización en las normas jurídico laboral frente al movimiento sindical y sus consecuencias para los trabajadores en relación con los principios laborales de irrenunciabilidad y los derechos mínimos.

Por su parte la presente investigación se realizará en el departamento de Guatemala, entre los años 2004 y 2007, se realizó un estudio comparativo con los países europeos y latinoamericanos con el objeto de establecer cuál ha sido la evolución del derecho laboral impactado por la globalización y flexibilización de las normas laborales con el objeto de poder predecir a mediano plazo cuales podrían ser los posibles cambios que podría sufrir Guatemala a ese respecto.

Se planteó la siguiente hipótesis como respuesta al planteamiento del problema: La globalización y la flexibilización de las normas laborales llevan consigo la vulneración de los principios ideológicos que fundamentan el derecho de trabajo en especial el principio de irrenunciabilidad y derechos mínimos de los trabajadores trayendo como consecuencia de ello la aplicación del derecho común a las relaciones obrero-patronales, relegando a un segundo plano la institución del sindicato,



consecuentemente provoca el debilitamiento del movimiento sindical en el municipio de Guatemala, departamento de Guatemala.

Es por lo anteriormente mencionado que el objetivo principal de la investigación consistió en determinar de qué forma afectaría el fenómeno de la globalización y por lo tanto la flexibilización de las normas laborales en el movimiento sindical.

El trabajo de tesis se encuentra integrado por cinco capítulos. El primer capítulo desarrolla el derecho colectivo del trabajo, antecedentes históricos, definición y características; El segundo capítulo contiene un estudio acerca de los sindicatos, definición, etimología, historia de los sindicatos en Guatemala; en el tercer capítulo se trata acerca de los principios del derecho laboral con una explicación de lo que significan los mismos; El cuarto capítulo trata acerca de la globalización con su definición y efecto de la misma y características; El quinto trata sobre la flexibilización de las normas laborales, clasificación, el derecho del trabajo ante los efectos de la globalización, y el impacto del sindicalismo en las relaciones laborales del Organismo Judicial.

Por último siendo la presente una investigación científica se hizo necesario utilizar el método científico, con el objeto de poder verificar si se comprobaba o no la hipótesis, con la emisión de las respectivas conclusiones. El método deductivo el cual fue utilizado al momento de hacer un estudio amplio de las instituciones que no ocupan hasta llegar al entendimiento de flexibilización y como afecta ello la aplicación de los principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos. El método inductivo el cual fue utilizado al momento de desarrollar la gran gama de concepto, clasificaciones y doctrinas en particular la globalización, flexibilización de las normas laborales y los principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos.

CAPÍTULO I



1. El derecho colectivo del trabajo

Inicialmente el “El derecho colectivo de trabajo, latu sensu, es una división del derecho de trabajo, que estudia lo referente a las relaciones laborales en forma colectiva o grupal, y que por ende, tiene como unidad básica la organización de los trabajadores.”¹

1.1. Antecedentes históricos

El nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo principia con “la historia del derecho de coalición. Reconociendo que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, es posible afirmar que si esta libertad falta no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la asociación profesional, ni la contratación colectiva. En tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.”²

Conseguida y proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. Cuando se da la simple coalición, si no se permitiera la supresión colectiva de los trabajos, sería un derecho ilusorio porque reduciría a simple derecho de petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en la supresión colectiva de los trabajos, que aunque dejó de ser un delito,

¹ Allocati, Amadeo. **Derecho procesal colectivo del trabajo**. Pág. 87

² **Ibíd.** 58



puesto que falta al cumplimiento de las obligaciones, la terminación de los contratos individuales de trabajo. El patrono quedaba en libertad de despedir a los obreros y emplear a nuevos trabajadores.

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

En México se reconoció "el derecho de huelga de en la Constitución de 1917. Después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente en los derechos públicos."³

El derecho de asociación profesional tiene también su historia. Al reconocer el derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, pareciera lógico que su reconocimiento produciría la licitud de la asociación profesional. La asociación profesional abría el proceso de la huelga, funcionando como una asociación de hecho, tolerada por el estado, pero no reconocida legalmente, hasta impedir su formación, pero no constituía un derecho, ni gozaba de personalidad jurídica,

³ De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 49



no era obligatorio para los patronos negociar con ella. No obstante el proceso es variable en los grandes países de Europa.

Así mismo en "Inglaterra se obtuvo el derecho de coaliciones en 1824, y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico no existía prohibición en contra de la su existencia. En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional. Esta diferencia se debió a una distinta actitud política-económica. En Inglaterra se prohibió el derecho de coalición para satisfacer los principios de la escuela liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto a las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional."⁴

El derecho francés fue adverso a la libertad de asociación profesional, por que el estado estuvo temeroso de los grupos sociales. Después reconocieron las leyes, la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así no era un derecho de los trabajadores, ya que los empresarios legalmente no estaban obligados a tratar con ellas.

En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución ilícita, pero carente de eficacia, llegó a decirse que era una declaración de buena voluntad de los patronos y que no existía una vía legal para

⁴ *Ibíd.*

reclamar su cumplimiento. Cuando la asociación profesional se le doto de personalidad jurídica adquirió el contrato colectivo existencia legal, porque hubo personas capaces de exigir su cumplimiento.

En derecho colectivo de trabajo y sus instituciones, la libertad sindical, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho de trabajo, participan de la naturaleza de éste, y sin en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores.

1.2. Concepto derecho colectivo de trabajo

Para el doctor Mario de la Cueva, para quien el derecho colectivo de trabajo "es un derecho de clase, por las razones siguientes: a) Por su origen ya que tiene su nacimiento en las manifestaciones de inconformidad de la clase obrera; b) Por su objeto, que no es otro que el trabajador; y c) Por su finalidad, dado que esta rama jurídica tiene como finalidad principal el bienestar de los trabajadores."⁵

También puede tomarse en cuenta lo expresado por el tratadista Ernest Krotoschin, que refiere que "el derecho colectivo del trabajo es supraestructural, por la influencia que va desarrollando en el comportamiento de la sociedad."⁶

⁵ *Ibíd.* Pág. 89

⁶ Krotoschin, Ernesto. *Instituciones del derecho colectivo del trabajo*. Pág. 52



Definiendo el derecho colectivo del trabajo. El tratadista Mario de la Cueva define el derecho colectivo del trabajo como: "La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos."⁷

Hueck y Nipperdey, citados por Guillermo Cabanellas definen el derecho colectivo del trabajo como: "Aquella parte del derecho del trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas, sus contratos y sus luchas y de forma más concreta las relaciones jurídicas entre trabajadores y empresarios como sujetos sociales mediante su sometimiento a normas de derecho."⁸

Para Guillermo Cabanellas, el derecho colectivo de trabajo es: "Aquel que, tiene por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses."⁹

El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho, pero por su especial naturaleza disfruta de cierta autonomía; en otras palabras, el derecho del trabajo es un

⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 277.

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 445.

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 207.



todo armónico, pero dada la variedad de sus instituciones ofrece facetas peculiares en cada una de sus partes.

Por ser el derecho de trabajo una rama del derecho público, compuesta de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan la prestación de servicios personales remunerados y en forma subordinada para procurar un equilibrio entre el capital y el trabajo y alcanzar la justicia social, surge dentro del mismo una necesaria división en cuanto a regular lo referente al contrato individual de trabajo, y lo relativo a la relación laboral como una asociación profesional, ya sea en cuanto a las contrataciones laborales, así como una regulación específica en cuanto a conflictos de carácter económico social que pueden surgir en el establecimiento de trabajo.

El derecho colectivo comprende diversas instituciones, por ejemplo: la libertad de coalición, la asociación profesional, el derecho a la negociación colectiva, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, los convenios de trabajo, el reglamento interior de trabajo, los conflictos colectivos de condiciones de trabajo, la huelga y paro y otras instituciones que afectan a la pluralidad de las relaciones laborales.

esta área del derecho de trabajo, la que según el tratadista Manuel Ossorio: "...regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales. En ese sentido, el

derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliaciones y arbitraje.”¹⁰



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

Se demuestra suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al estado, pues la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza a los hombres libertades de coalición, asociación profesional y huelga frente al estado.

Como se mencionó la Constitución asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no le es posible al poder público realizar actos tendientes a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado interferir esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el estado se encuentra obligado no solo a respetarlos, sino a fomentarlos y protegerlos.

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 231

1.3. Naturaleza jurídica del derecho del trabajo



En el presente nadie discute que la naturaleza del derecho del trabajo es pública, "es innegable que el fin supremo del Estado es el bien común, y que por bien común solo puede entenderse el bien de la mayoría ya que remotamente puede obtenerse el bien de la totalidad. Partiendo de ese razonamiento, y tomando en cuenta que en todas las sociedades la mayoría está integrada por los trabajadores, entonces el derecho del trabajo, debe orientarse a garantizar el disfrute de los derechos existentes y promover el bienestar de la mayoría de la sociedad, lo cual solo puede lograrse mediante la imperatividad de los principios y preceptos de esta rama jurídica, y el apoyo participativo del Estado."¹¹

Es de suponer que si la rama del derecho del trabajo, tiene carácter de derecho público, "el derecho colectivo del trabajo, que es una de sus partes también lo tiene, dicha condición se fortalece cuando el derecho confiere condiciones especiales para las instituciones del derecho colectivo, y a sus cuerpos normativos les asigna un tratamiento que se desliga de la teoría general del derecho."¹²

1.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo

Todo hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan conducir una existencia digna. Resulta

¹¹ Atienza, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 164

¹² Barbagelata, Hugo. *Derecho colectivo del trabajo.* Pág. 58

entonces vale decir que el derecho del trabajo tiene como finalidad ~~suprema~~ el desarrollo de la persona del trabajador, y que esa finalidad ~~suprema~~ se realiza mediante el dinamismo del derecho colectivo del trabajo.



La finalidad primordial del derecho colectivo de trabajo, es lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo. Según Hueck-Nipperdy citado por Víctor Manuel Rivera Woltke: "...es la parte del derecho de trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos, sus luchas."¹³

Esta área del derecho laboral, a través de la negociación de trabajadores, su asociación profesional, así como de una negociación colectiva, busca mejorar las condiciones económico-sociales de los trabajadores, superando las garantías mínimas contenidas en la legislación laboral vigente.

Y es que por poseer los trabajadores los mismos intereses y los mismos propósitos, surge una necesidad de buscar la fuerza en la unión, lo que a través de una negociación con la parte patronal, logrará mejores condiciones de trabajo, y generará mejor calidad de vida al trabajador y a su familia.

Así mismo, los patronos pueden formar sindicatos de patronos de similares intereses, en contrapaso a las asociaciones de trabajadores; sin embargo en Guatemala, no ha surgido esta clase de organizaciones.

¹³ Rivera Wolter, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo**. Pág. 52.

I. Finalidades inmediatas: comprenden.



a) La organización formal de los trabajadores. Para poder ejercitar todos los derechos que les confiere la ley, "los trabajadores deben organizarse en asociaciones profesionales, con lo cual no solo se logra el desarrollo parcial del grupo de trabajadores representados sino que contribuyen también a formar una fuerza política del estado. El derecho colectivo del trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional, cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde este punto de vista, el derecho colectivo del trabajo tiende a democratizar la vida laboral y social de los trabajadores y empleadores."¹⁴

b. La negociación de condiciones de trabajo. Otra finalidad inmediata del derecho colectivo del trabajo es "el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo que responde mejor que la ley a los cambios de las condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y asegura la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que debe adaptarse a los cambios en las condiciones económicas de la sociedad."¹⁵

c. La vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales. Si los trabajadores están debidamente organizados podrán resguardar sus derechos. Así mismo esta rama del

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ *Ibíd.*

derecho del trabajo, tiene una pretensión más amplia pues desea regir integralmente el derecho individual del trabajo, lo cual logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo.



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

El derecho colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, producto de él, son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, entre otras.

II. Finalidades mediatas: Del conveniente enfoque que se les dé y de la adecuada planificación con que se realicen pueden coadyuvar a la evolución de la sociedad, o agilizar la confrontación social. Estas se presentan como:

- a. La configuración teórica del pensamiento sindical y sus proyecciones sociales;
- b. La participación político partidista de ideólogos sindicales.

De esa suerte que la primera de ellas conduce a: La creación de conciencia de los trabajadores sobre la defensa de sus intereses económicos y sociales, para que las

organizaciones sindicales sean fuente unificadora de opiniones y que los trabajadores adquieran un mayor sentido de sus intereses en una democracia auténtica.



La segunda identifica esta finalidad con: La participación político partidista para obtener representatividad parlamentaria para impulsar cambios en la legislación, u obtener participación en el organismo ejecutivo que permita llevar mayor atención a los sectores laborales.

La organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos antes parlamento y congreso.

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

1.5. Clasificación del derecho colectivo del trabajo

La clasificación del derecho colectivo del trabajo se da de la siguiente manera:

A) La clásica dicotomía del derecho: "Existen diversos criterios acerca de la aceptación de la división de las ramas jurídicas en públicas y privadas, hay quienes le dan relevancia y quienes no se asignan ninguna."¹⁶



Pero se cree que si tiene importancia ya que la misma va a determinar la mayor o menor atención que el estado ponga en su cumplimiento, ya que en teoría esa es la finalidad primordial de hacer esa diferencia. Generalmente cuando se clasifica a una rama jurídica sea en ámbito del derecho público o en derecho privado, se dice que es de naturaleza pública o de naturaleza privada según el caso.

Esa condición le revestirá de imperatividad sus normas o bien a la potestad que tienen los sujetos de derecho de acogerse a él o no.

B) Bases de clasificación de las ramas jurídicas. Existen una diversidad de teorías para determinar cuándo una rama de derecho, es de derecho público o de derecho privado, sin embargo para efectos de desarrollo de este tema únicamente se refiere a las más conocidas, siendo las siguientes:

a) Teoría romana. Conocida también como la teoría del interés en juego que parte de una sentencia del jurisconsulto Ulpiano, que reza: "Derecho público es el que atañe a la

¹⁶ Egaña, Simón. **Notas de introducción al derecho.** Pág. 62



conservación de la cosa estatal y el derecho privado es el que concierne a la utilidad de los particulares.¹⁷

a) Teoría de la naturaleza de la relación. “Sostiene que dependiendo de las relaciones que se den entre los sujetos de la relación jurídica, así puede decirse de la naturaleza jurídica de esa rama, entiéndase esto si se establecen relaciones de coordinación, las partes están en igualdad de condiciones, entonces estamos en aplicación del derecho privado; pero por el contrario si en las relaciones jurídicas existe una subordinación de una parte ante la otra corresponde entonces al derecho público. En este caso la calificación depende de la relación que se dé, independiente de los sujetos.”¹⁸

b) Tesis de Roguin. “Trata de resolver la dificultad de determinar la calidad con que participa el Estado, en relación jurídica, estableciendo que si la actividad del órgano de que se trate se encuentra sujeta a una legislación especial establecida con el propósito de regular la relación en cuestión, esta es de derecho público, pero si el órgano estatal se somete a la legislación ordinaria, la relación es de derecho privada.”¹⁹

c) Tesis de Savigny. Este tratadista plantea que si dirigimos una ojeada sobre el conjunto del derecho lo veremos dirigido en dos ramas: El derecho público y el derecho privado. El primero tiene por objeto el estado, es decir la manifestación orgánica del pueblo, y el derecho primado, contiene todas las relaciones de derechos existentes

¹⁷ Atienza, Manuel. *Introducción al derecho*. Pág. 164

¹⁸ *Ibíd.*

¹⁹ *Ibíd.*



entre particulares y es la regla de expresión de todas las relaciones. Sin embargo estas dos órdenes de derecho tienen muchos rasgos de semejanza y muchos puntos de contacto. Pero lo que distingue profundamente al derecho público del derecho privado, es que el uno se ocupa del conjunto y considera a los individuos como un objeto secundario, mientras que el otro tiene por objeto exclusivo al individuo mismo y no se ocupa más que de su existencia.

d) Tesis de Heidelberg. Sintetiza su pensamiento en que el derecho público reglamenta la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que intervienen con ese carácter; el derecho privado rige la vida del hombre y de las personas jurídicas carentes de poder público y las relaciones de que intervienen, bien entre sí, bien con titulares de poder público que actúen con carácter de particulares. Se fundamenta en parte sobre la clasificación de los sujetos que participan en la relación jurídica; de esa suerte las relaciones entre particulares siempre serán de derecho privado, pero las relaciones de organismos dotados de poder público podrán ubicarse entre normas de derecho público o de derecho privado.

Según las teorías apuntadas se estarán ante normas de derecho público cuando se trate de normas reguladoras del orden jurídico del propio estado, o de las relaciones del estado con los particulares en que el estado actúa en ejercicio de su poder soberano, o cuando la norma se refiera a las relaciones del estado con otros estados. Asimismo si una rama de derecho se le califica de pública al ocurrir su aplicación las autoridades



encargadas de resolver deben velar porque el interés social o colectivo prevalezca sobre el interés privado.

Por otra parte se estará ante normas de derecho privado cuando tienen como finalidad regir los actos de los particulares, y cuando predomina el interés individual frente al general del derecho público. El carácter público o privado de una norma depende del interés que garantice o protege.

1.6. Caracteres del derecho colectivo del trabajo

Es un derecho que atañe a los grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un haz de garantías en defensa de grupos obreros.

Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen

de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuera frente al Estado.



La triangularidad: Ésta visión, que también podría llamarse “teoría de la unidad indisociable”, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones –sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo. Palomeque; dice que le Derecho Sindical se integra por tres centros de imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos.

Ermida; indica que se trata de los tres pilares básicos al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente e impide el funcionamiento del sistema. Deben entonces existir y funcionar coordinadamente.

1.7. Diferencia entre las relaciones individuales del trabajo y las relaciones colectivas

La siguiente clasificación puede establecerse de la siguiente manera:



A. Por los sujetos. En la relación individual son sujetos el trabajador y el empleador, sea este último una persona individual o colectiva; en las colectivas uno de los sujetos siempre es un grupo de trabajadores que actúa como representante de una comunidad de intereses, el otro aunque por lo general es un grupo de empleadores, puede ser uno solo.

B. Por su contenido. La individual es esencialmente contractual, con obligaciones recíprocas contraídas siempre que no afecten los mínimos establecidos. La colectiva no impone prestaciones directas sino que consiste en una serie de compromisos y de medios encaminados a la fijación de las condiciones de trabajo. El contrato colectivo de trabajo no constituye sino un marco dentro del cual ha de pasar los contratos individuales celebrados o que se celebren entre patronos y trabajadores por él vinculados.

C. Por sus conflictos. El de la relación individual tiene en vista la tutela de un interés concreto del individuo, habiendo cuestiones jurídicas a resolver pues se trata de aplicar una norma preexistente. Si no se soluciona entre las partes intervendrá algún tercero. Es posible que haya un proceso con acumulación de pretensiones, pero la esencia del conflicto no varía por lo cuantitativo.

En la relación colectiva no están en juego los intereses abstractos de categoría sino también los intereses de la profesión o de la actividad. Hay principalmente intereses económicos a satisfacer pues el conflicto radica en que una de las partes persigue



modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Aunque la decisión la tome un tercero, tendrá eficacia para toda la categoría profesional comprendida y no como en el caso anterior, sólo para los trabajadores en conflicto.

D. Por su finalidad. La de la relación individual es un intercambio económico de trabajo por salario; la de la colectiva es esencialmente normativa.

1.8. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Después de un razonamiento se llega a la conclusión que los elementos (institucionales), fundamentales del derecho colectivo del trabajo son los que han dado vida a esta parte del derecho y son las instituciones principales del derecho colectivo; entonces las instituciones del derecho colectivo del trabajo son: a) Los patronos individuales que constituyen una parte en una negociación colectiva; b) Las agrupaciones temporales de trabajadores (llamadas coaliciones de trabajadores), que existen en torno a un consejo o un comité ad hoc; c) Las asociaciones profesionales (sindicatos de patronos o sindicatos de trabajadores); d) Las huelgas y e) Los paros.





CAPÍTULO II

2. El sindicalismo

El objetivo primordial del presente capítulo, consiste en desarrollar los temas relacionados al sindicalismo como una manifestación de lucha de clases tanto en el nivel económico como el social, así como la definición, denominaciones, naturaleza jurídica, clasificaciones, principios, órganos y requisitos para la inscripción de un sindicato, debido a que se hace necesario que el mismo constituya una fuente de consulta para los guatemaltecos y con ello puedan obtener un mejor conocimiento de los temas a tratar.

2.1. Etimología y denominaciones de la palabra sindicato

Previo a definir a en qué consiste los sindicatos es importante conocer su etimología y las diferentes denominaciones que recibe. "La palabra sindicato es de origen griego syn que significa con y dike que significa justicia, por lo tanto se deriva de la palabra griega sindykos y de la latina syndicus que en términos generales significa persona que de alguna manera administra o vela por la justicia, por los intereses de alguien."²⁰

Como anteriormente se indicó que los sindicatos tienen diferentes denominaciones, las

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 83



cuáles han sido contempladas por la doctrina y la propia legislación, tales como: a) organización sindical; b) sindicatos gremiales; c) entidades sindicales; d) entidades gremiales; e) asociación profesional; f) organizaciones profesionales; y g) Trade unions.

2.2. Definición de sindicato

El francés Verdier, define al sindicato como "aquel medio de defensa de los intereses de sus miembros, la promoción de su condición y la representación de su profesión y actividades igualmente amplias, tales como la acción de contestación o de participación en la organización de las profesiones, así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social".²¹

Guillermo Cabanellas, sostiene que sindicato es "toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales"²²

El Código de Trabajo, Decreto número 1440 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 206 define al sindicato como: "toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio,

²¹Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.**. Pág. 90

²² Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 174.



mejoramiento o protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

2.3. Naturaleza jurídica

Algunos tratadistas y estudiosos del derecho del trabajo consideran que la naturaleza jurídica del sindicato, depende de los sistemas políticos de cada país que cambian con el transcurso del tiempo.

El tratadista Ernesto Krotoschin expone que “el derecho de las asociaciones profesionales es un derecho colectivo que regula las relaciones de los individuos trabajadores o empleadores, con el grupo al cual pertenecen, la situación jurídica de la agrupación como tal, su relación con otras organizaciones profesionales y, finalmente con el Estado”.²³

En Guatemala existe la corriente que indica que el derecho de asociación tuvo su reconocimiento en el derecho común, en virtud de que en el Código Civil apareció por primera vez el derecho de toda persona a organizarse por medio de personas jurídicas.

Es oportuno mencionar que la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 34 regula lo relativo al derecho de asociación, en torno al cual establece que: “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a

²³ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Pág. 77



formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

Así mismo, en el Artículo 102 del mismo cuerpo legal regula los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo dentro de los cuales, en su inciso q), preceptúa el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, al establecer: “Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de éste derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo”.

Por su lado, el Convenio 187 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Artículo dos, estipula “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.



En conclusión, la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala, y por ende constituye un derecho social que gozan todos los habitantes de nuestro país.

2.4. Clasificación de los sindicatos

"La doctrina contempla varias clasificaciones, por lo que se exponen las que se consideran más importantes."²⁴

a) Atendiendo a la autenticidad del sindicato: Se clasifican en: auténticos e inauténticos.

El Sindicato auténtico es el representativo en cuanto al actuar en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y ante el Estado, siendo la única forma compatible con el concepto de libertad sindical.

Por su parte el sindicato inauténtico es aquel sindicato que no es auténticamente representativo de la clase trabajadora, en el que se incluye dos tipos de sindicatos como el amarillo que actúa exclusivamente en la línea economista, colaborando con el patrono; y el blanco llamado también de paja, el cual es creado por el patrono careciendo de existencia real y de dependencia alguna.

b) Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que representan: Según ésta clasificación pueden ser: puros o unilaterales y mixtos.

²⁴ Plá Rodríguez, Américo. Los principios del derecho del trabajo. Pág. 69



- Sindicatos puros o unilaterales: Cuando sus miembros pertenecen a una sola clase específica manteniendo una rígida separación entre las asociaciones profesionales de unos y otros, es decir sindicatos de trabajadores y de patronos.

- Sindicatos mixtos: Son aquellos que se integran con trabajadores y patronos.

c) Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la organización sindical:

De acuerdo esta clasificación pueden ser: horizontales y verticales

- Sindicatos horizontales: Son aquellos sindicatos que se integran por miembros que pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio con independencia de la empresa en que laboran.

- Sindicatos verticales: Son aquellos que se encuentran conformados por miembros que pertenecen a un mismo sector sin importar su profesión u oficio.

d) Atendiendo a la tendencia federativa de los sindicatos: Los sindicatos pueden ser: federaciones y confederaciones

- Federaciones: Están conformadas por cuatro o más sindicatos de trabajadores o patronos y pueden ser de carácter nacional o regional.



- Confederaciones: Están compuestas por cuatro o más federaciones de patronos o trabajadores y pueden ser de carácter nacional o regional., ello se encuentra regulado en el Artículo 233 del Código de Trabajo.

e) Clasificación de los sindicatos según el Código de Trabajo de Guatemala y la doctrina: Para efectos didácticos, los sindicatos pueden ser:

- Urbanos: si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas. Artículo 206 del Código de Trabajo.
- Campesinos: si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos. Regulado en el Artículo 206 del Código de Trabajo.
- Gremiales: si se organizan en torno a una especialización del trabajo, regulado en el Artículo 215 del Código de Trabajo.
- De empresa: cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado. Regulado en el Artículo 215 del Código de Trabajo.

“Clasificación de los sindicatos según la doctrina laboral.”²⁵

- Independientes: cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares.

²⁵ Guerrero Figueroa, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo.** Pág. 43



- Blancos: cuando coadyuvan a las instituciones del estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema, o son creados por las empresas privadas manteniendo el control de los mismos.
- Amarillos: cuando no tienen una tendencia ideológica definida.
- Rojos: cuando se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

2.5. Derechos de los sindicatos

Los derechos de los sindicatos se encuentran reconocidos en diversos cuerpos legales tales como: i) Constitución Política de la República de Guatemala, ii) Convención Internacionales, y iii) Código de Trabajo.

A) Derechos contenidos en la Constitución Política de la República: Se encuentran regulados los siguientes:

- Derecho de asociación profesional: En el Artículo 102 de la Constitución regula los Derechos Sociales mínimos de la legislación del trabajo en su inciso q) establece el Derecho de sindicalización libre de los trabajadores: "Este derecho lo podrán ejercer



sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley”.

- Derecho de reunión: Se encuentra regulado en el Artículo 33 del mismo cuerpo legal, el cual establece: “Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley lo regulará con el único objeto de garantizar el orden público. Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen por la ley. Para el ejercicio de éstos la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente”.

- Derecho de asociación: Asimismo, en el Artículo 34 del cuerpo en mención establece: “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de auto defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional”.

B) Derechos contenidos en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y en Convenios Internacionales.

Este tema será tratado con más detenimiento en el capítulo siguiente sin embargo, es necesario hacer referencia al mismo dentro del presente texto para referencia del lector.

Se reconocen los siguientes:



- Derecho de sindicalización: Regulado en el Artículo uno de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado que indica: "Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía".
- Derecho de asociación: El Convenio 187 de la Organización Internación del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por la República de Guatemala, el 13 de febrero de 1952; en el artículo 2 estipula: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma".

Asimismo, el artículo 16 de la Convención Americana de los Derechos Humanos, que entró en vigencia el 13 de julio 1978, establece: "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole, con las restricciones de ley."

C) Derechos contenidos en Código de Trabajo: Se encuentran establecidos los siguientes:



a. Derecho de inamovilidad: Está regulado en el Artículo 209 del Código de Trabajo, que en su parte conducente estipula: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de ésta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo."

b. Derecho de adquisición de bienes: En el Artículo 210 del mismo cuerpo legal en su parte conducente preceptúa: "Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados".

c. Derecho de exención del pago de impuestos: Asimismo, el artículo mencionado anteriormente regula lo siguiente: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase".

d. Derecho a licencia sindical: En el Artículo 61, inciso ñ) numeral 6) se encuentra preceptuado éste derecho: "Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá



conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.”

2.6. Obligaciones de los sindicatos

Se refieren a aquellas obligaciones que deben cumplir los sindicatos y se encuentran reguladas en el Artículo 225 del Código de Trabajo siendo las siguientes:

- a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos.

- b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo.

- c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal.

- d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.



e) Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan.

f) Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

2.7. Prohibiciones de los sindicatos

Las prohibiciones se refieren a ciertas actividades que los sindicatos no pueden realizar, las que se enumeran a continuación:

“1. Iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento (otorgamiento e inscripción de su personalidad jurídica) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2. Otorgar privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultivos, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño a cargos sindicales.



3. Ejecutar disposiciones que no hayan sido tomados por la Asamblea General y consten en sus libros de actas y acuerdos.
4. Representar en lo administrativo o jurisdiccional a trabajadores que no sean asociados o afiliados al sindicato.
5. Ponerse al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala.
6. Iniciar o fomentar luchas religiosas o raciales.
7. Mantener actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
8. Obedecer consignas de carácter internacional contrarias al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República.
9. Realizar actividades contrarias a sus finalidades, es decir que sean contrarias al estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.
10. Ejercer actividades de comercio o industria con ánimo de lucro.
11. Utilizar los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales y municipales, por medio de otra persona.
12. Establecer y mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.
13. Usar violencia manifiesta sobre las personas para obligarlas a ingresar o para impedirles su legítimo trabajo.
14. Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo.
15. Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades.²⁶

²⁶ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Págs. 122 y 123.



2.8. Facultades de los sindicatos

Se refieren a las potestades que el Código de Trabajo le otorga a los sindicatos y se encuentran establecidas en el Artículo 211 indica:

- a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical.

- b) Tomar las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.

- c) Mantener un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica.

- d) Promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

2.9. Actividades de los sindicatos

Se encuentran preceptuadas en el Artículo 214 del Código de Trabajo y son las siguientes:



a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el artículo 374, 375 y 376 de este Código.

b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.

c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.

d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.



2.10. Fines de los sindicatos

Se refieren a todas aquellas actividades o gestiones encaminadas para lograr una mejor asistencia social recreativa y en defensa de sus miembros. Existen dos clases de fines: i) inmediatos y ii) mediatos.

- Fines Inmediatos: "Son aquellos que nacen por la influencia de las ideas políticas y sociales en el derecho del trabajo; y están determinadas por la institución."²⁷
- Fines Mediatos: "Son aquellos cuya realización es posterior a la de los fines inmediatos dependiendo en gran medida de la Corriente Sindical que se siga."²⁸

2.11. Principios sindicales

Se considera que los principios básicos de los sindicatos son: a) libertad sindical, b) pluralismo sindical, c) democracia sindical y d) autonomía sindical.

a) Principio de libertad sindical: "Este principio puede enfocarse en dos sentidos: a) Colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales. Representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; b) Individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para

²⁷ Navas Álvarez. **Ob. Cit.** Págs. 68 y 69

²⁸ **Ibid.**



afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.²⁹

La libertad sindical constituye una especie de derecho de asociación. El que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades, civiles o compañías mercantiles.

b) Pluralidad sindical: Este principio tiene como fin la admisión legal o de hecho de varios sindicatos simultáneos en una misma actividad y de centrales obreras con tendencias, distintas:

- Oposición: Esta actitud, que coincide con la libertad de asociación, en lo profesional también, que casi todas las Constituciones proclaman, encuentra la resistencia de los sistemas políticos todos los totalitarios y los que no distan mucho de ellos que se apoyan en una sola estructura sindical, como sustentación propia o para sujeción más sencilla de ingratas desviaciones.
- Opción: Como primera consecuencia de la libertad sindical aparece la multiplicación de asociaciones profesionales, porque no puede exigirse, sin menoscabar aquélla,

²⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 185.



la adhesión unánime de todos los obreros a un determinado sindicato, un derivado natural del derecho de asociación, la pluralidad sindical es su consecuencia más combatida por los dirigentes gremiales y los sindicalistas prácticos, donde la unidad sindical rige, sólo se reconoce una asociación profesional para cada actividad y en cada territorio; en cambio, donde se acepta la pluralidad sindical, se admite sin más la realidad o posibilidad de dos o más sindicatos para una misma profesión u oficio, entre los cuales cuentan los trabajadores con derecho para elegir, si deciden agremiarse.

- Alegato: Las razones por las cuales se juzga preferible la fórmula de la pluralidad sindical han sido resumidas de este modo:

Porque respeta más ampliamente el derecho de asociación, que reconoce al obrero, como a todo ser humano, el derecho de formar parte de cualquier asociación que no contradiga al bien común;

Porque cuadra más con los principios de una sana democracia respetuosa de las libertades fundamentales del ser humano;

“Porque nadie puede ser obligado a entrar en una asociación cuyos principios o actuación le parecen inconvenientes, ni menos puede ser compelido a participar con su acción o con sus cuotas en actividades que su conciencia rechaza; mirando el problema desde el punto de vista de los intereses económico sociales de la clase trabajadora, el



sindicato múltiple los resguarda más ampliamente: en una asociación única, las energías de los componentes se dirigen primaria, y a veces únicamente, a obtener el predominio político o personal y descuidan las actividades propiamente gremiales.³⁰

c) Democracia sindical: "Esta es la organización de asociaciones profesionales basándose en la admisión libre, sin otro límite que la exclusión o veto por los miembros que la integren, luego de fundada; igual garantía, además de oír al indeseable, en caso de expulsión; régimen de votaciones por mayoría de presentes, de haber existido convocatoria; eliminación de distingos por razas, religiones y demás circunstancias ajenas al trabajo"³¹

El respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal y la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen categorías. Así entonces, el órgano máximo del sindicato es la Asamblea General que toma las decisiones de la política sindical y organizativa; luego está el Comité Ejecutivo, encargado de hacer cumplir la voluntad de la Asamblea General; después el Consejo Consultivo, organismo asesor y dictaminador de la entidad; y otros organismos, según conste en los respectivos estatutos. En lo que concierne a los directivos, también existe jerarquía y cada uno de los dirigentes debe respetar el ámbito de atribuciones de cada quien,

³⁰ **Ibid.** Pág. 278

³¹ **Ibid.** Pág. 547



desde el Secretario General a todas las demás secretarías y prosecretarías. Se debe respetar el derecho al voto, y en general el de un voto por persona.

d) Autonomía sindical: Éste se basa en la independencia de grupo, cada sindicato se rige por sus propios

estatutos sin violar la ley general o común, cada uno de estos grupos es autónomo y no debe existir interferencia de otro sindicato o del Estado dentro de las decisiones de éstos, aunque pueden trabajar en conjunto con otras agrupaciones sindicales si es en beneficio de los afiliados. Al hablar de autonomía se establece que el sindicato debe ser autónomo. Crear sus propios estatutos. Crear sus propias normas internas y que ni institución ajena o el Estado intervenga en sus decisiones; principio muy criticado por cierto, en virtud que la misma ley permite la injerencia del estado en actividades y funciones propias del sindicato.

2.12. Órganos que integran un sindicato

El sindicato se encuentra integrado por tres órganos: i) Asamblea General, ii) Comité Ejecutivo y iii) Consejo Consultivo.

A) Asamblea General: "Es el órgano supremo del sindicato y es en los estatutos del mismo en donde se establece cuales son los requisitos que se deben cumplir para su legal celebración como por ejemplo: la época, procedimiento y quórum necesario."³²

³² Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 126



En otras palabras la asamblea general constituye el órgano legislativo del sindicato, debido a que las decisiones que en la misma se toman son de carácter obligatorio y general.

Se encuentra conformada por todos los afiliados del sindicato, y al momento de tomar alguna resolución se debe acordar con el voto favorable de la mitad más uno de los miembros inscritos.

En el Artículo 222 del Código de Trabajo se encuentran reguladas las atribuciones exclusivas de éste órgano:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- e) Fijar las cuotas extraordinarias.



- f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- h) Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue conveniente.
- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.
- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.
- k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esas medidas.
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato.



B) Comité Ejecutivo: Es el órgano que representa al sindicato y tiene como función la administración y ejecución de los acuerdos de la asamblea general. Los miembros del Comité Ejecutivo deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes; y el número de los mismos no puede exceder de nueve ni ser menor de tres. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

Las funciones de dicho Comité se encuentran establecidas en el artículo 223 del Código de Trabajo:

a) Ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdo y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales.

b) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

c) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el



Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todos o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

d) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo, en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.

e) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto, en contrario.

f) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; y

g) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos los miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.



En conclusión sus funciones son puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.

C) Consejo Consultivo: Es el órgano que cumple funciones asesoras y que sus miembros deben reunir los requisitos establecidos en el artículo 223 literal b) del Código de trabajo tales como: "ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes".

D) Requisitos y procedimiento para la constitución de sindicatos de trabajadores y patronos: De acuerdo al Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 206 establece que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se requiere un mínimo de cinco patronos.

Para gozar del derecho de inamovilidad que establece el Artículo 209 del mismo cuerpo legal, se debe dar aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, gozando de dicha protección hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato.



El Artículo 218 del Código de Trabajo, establece que con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de Personas Jurídicas del Registro Público de Sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.



Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberá comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o en su caso a interponer recurso de revocatoria. La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales, únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberá comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o en su caso a interponer recurso de revocatoria.



CAPÍTULO III

3. Principios que inspiran al derecho laboral

Estos principios son los tutelares del propio derecho al trabajador y se clasificarán de la siguiente manera.

3.1. Definición

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleados, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, el derecho laboral, necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamo principios; se les podría llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado."³³

³³ Fernández Molina, **Ob. Cit.** Pág. 17.



O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: "Principios fundamentales que informan el Derecho de Trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)..."³⁴

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, las cuales han variados su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

3.2. Clasificación

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

A) Principio de tutelaridad: Con relación a la tutelaridad José Blanco Montiel señala: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que el derecho común, una preocupación central para ser la de proteger a una de las partes,

³⁴ Walker Linares, Federico, **Derecho de trabajo**. Pág. 50.



para lograr mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.³⁵

En cuanto a la denominación que recibe este principio se encuadra la sustentada por Horacio Fargoni: "Que hablar del principio tutelar, aunque admite la evolución de la tutela, que evoca la idea de la minoridad, hacia la más amplia protección."³⁶

Ottoniel Russomano "que alude al principio protector."³⁷

Ludovico Barassi: "que emplea la expresión de favor hacia el trabajador."³⁸

Por su parte Blanco Montiel señala: "el fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo. Históricamente el derecho de contratación entre las partes con desigual poder resistencia económica conducía a distintas formas de explotación incluso, las más abusivas e inicias. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. El Derecho del Trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades."³⁹

³⁵ Blanco Montiel, José. *El contrato de trabajo y su terminación*. Pág. 99

³⁶ Fargoni, Horacio. *Finalidad de los preceptos mínimos de la legislación laboral*. Pág. 129.

³⁷ Russomano, Ottoniel. *Los principios que ilustran el derecho del trabajo*. Pág. 72.

³⁸ Barassi, Ludovico. *Derecho individual del trabajo*. Pág. 180.

³⁹ Blanco Montiel. *Ob. Cit.* Pág. 117.



En el derecho del trabajo guatemalteco, a este principio se le denomina tutelar, lo cual evidentemente responde al fin intrínseco del mismo, cual es, el buscar otorgar una protección jurídica preferente a la parte más débil de la relación laboral.

El inciso a), del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto de qué trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

Ahora bien, el que se le denomine tutelar a este principio, en ningún caso debe inferirse como sinónimo de proteccionismo, porque en tal caso este último término implicaría la regulación en la ley de normas tendientes únicamente a favor de una de las partes de la relación laboral, lo que convertiría a este principio en un mecanismo de parcializar la ley misma.

El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el Derecho de Trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso



puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”⁴⁰

Siempre respecto a la tutelaridad Blanco Montiel señala: “este idea la han expresado todos los tratadistas, tanto lo que pertenecen a la disciplina del Derecho del Trabajo, como los ajenos a ella que se asomen desde cualquier perspectiva, porque la idea central es que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las partes, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas exista. La igualdad deja de ser así punto de partida del derecho, para convertirse en meta de aspiración del orden jurídico.”⁴¹

Finalmente en relación a la existencia en el tiempo de la tutelaridad, Blanco Montiel señala: “La tutela, basada en la justicia y en su forma especial de ella, la equidad, no puede ser transitoria. La tutela siempre tendrá su razón de ser en el desnivel económico, que va consustancial al contrato.”⁴²

B) Principio de derechos mínimos: Este principio rige a todo el derecho del trabajo, y su importancia es extrema, pues de él se originan que todas las disposiciones contenidas en las leyes de trabajo de donde se derivan derecho a favor de los trabajadores, se constituyan únicamente en puntos mínimos o parámetros que no pueden disminuirse o tergiversarse, sino únicamente superarse a través de normas más

⁴⁰ Ibid, Pág. 25.

⁴¹ Ibid, Pág. 121.

⁴² Ibid, Pág. 129.



favorables para los trabajadores, insertadas por medio de la negociación colectiva. Es decir que en este principio se aprecia con absoluta claridad la intervención del Estado por medio de la ley en la relación de trabajo al restringir el principio de la autonomía de la voluntad y obligar a las partes a contratar en las condiciones previstas en la ley como mínimo o punto de partida, pero en ningún caso en condiciones inferiores a las establecidas en ésta.

De lo anteriormente anotado puede advertirse la importancia del principio que se complementa con la garantía de irrenunciabilidad que hace imposible la renuncia de los trabajadores a contratar como mínimo en las condiciones establecidas en la legislación laboral, es decir que con esta garantía se hace anulable la renuncia del trabajador para contratar en condiciones inferiores a las que garantizan la ley, aunque esta renuncia sea expresada en cualquier clase de documentos e incluso ante notario. La irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra contenida en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente



presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

Finalmente, es importante reiterar que es también de este principio que se desprende las tres reglas que integran el principio interpretativo que se estudió con anterioridad, pues si las normas que regulan los derechos laborales, no tuvieran este carácter no podría invocarse la aplicación de normas más beneficiosas o más favorables.

C) Principio de superación de derechos mínimos: Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la



relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

D) Principio de irrenunciabilidad: Hernáinz Márquez define la irrenunciabilidad como: "la no posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por la legislación laboral."⁴³

Ludovico Barassi presenta su propia definición y señala: "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio."⁴⁴

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aun frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el artículo 106 de la Constitución de la República, el llamado principio de irrenunciabilidad: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento."

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

⁴³ Márquez, Hernáinz. **Derecho sustantivo de trabajo**. Pág. 144.

⁴⁴ Barassi. **Ob. Cit.** Pág. 254.



Con relación a la irrenunciabilidad, Ludovico Barassi señala las siguientes características:

- a) Es un negocio jurídico en sentido estricto, esto es, una manifestación de voluntad conscientemente dirigida a la producción de un resultado práctico previsto y amparado por el ordenamiento jurídico.
- b) Es una actividad voluntaria unilateral que no precisa el concurso de otra voluntad para producir el resultado buscado.
- c) Es dispositivo, en cuanto que el efecto buscado es justamente la salida de nuestro patrimonio de un determinado bien que ya no nos interesa conservar.

La prohibición de renunciar importa excluir la posibilidad de que se pueda realizar válida y eficazmente el desprendimiento voluntaria de los derechos, en el ámbito alcanzado por aquella prohibición.

Por su lado Blanco Montiel con relación a la irrenunciabilidad señala: "hay al respecto, una deferencia muy marcada entre lo que ocurre en el derecho del trabajo y el derecho de derecho en general. En efecto, al contrario de lo que se ocurre en el derecho común, donde rige el principio opuesto de la renunciabilidad, en el derecho del trabajo rige el principio opuesto, que es el de la irrenunciabilidad, o sea, que en las restantes ramas del derecho uno se puede privar voluntariamente de una facultad o de una posibilidad o



de un beneficio que posee. Mientras que en este campo ello no es posible: nadie puede privarse de las posibilidades o ventajas establecidas en su propio provecho.⁴⁵

Alfredo Montoya Melgar con relación al mismo tema señala: "el sentido protector que el Derecho del Trabajo sigue manifestando en su actitud hacia los trabajadores se refleja en el principio de irrenunciabilidad de derecho. Existen diversas formas de exponer el fundamento de este principio, algunos lo basan en otro principio más profundo y trascendente, como sería el principio de indisponibilidad; otros lo enlazan con el carácter imperativo de las normas laborales; otros vinculan con la noción de orden jurídico; otros lo presentan como una forma de limitación de la autonomía de la voluntad. La disposición de los derecho del trabajador está limitada en diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realice imperativamente, con la disciplina legislativa y colecta, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derecho en su propio poder o al alcance de sus acreedores."⁴⁶

Mario de la Cueva en relación a la imperatividad señala: "Fácilmente se comprende, la inclusión del derecho del trabajo en el derecho imperativo. La existencia de las relaciones entre el capital y el trabajo no depende de la voluntad de los trabajadores y patronos, sino que tiene carácter de necesidad. El liberalismo estimó que su regulación se debía dejar a la voluntad de cada trabajador y patrono, y por eso consignó en el Código de Napoleón el principio de autonomía de la voluntad. La injusticia y la

⁴⁵ Blanco Montiel. *Ob. Cit.* Pág. 207.

⁴⁶ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del trabajo.* Pág. 222.



desigualdad social que produjo esta pretendida autonomía de la voluntad hicieron que el Estado interviniera para garantizar a los trabajadores un mínimo de vida.⁴⁷

El derecho del trabajo, como derecho imperativo y garantía constitucional, al regular las relaciones entre el capital y el trabajo, se dirige, por una parte a cada patrono y a cada trabajador, en ocasión de las relaciones que establezcan y por otra, al Estado en cuanto le obliga a vigilar que las relaciones se formen o gobiernen por los principios contenidos en la ley y en las normas que le son supletorias.

Relativo al carácter de orden público de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, Montoya Melgar señala: "conviene precisar que esta afirmación de que las normas laborales son de orden público no significa afirmar que integran el derecho público. Una cosa es la distinción entre derecho público y derecho privado y la adecuada ubicación del derecho laboral dentro de esa clasificación tradicional, y otra, muy diferente, es afirmar que las normas laborales son de orden público. Esta afirmación solo significa que el Estado ha considerado que se debe excluir la posibilidad de que las partes acuerden por decisión propia, regular su conducta de manera distinta de cómo lo estableció el legislador. Pero la norma de orden público, tanto puede pertenecer al derecho público como al derecho privado."⁴⁸

"Este principio es un puntual que define al Derecho del Trabajo de las resquebrajaduras de la renuncia, una envoltura protectora que evita el que la solidez de aquel, degenera,

⁴⁷ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 271.

⁴⁸ Montoya Melgar. **Ob. Cit.** Pág. 229.



se licue y disuelva. El principio de irrenunciabilidad constituye en el derecho social, una limitación del ius dispositivum, bien para evitar el abuso, o bien para que no se puede evadir el cumplimiento de esta legislación, tanto en beneficio del sujeto del derecho social digno de protección, como para evitar que de forma indirecta puedan anularse los fines de la política social perseguida, lo que, en definitiva trasciende de los individual al campo el bien común.⁴⁹

El otro aspecto que plantea la irrenunciabilidad de los derecho laborales, se refiere a la restricción que de la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad se hace con aquella irrenunciabilidad, pues se obliga a que las partes de la relación laboral contraten el trabajo, teniendo como punto de partida, lo establecido en la ley.

La autonomía de la voluntad como tal, no está en juego sino que se trata de evitar su abuso. A tal efecto, en algunos sectores de la vida social, el legislador ha trasplantado la autonomía de la voluntad del terreno individual al terreno colectivo. Hoy en día, las organizaciones de trabajo son las personas que en primer término gozan de esta autonomía plenamente, mientras que los individual solo disfrutan de ella en la medida en que el goce parece compatible con el interés social.

La autonomía de la voluntad tiene limitaciones específicas propias del derecho del trabajo. Como es lógico, las limitaciones generales del derecho civil son aplicables al derecho del trabajo, en tanto que la voluntad de las partes no puede por el contrato de

⁴⁹ *Ibid.* Pág. 244.



trabajo o el convenio colectivo vulnerar las buenas costumbres, las bases de orden público del Estado o las normas prohibitivas expresas que tienen a proteger situaciones de derechos especiales. Pero el derecho del trabajo, aportando otro fundamento más para el reconocimiento de su especialidad o autonomía, impone restricciones y limitaciones para la defensa de valores y bienes jurídicos que le son propios, Y el primer ejemplo que menciona es justamente la irrenunciabilidad de los derechos. La ampliación del campo de la irrenunciabilidad más allá de la protección del orden público y las normas prohibitivas, para la defensa del trabajo higiénico, del salario suficiente, de la libertad sindical y otros derechos esenciales del trabajador, es la primera restricción específica del derecho del trabajo a la autonomía de la voluntad de los eventuales contratantes.

E) Principio de necesidad: Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.



F) Principio de imperatividad: El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorara la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

G) Principio de realismo: Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el Derecho de Trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.



H) Principio de objetividad: El Derecho de Trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

I) El derecho de trabajo es una rama de derecho público: Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuando una rama jurídica es de derecho público y cuando es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo."

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.



J) Principio conciliatorio: Este es un principio que rige tanto al derecho del trabajo en general como al derecho procesal del trabajo, y se explica como aquel cuyo propósito de buscar la armonía entre el capital y el trabajo, evitando la confrontación entre trabajadores y patronos. En el ámbito procesal del trabajo, el principio se explica con la intervención del juez de trabajo y previsión social en la oportunidad procesal señalada por la ley, para buscar el avenimiento entre las partes, con el fin de evitar que el trámite del proceso se alargue y poder concluir el mismo sin necesidad de llegar hasta la sentencia.

Producto de la existencia del principio conciliatorio es que se contempla tanto dentro del juicio ordinario laboral como dentro del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social una etapa procesal en donde el juez intenta buscar que las partes concilien y celebran algún convenio que pueda ponerle fin al conflicto surgido y al trámite mismo del proceso. Al respecto puede consultarse lo establecido en las normas 340 y 384 del Código de Trabajo, en donde se contempla lo relativo al procedimiento de conciliación.

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.



Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

En el ámbito de las relaciones sustantivas del trabajo el principio se explica en el mismo carácter que derivado de él suponen las disposiciones que regulan el derecho del trabajo, cual es, conciliar entre el patrono y el trabajador.

K) El Derecho de Trabajo es hondamente democrático: De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.



L) El principio de la interpretación de las normas de Derecho del Trabajo: La regla de in dubio pro operario como el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.

Por considerar importante para los efectos de esta monografía, se estudiará la corriente sostenida por Blanco Montiel, que relativo a la interpretación de las normas de derecho del trabajo, sostiene los siguientes criterios: "se puede decir que el reconocimiento del carácter especial del derecho del trabajo importa el rechazo del principio admitida en el derecho privado, según el cual los casos dudosos se deben resolver a favor del deudor.

Este principio, que en un primer tiempo fue ampliamente aplicado aún en el campo de las relaciones laborales, por considerárselas como excepciones a los principios del derecho privado, no puede ser ya admitido, una vez que se reconoce la autonomía del derecho del trabajo, se admite su carácter especial y se acepta que su propósito consiste en otorgar un amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo; parte más débil que, precisamente a consecuencia de su debilidad, se halla en la mayoría de los casos en la situación de parte acreedora. Si el derecho penal acepta el principio del favor pro reo es porque, en la generalidad de los relaciones civiles o comerciales, el procesado es el más débil y necesitado. Pero en las relaciones laborales ocurre exactamente lo contrario, puesto que en la generalidad de los casos el trabajador, cuya



situación de debilidad frente al empleador constituye el supuesto básico del derecho laboral, se presente como acreedor frente a su empleador.”⁵⁰

No obstante que la función del in dubio pro operario es muy clara, Ramírez Bosco presente contra él la siguiente crítica: “este principio in dubio, contiene una cierta contradicción lógica y hasta facilita un modo de resolver las cuestiones que pueden rebajar o desprestigiar la función judicial. En efecto, la duda de derecho no existe, técnicamente para su tribunal que en ejercicio de la jurisdicción lo que hace es precisamente decir el derecho y no opinar sobre éste. La duda podría tenerla el juez como individuo, pero exhibirla públicamente, sin exhibir en cambio las vías de solución y los criterios de preferencia, sean o no definitorios y sea que lo convenzan completamente o no, puede sino aportar el desprestigio público de la función judicial. En realidad, el principio de in dubio referido a la duda de derecho se propone resolver un problema que, en esencia, desde el punto de vista de la técnica jurídica no puede existir, dado que los jueces no pueden dejar de juzgar el pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de las leyes.”⁵¹

Finalmente Ludovico Barassi con relación a la aplicabilidad del principio señala: “No se debe pensar que en homenaje al espíritu de los tiempos, se puedan exceder no sólo los límites de la fórmula literal, sino también los del espíritu de la ley, tal como resulta objetivamente del conjunto de normas. No se debe creer que siempre se pueda integrar la fórmula legislativa en homenaje al fin protector que se propone la ley. Hay silencio y

⁵⁰ Blanco Montiel. *Ob. Cit.* Pág. 133.

⁵¹ Ramírez Bosco, Julio. *Naturaleza del derecho del trabajo.* Pág. 212.



reticencias legislativas no fortuitas sino probablemente meditadas, de modo que en tal caso es preciso aferrarse al criterio, por sí tan mecánico y tal vez falaz, opuesto al de la analogía y que es de ubi lex voluit dixit... (ubicar la voluntad de ley). En leyes como ésta, en efecto en que el fin protector impulsa al legislador a extremos lo más posible la regulación tutelar con fórmulas habitualmente mediatas y amplias, cabe entender, más bien, que la interpretación dudosa de una fórmula debe conciliarse con el fin, y la economía general de la ley, una laguna o un silencio no han de ser integrados así a la ligera, en aquel sentido unilateral, porque no puede excluirse que la laguna querida represente un homenaje al equilibrio de los contratantes.⁵²

Lo dicho por aquel autor es reforzado aún más por Mario de la Cueva que señala: "Se ha hablado del principio, en caso de duda debe resolverse la controversia a favor del trabajador, puesto que el derecho del trabajo es eminentemente proteccionista; el principio es exacto, pero siempre y cuando exista una verdadera duda acerca del calor de una cláusula de un contrato individual o colectivo o de la ley, pero no deber ser aplicado por las autoridades para crear nuevas instituciones."⁵³

Por consiguiente debe advertirse que la aplicación del in dubio pro operario debe hacerse siempre en su recto sentido y aplicar en materia de interpretación la norma que resulte ser más favorable al trabajador.

⁵² Barassi. **Ob. Cit.** Pág. 185.

⁵³ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 271.



Se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable al trabajador."

Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; y al referirse al alcance, se desea establecer a quien, cuando y en donde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

- Regla de la norma más favorable: Blanco Montiel define esta regla de interpretación como: "La que determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios sobre jerarquía de las normas."⁵⁴

El vértice de la pirámide de la jerarquía de la norma será la más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."⁵⁵

⁵⁴ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 153.

⁵⁵ Nascimento, Amauri Macari. **Principios elementales de derecho del trabajo.** Pág. 216.



En relación también al tema de cómo se coloca al margen la jerarquía de las normas con la aplicación de esta regla, Mario de la Cueva señala: "La ley en el punto de partida, es el mínimo que no se podrá disminuir, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor del a que le corresponde en el derecho civil; no es el caso de completar lagunas, sino el de crear el derecho que se ha de practicar.

Dentro de este criterio se podría decir que las fuentes formales del derecho del trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., derogan a la ley no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido de que la hacen inoperante. En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, se deberá aplicar siempre la que más favorezca a los trabajadores."⁵⁶

En conclusión puede decirse que lo que se establece con esta regla de interpretación, es que el orden jerárquico de las normas en el derecho del trabajo no priva de que se aplique la norma que tenga el carácter más favorable, derivado de ello, puede darse el caso de que relativo a la misma situación existan dos normas que se refieran a los mismo, una de ellas de jerarquía constitucional y la otra de jerarquía reglamentaria y sea esta último en donde se aprecie que su aplicación resulta más favorable para el trabajador, en este caso la norma constitucional será implícitamente derogada, pues ni hoy ni nunca se podrá aplicar dada sus condición de menos favorable al caso concreto.

⁵⁶ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 184.



- Regla de la condición más beneficiosa: Con relación a esta regla, Blanco Montiel señala: "Esta regla puede definirse como el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar."⁵⁷

Como puede advertirse esta regla se refiere en realidad al carácter mínimo e irrenunciable que las normas que preceptúan derecho a favor del trabajador tiene únicamente para éste, derivado de ese carácter esas normas solo podrán ser sustituidas por otras que regulen de manera más favorable para el trabajador la situación relativa al caso concreto. De esta regla se infiere entonces que no puede regresarse al pasado o hacia atrás, sino únicamente puede irse hacia delante en la medida que esas normas sean más favorables para el trabajador.

Ludovico Barassi con relación a esta regla señala: "La diversidad y multiplicidad de conceptos y formulaciones de esta regla pueden provenir de los dos conceptos que la integran en su titulación: condición y beneficio. La condición se puede entender como: a) norma aplicable a una situación concreta entre varias de posible aplicación; b) situación general, de hecho o de derecho, para todos los trabajadores o para los de una misma profesión; c) situación particular de hecho, voluntariamente otorgada por la

⁵⁷ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 184.



empresa o de derecho concedida por una ley anterior. La primera de las acepciones es la hipótesis en la que actúa la regla anterior: de entre esas normas, se le aplica al trabajador la más beneficiosa, por el carácter tutelar que inspira al legislador y por tanto a su intérprete. La segunda, es una consecuencia de la eficacia de los usos y costumbres que, como fuentes del derecho, vienen en definitiva a integrarse al mismo problema anterior. Solamente queda, por tanto, como específica la tercera situación.⁵⁸

M) Principio de estabilidad en el trabajo: Este principio se define como aquel cuyo propósito fundamental es, asegurar la durabilidad de las relaciones de trabajo y por consiguiente la permanencia del trabajador en el empleo.

Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: "La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."⁵⁹

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; que esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por

⁵⁸ Barassi. **Ob. Cit.** Pág. 220.

⁵⁹ De La Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 178.



circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

Según Blanco Montiel: "Para comprender este principio debe partirse de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto sino que dura en el tiempo. La relación laboral no es efímera sino que presupone una vinculación que se prolonga."⁶⁰

Por su parte Ernesto Krostoschin señala: "Seguramente uno de los principios básicos que integran la dogmática del Derecho del Trabajo es la estabilidad. Nuestra disciplina responde a la intención de crear una nueva forma de convivencia humana basada en la estabilidad. La idea de un régimen de condiciones estables de vida impera en la mayoría de normas de dicha disciplina, terminando de esta manera un largo período caracterizado por la fragilidad de las relaciones contractuales que crea el trabajo subordina. Su vigencia fue una de las principales conquistas que el Derecho del Trabajo consagró a favor del trabajador, al otorgarle al contrato extrema dureza y resistencia en la duración, superando la liberalidad de la locación y disolución cuando el vínculo era regulado conforme la locación de servicios.

Esa inestabilidad marcó el primer momento de la relación de trabajo en la era industrial, donde la falsa ilusión de la autonomía de la voluntad disfraza la imposición del más

⁶⁰ Blanco Montiel. **Ob. Cit.** Pág. 218.



fuerte. La mayoría de las personas se valen de su fuerza de trabajo para participar del sistema productor de bienes y servicios y recibir como contraprestación lo necesario para su sustento y realización personal. De no estar protegida la permanencia del trabajador puede verse sometido, privado de un día para otro de un ingreso alimentario, que en período de crisis compromete su realización como ser humano.⁶¹

Finalmente Montoya Melgar buscando explicar la interpretación teleológica de este principio, señala: "no es sólo la circunstancia de que sea una relación de tracto sucesivo la que fundamenta esta tendencia a la continuidad, ya que hay otras relaciones de esa índole en que se actúa el mismo principio. Ello explica que haya surgido, pero no alcanza para justificarlo. Se trataría pues, de una condición necesaria pero no suficiente. Hay razones más profundas que lo justifica."⁶²

Como conclusión debe considerarse que la estabilidad como principio se encuentra íntimamente relacionada con el carácter subsistente y alimentario que para el trabajador tiene la retribución que obtiene a cambio de la prestación de sus servicios, porque relaciones de trabajo duraderas permitirán crear la seguridad que en aquellos sentidos necesita el trabajador.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y solo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial, ejemplo de ello es

⁶¹ Krostoschin, Ernesto. **Manual de derecho de trabajo**. Pág. 253.

⁶² Montoya Melgar. **Ob. Cit.** Pág. 262.



la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación; y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.





CAPÍTULO IV

4. Globalización y el derecho laboral ante los efectos de la globalización

El derecho del trabajo, se desarrolló a partir de la percepción del agudo desequilibrio que, en la esfera del poder negocial, caracterizaba y aún hoy caracteriza a la interacción entre los sujetos de la relación de trabajo y, con mayor precisión, como imperativo de paz social frente a la explotación de que fue objeto la clase trabajadora, apenas traspasado el pórtico de la revolución industrial, por virtud del ejercicio de los poderes exorbitantes que asistían al patrono o empleador en una relación jurídica regida por la autonomía de la voluntad.

Precisamente, la explotación aludida y la cuestión social que ella produjo, impulsó la aparición de normas de excepción, frente al derecho común, llamadas a tutelar al trabajador mediante la fijación de límites infranqueables al patrono, esto es, contenidos mínimos de la relación de trabajo, intangibles a la autonomía de la voluntad y contemplados, por tanto, en normas de derecho público estricto.

La articulación sistemática de las aludidas normas de excepción condujeron al nacimiento de una nueva disciplina, cuyos principios rectores emanan de la necesaria protección o tutela que es dado garantizar al trabajador para impedir así que su menguado poder negocial, su hiposuficiencia económica, conlleve a la fijación de



términos y condiciones, en su interacción con el empleador, incapaces de salvaguardar su vida y salud.

De algún modo, al lado del imperativo de justicia que se sugiere, debe atribuirse el advenimiento del derecho del trabajo, también, a un cierto ánimo profiláctico de parte de los detentadores del poder político, esto es, para desestimular la acción coaligada de los trabajadores, a través de sindicatos o partidos políticos.

El derecho del trabajo clásico, bajo la visión retrospectiva apuntada se erigió, sobre todo en los países de tradición latina, como un conjunto de normas de fuente, básicamente, estática y dirigidas a tutelar al trabajador en su relación con el patrono concebida ésta en el ámbito de un modelo de producción fabril.

En otros términos: "Este derecho del trabajo regulaba las relaciones entre trabajadores y empleadores, con un vínculo que por ser por tiempo indeterminado estaba dotado de estabilidad; con prestaciones del trabajador que ocupaban la jornada íntegra (aunque limitada en su extensión), y del empleador por una remuneración que se suponía debía bastarle a aquél para una vida decorosa suya y de su familia; prestaciones desarrolladas dentro de una organización, con centralización de ejecución, tendiendo entonces al gigantismo del establecimiento, o en su caso a la existencia de varios establecimientos dentro de una misma empresa".⁶³

⁶³ Podetti, Humberto A. **Un destino para el derecho del trabajo**. Pág. 398.



El derecho del trabajo, concebido en los términos expuestos, se desarrolló al cobijo de la idea de su fatal progreso indefinido, esto es, la radical negación de cualquier atisbo de regresión o reforma peyorativa, bajo el dogma de la preservación ad infinitum de los beneficios, cualquiera fuere su fuente, reconocidos a los trabajadores.

No obstante, el fenómeno de la globalización de la economía y las drásticas mutaciones que éste supone a nivel de los procesos productivos, propone una revisión de los postulados sobre los cuales se erigió el derecho del trabajo clásico; en particular de aquellos que tendieron, lejos de perfilar el núcleo esencial de esta disciplina jurídica, a rigidizarla sobremanera.

En definitiva el fenómeno de la globalización, sugiere que el derecho del trabajo no puede, aguardar por tiempos mejores a que los efectos de la misma cesen definitivamente para entonces reconstruir su viejo andamiaje.

El desafío, consiste según los defensores de la flexibilización de las normas laborales que se le presenta al derecho del trabajo es, precisamente, recuperar la capacidad de adaptación a las nuevas realidades, conservando, como nota definitoria y, por ende, inmutable su carácter tuitivo de quien pone a disposición de otro su fuerza de trabajo, sin embargo ello conllevaría a que muchos de los derechos ya adquiridos por los trabajadores sean menguados de alguna manera, debido a que el mercado económico así lo exigiría.



4.1. Antecedentes históricos de la globalización

El fenómeno de la globalización, “globalidad, internacionalización o mundialización de la economía es un producto de diversos acontecimientos políticos, sociales, económicos mundiales acaecidos en los últimos años y que presenta actualmente un verdadero reto para toda la humanidad.”⁶⁴

Aparentemente, la época actual es una momento más solidario y más próspero que el pasado, el cual se transformado en una mundo pequeño a través de las telecomunicaciones y los medios de transporte y es que los cambios más drásticos se dan en áreas como las fronteras geográficas y políticas de los países, lo cual podría constituirse en un beneficio, pero también en un riesgo, dependiendo del grado de desarrollo en que se encuentra cada nación.

Impulsada, según muchos sociólogos, politicólogos y economistas, por ideales ambiciosos que pretenden la unificación del globo terráqueo en una sola metrópoli comercial.

La globalización de la economía, es producto de múltiples acontecimientos mundiales acaecidos en los últimos años. La historia reciente, demuestra que el final de la década de 1980, se caracterizó por períodos más prolongados de crecimiento económico en el ámbito internacional, es decir que la producción del mundo orientaba a la apertura de

⁶⁴ Podetti, Humberto A. **Un destino para el derecho del trabajo**. Pág. 96



los mercados internacionales, fortaleciéndose por vínculos de interdependencia, el fenómeno se intensificó en los años 90's. Para las economías más prósperas, la gran inquietud era evitar la recesión, en la que ahora se encuentran sumidas, se afirmaba que existiría una lucha férrea entre los partidarios de la mayor liberación comercial.

Si bien, para los países en vías de desarrollo, se esperanzaba en una liberalización definitivamente de la deuda externa, para poder recuperar el camino de crecimiento económico sostenible, resolviendo así un grave atraso, luchando por participar en las grandes corrientes del comercio mundial, lo cual hasta la fecha ha demostrado lo contrario.

4.2. Definición de globalización

El término globalización se viene utilizando sin restringirlo únicamente a lo económico, pero ningún otro puede dar la verdadera dimensión que este ha tenido en la historia de las relaciones económicas internacionales, pues son tales sus efectos que se puede considerar como una revolución global.

"De manera general, el Diccionario Electrónico Lenguaje Master 4000 de Sony, define el término globalización como: Un fenómeno radicalmente amplio que se precipita y que determina un cambio fundamental...una reorientación básica. Por su parte el Licenciado Aguilar Salguero, en su ponencia presentada en el Primer Congreso Guatemalteco de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, realizado en marzo de 1997, en el Hotel Ritz



Continental de la Ciudad de Guatemala, indica que: de conformidad con el Diccionario de la Real Academia Española, el término global, raíz etimológica de globalización, significa tomado en conjunto, que si lo asociamos al término económico significa tomar un conjunto de economías, lo cual pareciera ser una expresión integracionista, sin embargo estas son totalmente distintas, toda vez que ésta última se refiere a la tendencia mundializante de la creación de bloques económicos.

Finalmente, concluye dicho autor con una definición que a mi criterio, la realiza desde el punto de vista político-económico y nos dice al respecto que la globalización económica es una política que busca la libre internación y comercialización de bienes y servicios de región a región, para lograr sus fines requiere de la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, que protegen un país o región determinada.”⁶⁵

Otros autores, como Luis Pasos, lo hacen desde el punto de vista científico tecnológico, diciendo que: “La globalización, no es una moda, ni corresponde a un esquema de neoliberalismo, es producto del avance tecnológico, fruto de las innovaciones y descubrimientos del siglo XX. ...desde el punto de vista económico y tecnológico, definimos a la globalización como: la internacionalización de las actividades económicas debido a la reducción de las distancias, de los tiempos y la simultaneidad de la información en el ámbito mundial.”⁶⁶

⁶⁵ Carrillo Girón de Florian, Rosa del Carmen. **Tesis: La flexibilización, la desregularización y la huida del derecho laboral como efectos de la globalización económica.** Pág. 8.

⁶⁶ Pazos, Luis. **Publicación Prensa Libre, la globalización moda neoliberal.** Pág. 11.



Desde el punto de vista eminentemente económico la globalización es un proceso que se caracteriza por la internacionalización de la producción en el comercio, los servicios, los recursos financieros y la innovación tecnológica hacia una integración mundial.

Otra definición en el mismo sentido es la siguiente: "La globalización mundial no es otra cosa más que eliminación de barreras al libre flujo de mercancías, servicios y capitales o inversiones entre los países del mundo."⁶⁷

Por barreras arancelarias, es posible entender a aquel conjunto de gravámenes a que están sujetas las mercancías que circulan de región a región. Y por barreras no arancelarias, a aquel conjunto de medidas de tipo fitosanitario, de embalaje y de normas varias que impiden la introducción de mercancías de un país a otro.

En conclusión el término globalización no es más que un fenómeno que se efectúa mediante un proceso de transformación del sistema económico mundial, impulsado por el avance científico-tecnológico caracterizado por la reestructuración del capital de los países desarrollados, mediante el cual se impone un conjunto de políticas, a los países en vías de desarrollo, cuyo objeto fundamental es la internacionalización de la producción, el comercio, los bienes y servicios, los recursos financieros, todo lo cual se manifiesta mediante la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias entre los distintos países.

⁶⁷ *Ibíd.*



4.3. Características

El proceso de globalización tiene características cualitativas y cuantitativas especiales que lo diferencian de los procesos de transnacionalización y multinacionalización. En las primeras se destacan las siguientes:

- a) La producción se realiza en el lugar que ofrezca más ventajas competitivas;
- b) La empresa no tiene necesariamente un país de origen;
- c) Las fuentes de abastecimiento y manejo obedecen a directrices tomadas en centros de decisión, localizados en distintos puntos del planeta;
- d) La inversión es totalmente móvil a corto plazo;
- e) El período de maduración y evaluación de la inversión es menor de dos años.⁶⁸

4.4. Factores que dieron origen a la globalización

El primero fue la liberación de los mercados financieros internacionales y consecuentemente, su rápido viraje hacia las operaciones globales. El segundo, lo constituye el desarrollo de nuevas tecnologías que presionaron hacia el incremento en la fabricación de nuevos productos y servicios. El tercero, fue el papel catalizador que ejercieron las compañías multinacionales y las países asiáticos exitosos, quienes incrementaron su actividad exportadora, participando en los flujos de transferencia y comercialización de tecnología. Dentro de estos tres factores aparece por primera vez

⁶⁸ Carrillo Girón de Florian. **Ob. Cit.** Pág. 10.



la noción de país como ente clave, como unidad económica, formando parte del fenómeno, como actor principal de esa nueva realidad.

“Afirma el Licenciado Herrera Valenzuela que en esa virtud, debemos tomar conciencia y debemos ser capaces de analizar, absorber y enfrentar con una mentalidad renovada, tanto el Estado, la clase obrera y patronal, en general todas aquellas personas que de alguna forma nos involucramos en el proceso de globalización, puesto que dicho fenómeno implica, nuevas tecnologías, creación de mayores espacios económicos, aplicación de acuerdos de libre comercio, convenios regionales y de cooperación, que conllevan a la liberalización de fronteras y controles aduaneros, de procedimientos bancarios; libertad de acceso y esas zonas, todo lo cual trae consecuencias importantes para el desarrollo económico de nuestros países, pero a la vez crea nuevos riesgos para el futuro, originando situaciones perjudiciales para pequeñas economías dependientes, principalmente para las de países en desarrollo (como el caso de Guatemala), y de países en transición, sino asumen con propiedad el reto que dicho cambio representa.

En ese mismo sentido, continúa expresando el citado autor que: “el proceso de globalización, obliga a que nuestros países abran sus fronteras al comercio y a la competencia internacional, lo que redundará en una apertura total, tanto de mercados como de ciertos aspectos sociales y culturales, en tanto que países como Estados Unidos, Japón y la Unión Europea, mantienen políticas proteccionistas, a nosotros se nos obliga a bajar los niveles arancelarios, eliminar subsidios aplicados a servicios



esenciales para la población, abrir nuestras fronteras, lo cual conlleva que cada vez más nuestras economías se sitúen en desventaja frente a países capitalistas industrializados, a la vez que provoca una mayor dependencia de América Latina de los centros de poder económico, dando como perspectiva a nuestra mano de obra, el desplazamiento hacia otros mercados laborales, es decir, dicha actitud provoca migraciones en el ámbito externo.⁶⁹

“Los países latinoamericanos, de hecho, se encuentran involucrados dentro del proceso de internacionalización de sus economías, los cambios son notorios, procesos de desgravación arancelaria, la suscripción de tratados de libre comercio con países vecinos, inversiones extranjeras, creciente oferta de productos importados que invaden el medio y en el caso específico de Centro América, existen proyectos de unión aduanera, libre movilidad de capitales y mano de obra, se analiza la posibilidad de la creación de un proyecto de Código de Trabajo, recientemente impulsado por el Parlamento Centroamericano.”⁷⁰

4.5. La globalización a nivel mundial

El panorama internacional en el que debe insertarse la región americana, presenta grandes transformaciones, como la consolidación de bloques económicos que actualmente conforman los países capitalistas industrializados; por otro lado la unificación de la Comunidad Económica Europea, que busca reforzar sus relaciones

⁶⁹ *Ibíd.* Pág. 12 y 13.

⁷⁰ *Ibíd.*



con la Asociación Europea de Libre Comercio. Desde que finalizó la Segunda Guerra Mundial si bien, para el llamado tercer mundo y para América Latina en particular, fue una década perdida por el efecto combinado de la deuda externa, la caída en los precios de los productos básicos de exportación, las nuevas tendencias del comercio global, las desastrosas políticas internas que se adoptaron; sin embargo, para el mundo industrializado, en cambio, fue una etapa de auge y transformación y crecimiento económico.

La crisis de México, del sudeste asiático, de Brasil y de Argentina, han mostrado algunas de las falencias del modelo de la globalización. Se vio que la volatilidad de los mercados y las economías fundadas en la globalización, deben complementarse con medidas tendientes a hallar un equilibrio social, territorial, regional e intergubernamental.

4.6. La globalización en América Latina

Las naciones de América Latina intentan superar una larga etapa crítica que se caracterizó por la pérdida de dinamismo económico, en muchos casos de grave retroceso en los niveles de bienestar para amplias capas de sus poblaciones. Sin embargo, simultáneamente se presentaron algunas transformaciones substanciales que pueden servir de base a las acciones futuras.



La década de los ochentas constituyó, en términos históricos un punto de inflexión entre el patrón de desarrollo precedente de América Latina y el Caribe, y una fase aún no completamente perfilada, pero sin duda diferente, que marcará el desarrollo futuro de la región, dependiendo del papel protagónico y de la acción conjunta que estas naciones realicen.

América Latina, ha realizado una serie de acciones concretas hacia la integración en el contexto regional, a partir del reconocimiento, consolidación y desarrollo del fenómeno de la globalización.

"Frente a la globalización hay dos posiciones extremas en lo político e ideológico. Están los globófilos que son aquellos que la han aceptado como fuente de riqueza y bienestar; y los globófobos, para los cuales la globalización supone la destrucción del planeta y la implementación de nuevas formas de explotación de los trabajadores en beneficio de una minoría rica y de grandes corporaciones transnacionales. Para unos, es el futuro que debe protegerse, consolidarse y desarrollarse; y para otros, es una amenaza al propio futuro, por lo tanto es necesario enfrentarse a ese nuevo estado de cosas."⁷¹

La globalización y la regionalización han surgido luego de una extensa etapa de la historia en la que primó la regulación por parte del estado, signada por el proteccionismo y la política económica orientada a la sustitución de importaciones,

⁷¹ Richter, Marcelo. Ponencia: la importancia de la incorporación del capítulo laboral en el Tratado de Libre Comercio celebrado entre Estados Unidos, Centro América y República Dominicana. La refundación del estado. Pág. 105.



mientras que por el contrario, la característica de la globalización es la apertura y la desregulación, principalmente, de los mercados.

Una de las consecuencias de la desregulación es que se ha generado un proceso de separación en la esfera del estado, de lo económico y lo político. Social, que en ciclo post-guerra estaban fuertemente ligados en los países americanos. En Guatemala se ha vivido esta última época, tratando de seguir un camino de adaptación y adecuación de las políticas económicas nacionales a las nuevas ideas difundidas desde los países centrales. Ello ha supuesto la apertura de los mercados comercial y financiero, la desregulación, el cambio tecnológico y un cambio en el rol del estado, circunstancia que se traducen en éxitos y fracasos, pero que a la postre incentivan el cambio y la consolidación de las nuevas ideas que imperan en el mundo.

Hoy es más generalizadas la idea en la región latinoamericana que la apertura económica no puede realizarse indiscriminadamente, frente a mercados que no ofrecen las mismas facilidades a la industria, aunque esta circunstancia, la de la apertura indiscriminada, tampoco es exigida por las ponencias del mundo que negocian con los países latinoamericanos. Hoy se entienden necesarios los acuerdos comerciales con concesiones recíprocas, lo que implica que los capitales que ingresen al país, lo hagan bajo las condiciones que en forma consensuada, los países dispongan como una medida necesaria para evitar la volatilidad de los mismos, para fomentar así, los cambios tecnológicos y la adaptación de la realidad latinoamericana productiva con el objeto de insertarlas en la economía global.



Los consensos referidos, pueden ser más efectivos mediante la construcción de procesos de integración regional. Existe una tendencia mundial, más acentuada en las últimas décadas, de impulsar procesos de integración regional y subregional como así también la implementación de acuerdos de libre comercio.

4.7. La globalización en Guatemala

Los procesos de liberación de la economía exigen, cada vez más, que se eleven los niveles de producción y competitividad de la empresas por medio de una variedad de medidas que incluyen, entre otras, la reducción de costos.

Los principios que informan el derecho de trabajo, lo han colocado tradicionalmente como un derecho tutelar de los trabajadores, que establece condiciones mínimas y que está llamado a ser rebasado por todos los instrumentos normativos que estén a su alrededor, como leyes, contratos, pactos o convenios colectivos, entre otros. Como respuesta a dicha premisa, se han formulado disposiciones normativas, en apariencias rígidas e infranqueables que, cumplieron y cumplen con el objetivo trazado por el legislador, pero que, con el cambio de contexto y circunstancias, pueden interpretarse como un obstáculo para el desarrollo del mercado de trabajo. Esta aparente contradicción, ha iniciado un amplio debate entre los involucrados en el mercado de trabajo, que hasta la fecha no ha tenido propuesta racional y consensuada para lograr los objetivos que plantea el nuevo orden económico mundial.



“Los actuales procesos globales imponen a las empresas importantes retos para lograr ser competitivas. Estos nuevos objetivos, también han trasladado sus efectos a las relaciones laborales, y esto ha generado innumerables discusiones respecto a la necesidad de reformar la legislación de la materia para educarla a esos nuevos desafíos. La mayoría de las reformas implementadas en otros países, van encaminadas a la aplicación de las modalidades de contratación laboral, principalmente vinculadas con las modificaciones en la jornada y en el plazo de los contratos de trabajo, con la intención de que las empresas aumenten la oferta de trabajo, como un mecanismo que las aliente a fomentar el empleo.”⁷²

Así mismo, se han establecido políticas fiscales vinculadas a la creación de empleo, en un nuevo puesto de trabajo al reducir la carga tributaria al empresario que crea una nueva plaza en su centro de trabajo. También se implementaron políticas de incentivo a la creación de empleos que tenían como contrapartida la reducción de los aportes patronales a los sistemas de seguridad social si se producía la creación de un nuevo empleo. Todas estas con relativo éxito, pero con altos costos, sobre todo financieros, para el sistema tributario y de la seguridad social de los estado.”⁷³

⁷² Ob. Cit. Pág. 110.

⁷³ *Ibíd.*



4.8. La autonomía de la voluntad en la privatización, desregularización y globalización

“Las máximas imperantes en los años noventa, hijas de la concepción filosófica o ideológica ya mencionada, puede sintetizarse en:

- a. Poner en manos de los particulares las funciones que antes, en una economía paternalista, cumplía el Estado;
- b. Dejar actuar a los privados, quitando la madeja de la norma que dificulta sus movimientos, y
- c. Apuntar a una regularización propia o específica del mercado, común a todos los países, universal, hecha de usos y costumbres, borrando las particularidades locales o de cada país.

Semejantes paradigmas tienen que ver y mucho con la contratación, dentro de ella, con la real y la simulada; la que se muestra y la que se oculta... Los hilos invisibles desplazan a las reglas del Estado. El Derecho del Estado se considera una interferencia cultural en la vida del mercado, más apropiado para dificultar que para facilitar, más propio para enredar que para desenredar... En la doctrina francesa moderna, se le atribuye ser, a la voluntad privada, uno de los fundamentos del orden civil, con valor de principios y se afirma que el consentimiento sigue siendo el elemento primordial creador de la obligación. Aun admitiendo la existencia de un flujo y reflujo en la autonomía de la



voluntad y que no es absoluta. Se sostiene, sin embargo que siendo la regla que su titulada crisis no se manifestará, sin dudas, por una manifestación definitiva de este principio.

Se advierte también que en los últimos años, resulta evidente un rebrote de eficacia de ella. Por su parte, el Consejo Constitucional francés reiteradamente le ha reconocido el carácter de principio fundamental. Los Principios de Unidroit, establecen claramente que las partes tienen libertad para celebrar un contrato constituye el eje sobre el cual gira un orden económico internacional abierto, orientado hacia el libre comercio y la competitividad. No obstante quedan a salvo las leyes imperativas, como las anti monopólicas, las que prohíben cláusulas abusivas, etc. Finalmente, la doctrina francesa concluye, exponiendo que la autonomía de la voluntad descansa sobre dos bases: la libertad de contratar o autodecisión y la libertad contractual o autorregulación, que da derecho a regular el contrato conforme al propio albedrío.⁷⁴

4.9. El derecho del trabajo ante los efectos de la globalización

Desde una perspectiva general, puede sostenerse que la globalización es contraria a la idea de una sociedad cohesiva y aislada, así como manifiesta que una economía doméstica, no son sostenibles y que, por el contrario, se han desarrollado una economía y una sociedad verdaderamente globales; pendiendo entonces la vida cotidiana de fuerzas que se despliegan también en aquella esfera supranacional.

⁷⁴ Franco López, César Landelino. *El acto simulatorio y el fraude de ley*. Págs. 7, 8 y 9



Sus elementos definitorios podrían sintetizarse de la siguiente manera: "1. Dominio de las finanzas sobre la producción.... 2. La importancia en aumento de la estructura del saber....3. El aumento en la rapidez de la redundancia de ciertas tecnologías y su acelerada transnacionalización.... 4. El ascenso de los oligopolios globales en la forma de corporaciones multinacionales.... 5. La sensible erosión del poder regulatorio del Estado, con ocasión de un modelo que desarrolla la producción, el conocimiento y las finanzas en esferas supraestatales y que, por ende, apareja el desmontaje de las barreras arancelarias y de las medidas de protección de los mercados nacionales. 6. El abaratamiento de los transportes y de las comunicaciones; y 7. El impresionante desarrollo en el área de la información, junto con el referido abaratamiento del transporte y las comunicaciones han conducido a la standarización de las pautas de consumo mundial."⁷⁵

De este modo, en síntesis, la globalización entraña un proceso de interacción e intercambio económico en un plano que desconoce las fronteras nacionales y dentro del cual los capitales pueden emigrar a velocidades vertiginosas hacia mercados más beneficiosos, esto es, que le permitan maximizar el lucro con márgenes tolerables de riesgo.

Este fenómeno, como se reiterará en las próximas líneas, provoca significativas transformaciones en los procesos productivos a nivel de las empresas, trastoca en

⁷⁵ Bonefeld, Werner. <http://www.rcci.net/globalización/fg041.htm>.(13 de octubre de 2009.)



general al mercado de trabajo, supone un desafío para las organizaciones sindicales y debilita los poderes regulatorios de los estados nacionales.

4.10. Sistemas de trabajo en Europa

Bajo cualquiera de los términos comúnmente empleados, globalización y mundialización según la matriz sea anglosajona o francesa, se está haciendo referencia a la internacionalización a escala planetaria del sistema económico capitalista, abolida ya la excepción del bloque socialista después de 1989.

Sin embargo, la globalización no se reduce a un fenómeno de base estrictamente económica. Tiene una evidente multidimensionalidad que implica facetas sociales, culturales y políticas. “La versión extendida, no obstante, es la que se refiere al dominio mundial que impregna todos los aspectos y lo transforma todo, precisamente lo que para diferenciarlos del fenómeno más complejo en su conjunto de globalidad, se ha venido a denominar globalismo.”⁷⁶

Empleando la noción de globalización en su versión económica, y en lo que a un jurista del trabajo interesa, este fenómeno implica una relación entre los mecanismos de circulación de capital, los sistemas financieros y la mundialización de los mercados con la regulación de los sistemas productivos y las formas de organización del trabajo, que desemboca en una crisis de las tradicionales formas de regulación de las relaciones

⁷⁶ Beck, U. ¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Pág. 163.



laborales. La globalización por un lado implica una drástica disminución del control por los estados de la regulación nacional de la economía, y por otro, es un fenómeno que no puede limitarse desde las relaciones internacionales clásicas a través de tratados internacionales entre los estados.

La globalización se ve acompañada además, en buena parte de los casos, de una profundización en la fractura en términos desiguales de riqueza y de acumulación frente a la pobreza y miseria- Hay un nuevo tipo de desigualdad planteada en términos de exclusión, que no anula las viejas desigualdades, y que en algunos países llega a la dualización social abruptamente representadas. A nivel del planeta se distingue entre un norte rico y un sur pobre, pero tales nociones geográficas se reputen en este y oeste, y se reiteran dentro de muchos países, don de configuración concreta depende estrechamente del marco institucional de los mismos.

La mundialización de la economía genera por tanto una distribución deforma de los recursos, una extrema diferenciación entre ricos y pobres, una era global apoyada sobre la desigualdad económica y social. La globalización tuene una naturaleza bufronte, pues si una parte implica una homogeneización creciente apoyada en la convergencia en una cultura global, no supone por el contrario una armonización entre los países y sus ciudadanos sobre la base de unos estándares de vida comunes, sino ante todo lo contrario: diferenciación extrema y fragmentación y segmentación sociales de los mismos.



La integración económica, financiera y comercial en el plano mundial lleva consigo la desregularización y re-regulación de las estructuras productivas, para que éstas puedan responder a un proceso global de competencia, siempre más exigente en términos de competitividad en los costes laborales.

La internacionalización de los mercados de trabajo produce además flujos migratorios intensos, en los que se ha apreciado, especialmente en los países del tercer mundo, las relaciones estrechas entre los mercados de trabajo locales sub-nacionales y los mercados de trabajo regionales supra-naciones, con la consiguiente repercusión en la clásica unidad nación estado y mercado laboral.

Todo esto es bien conocidos, más aún, se sabe que este discurso tiene una vertiente explicativa de los procesos que se desenvuelven en la economía mundial, pero que fundamentalmente son empleados como argumento definitivo para lograr la modificación del marco normativo de las relaciones laborales en un país determinado.

“Normalmente se alega esta realidad para imponer políticas de flexibilización en el ámbito de la regulación normativa del trabajo asalariado en cada país. Esta determinación interna del discurso de la globalización como una realidad entre los actores sociales, como un proceso de desvalorización competitiva de las políticas sociales nacionales, es posiblemente la vertiente más utilizada de las reflexiones sobre dicho fenómeno proveniente del ámbito laboral. En España se tiene un claro ejemplo en la reforma legislativa de 1994, que ligó directamente la progresiva internacionalización



de la economía y la competencia mundial de países hasta ahora alejados del escenario económico con la necesidad de extender y profundizar la flexibilidad en la gestión de la empresa.”⁷⁷

Pero se ha señalado también que las reformas legislativas impulsadas en los cuatro países del MERCOSUR que comparten la flexibilidad laboral como paradigma, justifican ese derecho del trabajo minimalista en las exigencias de competitividad a escala global, o es el caso de la integración europea, las propuestas de recorte del gasto social, de mayor flexibilidad laboral y de reducción de los costes laborales, vienen justificadas por imperativos de la unidad monetaria y de recuperación de competitividad en los mercados internacionales.

Pero más allá de estos derroteros, en los que resulta claro el cambio de plano del análisis y un determinarismo presunto entre el alegado panorama de la economía mundializada y la disminución de los estándares de vida de los trabajadores de un país, lo que este fenómeno plantea, de modo general, es una evidente inversión en la relación establecida entre el derecho, la política y la economía de mercado en las democracias surgidas de la segunda post-guerra mundial.

En éstas se procedía a una cierta conciliación entre la lógica de la explotación y del beneficio propio del sistema capitalista, la lógica democrática de la igualdad expresada en la nivelación social.

⁷⁷ Aparicio, J. **El derecho del trabajo ante el fenómeno de la internacionalización**. Págs. 58 y 59.



La percepción en estos términos de la globalización tiene una relación directa con la configuración estructural de los sistemas jurídico-laborales y su modo de regular las relaciones laborales.

4.11. La globalización y el futuro de la legislación guatemalteca

En el ámbito laboral, el fenómeno de la internacionalización de la economía, ha tenido diversidad de incidencias. Hasta hace algunos años, en el mercado de trabajo los niveles de desempleo y los salarios dependían de la demanda interna de bienes y servicios. Era posible que las remuneraciones se incrementaran, independientemente de los aumentos de la productividad, ya que las empresas, especialmente en los sectores más modernos y dinámicos estaban en condiciones de transferir al precio, los aumentos del costo, sin que afectara el nivel de empleo, lo que operaba mediante negociaciones colectivas. Las tasas de inflación, consideradas tolerables y la disponibilidad de recursos externos permitía financiar el déficit de la balanza de pagos.

Anteriormente, la política laboral consistía en promover un mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo, asegurando la estabilidad del empleo, a través de una normativa laboral de tipo tutelar. Hoy, en día este modelo de funcionamiento de las economías latinoamericanas se encuentra en una fase de transformación y ha entrado en crisis por diversos factores, con efectos substanciales en el mercado de trabajo, y que se manifiesta en un proceso de creciente informatización de la fuerza de trabajo,



contratación precaria a plazo fijo, nuevas modalidades de subcontratación, flexibilización, desregularización y obligadas reformas de la legislación laboral.

En esa virtud, y teniendo conocimiento del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, el mismo no está al margen de los efectos que modernamente genera la globalización económica por lo cual se hace necesario e inevitable la reforma de la normativa laboral guatemalteca.

“Existe una clara tendencia a una cierta homogeneización, estandarización o uniformación, de la regulación de las condiciones de trabajo dentro de los diversos sectores productivos, característica de otros tiempos, es apreciable que se va abriendo paso, por el contrario, a una tendencia a diversificar la regulación de las condiciones de trabajo, aún dentro de cada uno de los sectores productivos, los cuales, por su parte desdibujan un tanto sus fronteras.”⁷⁸

El licenciado Francios Lionel Aguilar Salguero citado por Carrillo Girón de Florian, señala acertadamente incidencias y efectos de la globalización en la normativa laboral guatemalteca:

a) Incidencias en los procedimientos laborales:

- Quienes aplican justicia, deberán unificar criterios en la solución de conflictos. Ya no es válido que de uno a otro órgano judicial se tengan diferentes criterios en la

⁷⁸ Carrillo Girón de Florian. **Ob. Cit.** Págs. 30 y 31.



interpretación y aplicación de la normativa. Ejemplo de ello es la interpretación sobre las ventajas económicas, la medidas precautorias, entre otros.

b) Incidencias en la normativa laboral:

- La primera incidencia para las normas laborales, es que éstas deben ser una consecuencia de las realidades económicas.

4.12. Factores que afectarían la legislación guatemalteca y su relación con la globalización

La globalización es un fenómeno de hondo calado social, y con dimensiones notables. Entre ellas, el desarrollo intensivo sustentado en vinculaciones económicas internacionales, la expansión del volumen del comercio de mercancías, superior en dos veces y media al del producto, el crecimiento de los intercambios financieros que supera al del comercio internacional, la deslocalización de las actividades productivas con desplazamiento de la industria hacia zonas de menores costes laborales, los marcos reguladores consensuados multilateralmente liberalización del mercado de bienes, y de servicios y factores productivos en los acuerdos de la Ronda Uruguay y la Organización Mundial del Comercio, las transformaciones del mercado de trabajo y de las estructuras laborales, la imposición de nuevos modelos educativos y modernas necesidades formativas, el trabajo colaborativo internacional sin mayor restricción que la disponibilidad de tecnologías, la transnacionalización de las actividades de ocio y cultura.



Se consolida, sobre estas bases, un mundo globalizado, interdependiente y desigualitario, dominado por los países que ven crecer continuamente sus economías y elevar el nivel de vida de sus sociedades, y con una interdependencia forjada sobre gigantes financieros que colocan a lo económico por delante de lo social y político. El problema no es que el desarrollo actúe con la multiplicación de bienes, el subdesarrollo será la carencia de los mismos, sino que lo hace a través de la interdependencia selectiva. Puede decirse, por tanto, que la mundialización hace efectiva la interdependencia, aunque no deje de ser una globalización parcial por su desigualitarismo.

La razón es que los países desarrollados han pasado por una fase de acumulación, caracterizada por la sucesión de inversión, ahorro y educación; y por otra de asignación de la población activa y distribución de la renta. Han maniobrado haciendo interdependientes a sus sectores económicos e impulsando las innovaciones tecnológicas. Todo conjuntado ha permitido el auge de la productividad del trabajo. Y con el tiempo a la iniciativa privada le ha posibilitado la irradiación del desarrollo tecnológico y de los avances científicos. De ahí que la globalización venga definida también por la inmensa movilidad de los flujos inmateriales telecomunicaciones, informática, servicios.

Fruto de esa secuencia, al resto de sociedades no avanzadas solo les queda la supeditación a los dictámenes procedentes desde las más desarrolladas, y al pensamiento económico único que estas imponen, al denominado sistema PPII



planetario, permanente, inmediato e inmaterial, que hace uso de intercambios de información, comunicación, con el modelo central en los mercados financieros, en gigantes económicos que se sobré imponen a los estados, pero bajo fórmulas nuevas y con el beneficio como lema. De ahí que no resulten extrañas las pautas que se imponen, la absorción en vez de la alianza, la de unas comunicaciones que han mutado su papel cultural por el de inundador de las vidas sociales, económicas.



CAPÍTULO V



5. La flexibilización de las normas laborales y situación actual del sindicalismo frente a la globalización

El concepto de flexibilización de las normas laborales ha surgido como consecuencia de la globalización de la economía mundial, el pretender evitar la rigidez de las normas laborales bajo una supuesta promesa de mayores beneficios para los trabajadores, sin embargo a través del presente estudio se podrá determinar si dicho concepto es efectivamente beneficioso para los trabajadores o no.

5.1. Definición de flexibilización

Existe gran confusión respecto del término empleado, el cual ha sido denominado de distintas formas: flexibilización del trabajo, flexibilización del derecho del trabajo, flexibilización del mercado de trabajo, desregularización del mercado de trabajo, entre otras; terminologías que son totalmente distintas, por lo que a continuación se estudiarán en forma individual y de la manera siguiente:

Según el informe de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) define a la flexibilización del trabajo como: "La capacidad de los individuos en la



economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y adaptarse a nuevas circunstancias."⁷⁹

Jean Claude Javillier, expresa que la flexibilización del trabajo: "...constituye un instrumento de adaptación del derecho del trabajo a situaciones económicas y tecnológicas particulares, e incluso, ser el medio de desdolar tanto el conjunto de relaciones de trabajo como el sistema de relaciones profesionales."⁸⁰

Martín Valverde define a la flexibilidad del ordenamiento jurídico laboral como: "Un proceso de revisión del patrimonio normativo tendiente a posibilitar la adaptación de aquel a las que se consideran como unas nuevas necesidades económicas sociales, y ello esencialmente por medio de permitir un mayor protagonismo de la autonomía colectiva e individual."⁸¹

Arturo Hoyos, dice que la flexibilidad: "Es la posibilidad que tiene la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción de empleo y condiciones de trabajo a las exigencias del sistema económico imperante."⁸²

La definición que la ponente considera más acertada es la que proporciona el autor Miguel Rodríguez Piñero citado por Vasco Torres de León, quien dice que

⁷⁹ OCDE. **La flexibilización del mercado de trabajo**. Pág. 6.

⁸⁰ Javillier, Jean Claude. **Ordenamiento jurídico. Relaciones profesionales y flexibilidad. Enfoques comparativos internacionales en trabajo**. Pág. 16.

⁸¹ Valverde A., Martín. **El derecho del trabajo de la crisis en España**. Pág. 86.

⁸² Hoyos, Arturo. **La flexibilización del derecho laboral tradicional**. Pág. 92.



flexibilización: "...se refiere a un proceso de revisión de las normas, en esta caso laborales, a fin de adecuar su contenido a las exigencias socioeconómicas actuales, y haciendo énfasis en la potenciación de la autonomía colectiva e individual."⁸³

En conclusión la ponente de la presente tesis afirma que: flexibilización es un proceso mediante el cual se efectúa una revisión del conjunto de normas jurídicas laborales vigentes, con el objeto de adecuar su contenido y eficacia a las exigencias sociales, económicas y tecnológicas actuales de la producción, haciendo énfasis en la potenciación de la autonomía de la voluntad tanto individual como colectiva, lo cual implica una automática desregulación de las instituciones propias del derecho laboral, las cuales pasaría a ser reguladas por el derecho común.

5.2. Clasificación

La clasificación investigada acerca de las definiciones sobre flexibilización anotadas, entre ellas las siguientes:

La definición legal acerca de flexibilización trata acerca de leyes que son de necesaria aplicación, inmediata y más bien facultativas; leyes que admitan posibilidad, propuestas variadas, opciones alternativas. Otra variante de la flexibilización legal es la negociación de una ley, pues en la medida en que las partes involucradas se pueden poner de

⁸³ Rodríguez Piñero, Miguel. *Teoría básica sobre el convenio colectivo panameño*. Pág. 129.



acuerdo, en el ámbito legislativo será más fácil y menos problemático socialmente la aplicación de una legislación flexibilizadora.

La definición interpretativa o judicial comprende: "...un elemento fundamental de la flexibilización, ya que sin jueces flexibles no hay derecho flexible. Lo importante, es tomar en cuenta que la labor de los jueces en esta asunto no puede responder a impulsos ideológicos, arbitrarios, políticos o caprichosos, sino es el resultado de interpretar el momento actual de la sociedad para brindarle a ésta el servicio que necesita."⁸⁴

Por su parte la interpretación de la flexibilización mediante pacto colectivo de condiciones de trabajo es doble: por un lado, el papel que siempre ha asumido el convenio como mecanismo de adecuación de las normas legales y que indudablemente es una de las principales ventajas del propio convenio colectivo, por lo tanto, lo que a su contenido se refiere.

5.3. Ventajas de la flexibilización de las normas laborales

A abordar el tema de la globalización se debe tomar en cuenta no circunscribirse únicamente al aspecto económico, pues también debe tomarse en cuenta diversos ámbitos a los que ésta afecta, como el laboral, el social, el político, el judicial y otros que se ven influenciados en de distintas maneras y en distintas esferas de la sociedad.

⁸⁴ Carrillo Girón de Florián. *Ob. Cit.* Pág 40.



La globalización permite el acceso a grandes mercados, con la apertura de fronteras y la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, abriendo las puertas al mercado internacional, es decir que se da un intercambio generalizado de bienes y servicios entre países y continentes.

Tomando como ejemplo el Tratado de Libre Comercio suscrito entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana denominado por sus siglas en inglés CAFCA, tratado de características fundamentalmente económicas, incorpora a su normativa un capítulo exclusivo que dispone normas especiales para el tema laboral, específicamente el Capítulo 16, titulado Laboral.

“Entre sus particularidades se puede mencionar que ha normado de manera expresa que no habrá diferencia en el trato entre naturales de los países firmantes y extranjeros. No existen disposiciones acerca de la obligatoriedad de contratación de empleados nacionales o extranjeros, tasa mínima para empresas o distinciones entre unos y otros, lo que es auspicioso debido a la oportunidad que se presenta para el mercado laboral a partir de los cambios económicos que se impulsan con el Tratado.”⁸⁵

En el Capítulo XVI del CAFCA, “estableció una serie de compromisos que deben ser honrados por el estado de Guatemala y por los demás estados signatarios del Tratado de Libre Comercio. Las obligaciones contenidas en el capítulo referido y los compromisos que tienen como objetivo el aumento de la capacidad de las instituciones

⁸⁵ Richter. **Ob Cit.** Pág. 106



laborales como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y todo lo vinculado a la Inspección en el cumplimiento de la normativa laboral, representan para los países firmantes, un reto significativo a la vez, una gran oportunidad.⁸⁶

Las exigencias establecidas dentro del Tratado de Libre Comercio, se dividen en dos partes:

- A. Los compromisos a cumplir del territorio de cada estado parte sin la intervención de otro estado.
- Las obligaciones contraídas se dividen de la siguiente manera:
 - Ratificación de los compromisos adquiridos como miembros de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derecho fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
 - Aplicación de la legislación laboral interna.
 - Garantías procesales e información pública.

En lo que se refiere a la aplicación de la legislación laboral se estableció, en forma taxativa, que ese accionar no debe afectar el comercio, debido a esta circunstancia se advierte que la cuestión principal es el desarrollo de la actividad comercial que tiene su origen en la celebración del tratado. Otra cuestión que se debe destacar es que mediante el Tratado de Libre Comercio, no se crearon nuevas normas sino que, lo que se reforzó y se pretende consolidar es el compromiso formal de cada uno de los

⁸⁶ *Ibid.*



signatarios de ratificar las obligaciones asumidas en el campo internacional, entiéndase Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de no dejar de aplicar la normativa interna y, también, la prohibición de injerencias entre los estados parte en forma recíproca.

Los estados parte están comprometidos a realizar ciertas acciones y a establecer instituciones que van a funcionar dentro del ámbito de cada uno de ellos, y que tendrán entre sus misiones principales el tratamiento de los asuntos de aplicación de la ley laboral. En el tratado, también se hace referencia al respecto de las garantías procesales para generar certeza y seguridad jurídica en la relación de trabajo.

B. Los compromisos interestatales a cumplir consisten en:

- La creación de un Consejo de Asuntos Laborales compuesto por representantes de las partes signatarias a nivel ministerial. Verificarán el avance de la implementación del capítulo laboral del CAFCA en cada estado parte. Se debe crear dentro de cada Ministerio de Trabajo una unidad que funcione como canal de comunicación entre estados. Cada estado tiene la facultad de crear un Comité Nacional de Trabajo Consultivo o Asesor integrado por miembros de la sociedad para que presente sus puntos de vista sobre el capítulo laboral. A través del Acuerdo Ministerial 84-2006, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió la normativa que tiene el procedimiento interno del punto de contacto para dar cumplimiento a lo requerido.



- El establecimiento de mecanismos de cooperación laboral y desarrollo de capacidades para el mejoramiento de las normas laborales y promover los avances comunes en asuntos laborales contenidos en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo.
- La implementación de consultas laborales cooperativas como método de solución de conflictos previo al procedimiento de solución de controversias contenido en el Tratado de Libre Comercio. Un estado parte podrá consultar a otro estado cualquier asunto mediante la entrega de una solicitud escrita al punto de contacto creado en cada Ministerio de Trabajo. Si no se logra solucionar el conflicto se solicitará la convocatoria del consejo para considerar el asunto y resolverlo consultando con expertos externos aplicando los procedimientos de conciliación y mediación.
- El nombramiento de árbitros laborales. Deberán ser 28 personas que cuenten con aptitudes necesarias para desempeñar como árbitros en controversias relativas a asuntos de materia que se originen a partir de la vigencia e implementación concreta del Tratado de Libre Comercio.

Finalmente, se debe destacar que el Tratado de Libre Comercio, en forma expresa ha considerado que la falta de cumplimiento de estos compromisos es objeto de sanciones y multas de carácter pecuniario, lo que constituye otro aspecto singular importante para que se observe la normativa convencional.



5.4. Desventajas de la flexibilización de las normas laborales

Ante la reestructuración económica y la mundialización de los intercambios experimentada ya por algunos países del continente europeo, asiático y por algunos latinoamericanos se afirma que el sector laboral es quien ha recibido la mayor parte de las consecuencias negativas del fenómeno de la globalización económica, pues aunque se pretenda el mejoramiento de la economía, se ha dejado por un lado el aspecto de la seguridad social, problemática que hoy se traduce en una creciente precarización de los contratos de trabajo, los cuales se han generalizado en forma atípica y a tiempo parcial, perjudicando gravemente los principios de irrenunciabilidad y derechos mínimos.

La gran desventaja de Guatemala es la condición de subdesarrollo en que se encuentra, pues el contexto de la globalización se facilita para aquellos países industrializados y con un mejor nivel de desarrollo. A los guatemaltecos se les exige mediante el ajuste estructural el reacomodo de la estructura productiva, obligando a bajar niveles arancelarios, a eliminar subsidios aplicados en servicios esenciales para la población y a la apertura de fronteras, todo lo cual sitúa a Guatemala en gran desventaja debido al bajo nivel de desarrollo en comparación con los grandes capitalistas, creando una mayor dependencia de América Latina de los centros de poder económico.

El comercio mundial se encuentra dominado por la presencia de grandes bloques comerciales que imponen las reglas. Para los países industrializados, las economías de



las naciones en vías de desarrollo no representa ningún beneficio para ellos, por lo cual esta estrategia se convierte en una gran desventaja para los países tercermundistas, ya que la brecha entre estos y aquellos se agranda cada vez más; lo que aumenta relativamente la diferencia en el ingreso mundial, con la globalización de la economía, las persona ricas se vuelven más ricas, oprimiendo al sector trabajador quien se vuelve más pobre y dependiente, y como se dijo anteriormente obligando a los mismos a asumir una prevaricación de su trabajo renunciando a beneficios laborales que anteriormente se poseían y frustrando la posibilidad de superar esos beneficios.

La globalización implica la eliminación de todo tipo de barreras que imponen un país o región, permitiendo la libre circulación de bienes y servicios. Esto involucra a los grandes factores de la producción, capital y trabajo, representado subjetivamente por empleadores y trabajadores, modernamente se incluye al estado, quienes como actores sociales, son hoy protagonistas del gran impacto que ha erosionado en el campo de las relaciones laborales, situando en mayor desventaja a la gran masas de trabajadores, pues como consecuencia de la globalización o mundialización de la economía, la flexibilización y desregularización invaden el mercado de trabajo, lo cual implica la evolución y tendencias actuales que han sufrido a nivel internacional las relaciones de trabajo, caracterizada por una creciente flexibilización y desnaturalización del derecho de trabajo.

Por otra parte la mencionada invasión del campo de trabajo de nacionales por extranjeros permite una mayor competencia por el mismo, situación que es



aprovechada por empleadores que ofrecen empleos con salarios y prestaciones laborales inferiores al mínimo, por lo que el trabajador nacional se ve forzado a aceptar dichas condiciones en virtud de la competencia en el campo laboral.

5.5. Situación actual de sindicalismo frente a la globalización

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

Guatemala tiene una población de alrededor de 13 millones de habitantes y, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) es de cinco millones de personas y sólo un millón tiene empleo formal y está afiliado al Seguro Social. El resto trabaja en el sector informal, y cerca del 12 por ciento está desempleada.

Hugo Maul, del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales, explica: "El sector informal asciende a 74.5 por ciento, y se define como el trabajador por cuenta propia. El experto opina que esa cifra es alarmante y pone en evidencia que



los modelos económicos del país no concuerdan con las demandas de la población generando gran pobreza y desorganización.”⁸⁷

El índice de desempleo se ha triplicado en los últimos seis años en Guatemala, ya que ha crecido de 1.84 por ciento que se reportó en el año 2002, a 5.4 por ciento en 2007.

Este fenómeno, además de incidir de forma negativa en los índices de desarrollo del país, profundizan los niveles de pobreza y extrema pobreza, los cuales superan el 51 por ciento, y el 15 por ciento de la población, respectivamente.

5.6. Sindicalización

En Guatemala, actualmente, el índice de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias. “La historia del movimiento sindical en el país se remonta a 1877 cuando se reporta la creación de la Sociedad Central de Artesanos. En 1892 se crea la Sociedad, El Porvenir de los Obreros, de larga tradición. En 1913 los obreros ferroviarios formularon la primera reivindicación salarial, acompañada de una huelga. En 1914 se funda la primera Federación de Sociedades Obreras, que representa el primer intento de unir las diferentes sociedades individuales.”⁸⁸

⁸⁷ Presa Libre. 29/04/07

⁸⁸ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 83



“En 1918 se crea la Federación Obrera de Guatemala (FOG). A mediados de 1919 se crea la Liga Obrera, compuesta por artesanos. En 1922 estalla una huelga en el puerto de Champérico. Los obreros exigen la jornada de ocho horas. Un año más tarde se funda el primer sindicato de trabajadores tipógrafos. Este mismo año los muelleros de Puerto Barrios van a la huelga demandando un aumento salarial de "medio centavo oro por racimo (debanano) embarcado. En 1927 se crea el Comité Pro Acción Sindical (CPAS), de tendencia anarquista.”⁸⁹

“En 1931 asume el poder el dictador Jorge Ubico, que gobernó al país despóticamente hasta 1944. El 11 de marzo de 1945 la Constitución Política incluye un capítulo dedicado a las Garantías Sociales. El 10 de mayo de 1947 entró en vigor el Código de Trabajo. En la etapa que va de 1944 a 1954 se acelera la industrialización de nuestro país, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19447 trabajadores. Esta composición social incide en las asociaciones profesionales de la época. En 1946 se funda el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), y 1947-1949 La lucha por la emisión del Código de Trabajo primero, y las tareas para la inscripción de las centrales y los sindicatos a ellas afiliados después de promulgado el Código de Trabajo (1947), distraen a las organizaciones obreras de las tareas de unificación.”⁹⁰

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid.



En los años 50 algunas organizaciones se disuelven después de haber perdido a casi todos a sus cuadros dirigentes y a partir de 1955 las organizaciones se rehacen. Aparecen el despido masivo y las listas negras, el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, por organizaciones paramilitares.

Posiblemente como consecuencia también de las circunstancias anteriores, se advierte el fenómeno de muchos sindicatos que no se encuentran afiliados a ninguna central y que no tienen relación alguna con otras organizaciones sindicales. Son pequeños islotes que se preocupan únicamente de los problemas de su empresa. En 1974, se registran 20 sindicatos llamados independientes, que afilian a 3854 trabajadores.

Actualmente el CACIF que agrupa a todas las organizaciones patronales tiene en mente y agente la presionar para que el Congreso de la República ratifique el convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo con el cual se legalizaría la flexibilización de las normas laborales, autorizando ello a los patronos a contratar trabajadores a tiempo parcial.

Como consecuencia de lo anterior y de que los patronos venden la idea de que las normas laborales tiene que flexibilizarse el sector sindical pierde su fuerza ya que el trabajador y desea unirse a un grupo para pelear sus derechos a mediano plazo, sino que desea darle de comer a sus hijos el día de hoy lo cual logra al vender su fuerza de trabajo y percibiendo por ello un salario el día de hoy, todo ello debido al desempleo y a la crisis económica.



Otra situación que debilita el movimiento sindical la pérdida de sentido social, lo cual provoca que los trabajadores actúen solo por ellos mismos como ente individual y no como una colectividad como sucede con los grupos sindicales, lo cual proporciona más espacio para que el patrono puede actuar sin oposición alguna a favor de la flexibilización de las normas laborales, situación por demás beneficiosa para ellos.

5.7. El impacto del sindicalismo en las relaciones laborales del Organismo Judicial

Dentro del Organismo Judicial se encuentran formados tres sindicatos, los mismos se encuentran con el reconocimiento de su personería como tales.

Los sindicatos son los siguientes:

1. STOJ. Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial
2. SOLTRAJ. Sindicato Solidaridad, Trabajo y Justicia
3. SINOJ. Sindicato Nacional de Operadores de Justicia

A) Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial. STOJ: El Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial STOJ ha negociado cuatro pactos colectivos de trabajo en el plazo de veinticinco años.

A la fecha cuenta con 2,5000 afiliados en toda la República de Guatemala, los cuales aportan una cuota sindical mensual de 1% de su salario, el cual les es descontado de



forma automática, siendo esta aproximadamente Q. 50.00 por persona, todo dependiendo del salario que devenga cada trabajador.

Reciben el 95% de apoyo de sus miembros. Los tres miembros del sindicato que actualmente está negociando el pacto, fueron elegidos por la asamblea general en sesión ordinaria.

Sus miembros en su mayoría son personas que tienen varios años de encontrarse trabajando en el Organismo Judicial que se sindicalizaron desde su ingreso al mismo. Los miembros sindicalizados más jóvenes constituyen el 8% aproximadamente, a la presente fecha ha disminuido el ingreso de afiliados al sindicato, por lo que considera que es necesario implementar nuevas formas de llamar a la conciencia sindical, ya que el sindicalismo ha perdido su credibilidad. No reportó que ningún miembro haya abandonado su organización.

Comenta que se han capacitado fuera y dentro del país con respecto a la globalización, dando como ejemplo los países de Brasil, México, Colombia y Argentina, con la idea de buscar una nueva fórmula de mantener a los miembros del sindicato en armonía en relación al sindicato y en relación al sindicato con el patrono.

Durante los últimos ocho años, los pactos colectivos que se han llevado a cabo, incluyendo el que hoy se encuentra en negociación, han sido negociados en conciliación de forma directa, en ningún momento se denuncia el pacto, ya que no hay



necesidad de tal circunstancia. Los representantes de la Presidencia del Organismo Judicial, en su mayor parte aceptan las propuestas del sindicato, sin embargo, en los temas en los que no están de acuerdo se entran a negociar indicando las discrepancias y la propuesta a realizarse.

El Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, es el único que puede negociar ya que tienen la mayoría de los afiliados en relación a los otros dos sindicatos existentes y actualmente realicen las negociaciones del nuevo pacto de condiciones de Trabajo del Organismo Judicial sin ayuda de abogado por considerar que no les es útil.

Dentro de los logros se citan los siguientes:

- a. Estabilidad laboral para todos los trabajadores del Organismo Judicial.
- b. Incrementos salariales.
- c. Bonos económicos cada año (se entrega a fin de año)
- d. Lo relativo a la autorización de traslados y el ingreso a la nómina.
- e. Dentro del reglamento del sindicato existen los bonos por nacimiento de hijo del trabajador sindicalizado.
- f. Si los trabajadores sindicalizados tienen dudas en relación a sus derechos como tales, cuentan con la señoría de tras abogados laboristas.
- g. Les llaman la atención a sus afiliados si son llevados al régimen disciplinario, pero logran que la queja no forme expediente, sino logran conciliar con el juez del juzgado o con la persona afectada, con ánimo de no formar expediente administrativo.



h. El día viernes de todos los meses, tienen derecho a labor sindical, esta situación quedó establecida en el pacto antes del año noventa y siete, por lo tanto ese día tiene derecho a no presentarse a su puesto de trabajo por hacer labor sindical.

Indicó que no hay ningún tipo de represalias por parte del patrono hacia el trabajador sindicalizado.

Poseen una sede sindical ubicada en el nivel 12 de la Torre de Tribunales, debidamente equipada, cuentan con una secretaria. La página del sindicato es sindrtrabaj.org sin embargo a tratar de obtener información sobre el sindicato por esa vía la página se encuentra inhabilitada.

B) Sindicato Solidaridad, trabajo y justicia: En entrevista con la Secretaria General del Sindicato Solidaridad, Trabajo y Justicia se pudo obtener la siguiente información:

Este sindicato se encuentra integrado en su Comité Ejecutivo por nueve miembros, y el Consejo Consultivo se conforma de tres miembros.

Posee las siguientes secretarías:

Secretaria General:

Secretaria de Finanzas

Secretaria de Relaciones Públicas

Secretaria de Formación

Secretaria de Organización

Secretaria de Actas y Acuerdos



Secretaria de Trabajo y Conflicto

Secretaria interdepartamentales

Poseen a la presente fecha dos años de creación y cuentan con 300 afiliados, aportan un 0.75% de su salario como cuota sindical, la cual es descontada de forma automática del salario mensual por el departamento de nóminas y planillas del Organismo Judicial. El 75% de sus afiliados son gente joven.

La sede sindical se encuentra ubicada en la 9 avenida y 5 calle "A" de la zona uno, se encuentra equipada con dos computadoras, una mesa de conferencias, estanterías y pizarrón.

Los directivos del sindicato presentan sus proyectos a la presidencia del Organismo Judicial, sin embargo, no les es posible negociar asuntos económicos ya que no tienen la mayoría necesaria para tal circunstancia.

El movimiento económico de la globalización ha ayudado a lograr capacitación como miembros sindicalizados, ya que han recibido foros y seminarios en México, Costa Rica y Bolivia, y recientemente con fecha 27 de marzo se intercambió información con la secretaria del Sindicato de Servicios Públicos de El Salvador.

Dentro de los logros obtenidos por el sindicato se encuentran:

- a. Reconocimiento de la personería



- b. Bono de semana santa negociado por el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial, propuesto por el Sindicato Solidaridad, Trabajo y Justicia.
- c. Una pequeña cooperativa, ubicada en el sótano de uno de la Torre de Tribunales.
- d. Pretenden ser los primeros en formas parte de la Conferencia Latinoamericana de Empleados Judiciales, ya que a la presente fecha ya han iniciado los trámites para lograr el ingreso.
- e. Constantemente realizan rifas de canastas básicas para ayudar a los afiliados.
- f. Asesoran a afiliados y no afiliados al sindicato al momento de tener quejas en el régimen disciplinario.
- g. Acompañan a sus afiliados al momento de su audiencia en el régimen disciplinario hasta tres veces. El sindicato para al abogado quien les cobre de Q.300.00 a Q.500.00 por audiencia.
- h. La secretaria del sindicato autoriza actas cuando el trabajador sindicalizado es susceptible de injusticias por parte del juez o jueces.
- i. Tienen un tiraje de 500 periódicos ha emitido ocho ediciones y se denomina El Solidario, en el cual hacen las denuncias necesarias y colocan organigramas que ayuden al trabajador a saber ante quien puede hacer sus peticiones.
- j. Se opusieron a que la jornada laboral se extendiera hasta las 17:00 horas.

En relación a las represalias, como ejemplo se indicó que en su momento uno de los notificadores del juzgado, infringió una norma y todo el juzgado fue llevado al régimen disciplinario, como resultado de ello el notificador quedó 10 días suspendido sin goce



de salario, y la Secretaria del sindicato fue absuelta, situación con la que el abogado del Organismo Judicial no estuvo de acuerdo por lo tanto apeló la resolución.

Como opinión personal externó que últimamente hay muchas represalias en contra de los trabajadores sindicalizados y se ha perdido la credibilidad en el sindicalismo.

C) Sindicato Nacional de Operadores de Justicia: Se entrevistó al señor Walter Osorio quien es miembro del sindicato indicando que iniciaron sus aportes desde el años 2008 sin estar debidamente constituidos. Fueron reconocidos el día 5 de febrero de 2009.

Actualmente no cuentan con una sede, ya que el Organismo Judicial no se las ha otorgado, por lo tanto se reúnen en un lugar público.

Se encuentra integrado por 33 afiliados y no cobran cuota sindical ya que para poder solicitar que les descuente el departamento de nóminas y planillas del Organismo Judicial el trámite el largo y engorroso.

Actualmente está siendo sujetos de mucha represión tanto de los jueces como de los trabajadores afiliados en otros sindicatos, ya que consideran que el hecho de ser ellos un tercer sindicato resta poder a los otros.

Por ser un sindicato relativamente nuevo y por no contar con los recursos económicos necesarios no les es posible acceder a los trabajadores del Organismo Judicial que se encuentran en los departamentos, lo cual impide movilizarse y realizar propaganda.



Considera que para mermar su poder como grupo sindicalizado se están utilizando medios para despedirlos los cuales consisten en iniciar un procedimiento administrativo sin una causa de peso, por el solo hecho de desesperarlos y que en determinado momento o se despiden o renuncian.

Por otra parte se entrevistó al señor Walter Oliva quien es ex sindicalista del Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial quien en opinión muy propia indicó que la razón de retirarse de esta organización fue establecer que el sindicato no era combativo ya que sus dirigentes se encuentran en acuerdo con los personeros del Organismo Judicial y que considera que el STOJ es un sindicato de bandera blanca.



CONCLUSIONES

1. Es posible deducir que la lucha de los trabajadores por conseguir mejoras salariales, jornadas de trabajo menos extenuantes y en general mayores beneficios a favor de los mismos ha provocado una lucha entre la clase patronal y trabajadora que ha costado a través del mundo y en el caso especial de Guatemala, muchas vidas y el sacrificio de muchos trabajadores y líderes que han logrado en el transcurso del tiempo el reconocimiento de sus derechos labores y la dignificación de los trabajadores como tales y como seres humanos.
2. Las represalias que ha habido en contra de los líderes laborales de tiempos pasados provocó en su momento el temor de la población, obligándolos a retirarse de la vida sindical para resguardar sus vidas y las de sus familiares y compañeros de lucha.
3. En la actualidad los medios que utilizan los empleadores para mermar la lucha del sindicalismo son más sutiles que en antaño, ya que se ha optado por comprar a los líderes con lo cual se obtiene un sindicato al servicio del patrono, esta práctica ha provocado la falta de credibilidad en el sindicalismo lo que ha motivado pasividad y apatía en el sector de los trabajadores.
4. La ideología económica de la globalización mundial que promueve la flexibilización de las normas laborales provoca que el sindicalismo tienda a desaparecer ya que no



existe una conciencia de grupo, sino individualista lo que a su vez promueve el fraccionamiento del movimiento sindical y su posterior tendencia a su desaparición.

5. La mayoría del sector laboral entiende a la globalización como un sesgo económico, dejando de lado todo el ámbito social y cultural, solamente como un proceso que pretende eliminar las barreras físicas y reglamentarias para establecer la libertad de circulación de mercaderías y capitales.



RECOMENDACIONES

1. Las organizaciones sindicales deben fomentar la conciencia social en los trabajadores y velar la recuperación de la credibilidad en los mismos al realizar mayores logros en beneficio de sus afiliados, no solamente en relación a lo económico, sino a los beneficios sociales, ya que son éstos los que más colaboran con el bienestar del trabajador.
2. El Estado de Guatemala a través del gobierno central en consecuencia de la globalización en virtud de la economía mundial, debe colaborar ampliamente con la mejora en el nivel de vida de los trabajadores al provocar una mayor cantidad de fuentes de trabajo para los mismos.
3. Que el Ministerio de Trabajo, tome conciencia de que los logros y mejoras laborales que se han obtenido a través del tiempo no son producto de una sola persona, sino de una colectividad, es por ello que es necesaria la formación de nuevos líderes con conciencia de clase, y que presente una oposición verdadera a las intenciones del CACIF en cuanto a la flexibilización de las normas laborales.
4. Que el Ministerio de Trabajo de fortalecimiento de la educación y la formación sindical de manera sistemática, expresadas en una escuela sindical, descentralizada, departamentos o regiones, que utilice la tecnología y vaya dando



formación y contenidos a los cuadros sindicales, que harán posible el surgimiento de un sindicalismo nuevo, ágil y con fuerza propia.



BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre.** Revista Alero, USAC, 8 de Septiembre. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho Procesal Colectivo del Trabajo.** Editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina. 1988
- ATIENZA, Manuel. **Introducción al Derecho.** Distribuciones Fontamara S.A. México 1998.
- BARBAGELATA, Hugo. **Derecho Colectivo del Trabajo,** Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina 1986.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CENTRO HISPÁNICO DE LA CULTURA. **Diccionario hispánico universal.** Panamá: Ed. Volcán. Panamá, 1982.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del Trabajo.** Guatemala: Editorial Orión, 2003.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1968.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo.** Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- EGAÑA, Simón. **Notas de Introducción al derecho.** Edit. Criterio Edi. Caracas, Venezuela 1984
- ESCOBAR ORTÍZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco.** Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- FUNDACIÓN TOMÁS MORO. **Diccionario jurídico.** Espasa. Madrid, España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.



GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, *Introducción al derecho del trabajo*, 2ª. Ed. Bogotá, Colombia, Edi. TEMIS.

INSTITUTO AMERICANO PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.

KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado Práctico de derecho del trabajo*, Vol. I, Edi. Depalma, Buenos Aires, Argentina. 1987.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones del derecho colectivo del trabajo**. Ed. Depalma. Buenos Aires, Argentina. 1947

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. universitaria, 1983.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Edi. Estudiantil Fenix. 3ª. Edi. Guatemala, C.A. 1976

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clase**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix, 2003.

PODETTI, Humberto A. **Un destino para el derecho del trabajo**. Uruguay: Ed. Fundación de Cultura Universitaria, 1997.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Edi. de Palma, Segunda Ed. 1978.

UNSI TRAGUA, *Diagnóstico de la Justicia Laboral 2007*.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.



Convenio 187 de la Organización Internación del Trabajo, ratificado por la República de Guatemala, el 13 de febrero de 1952.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 71-86, 1987.

Reglamento sobre la Práctica de Votaciones Sindicales. Presidente Constitucional de la República, 1951.