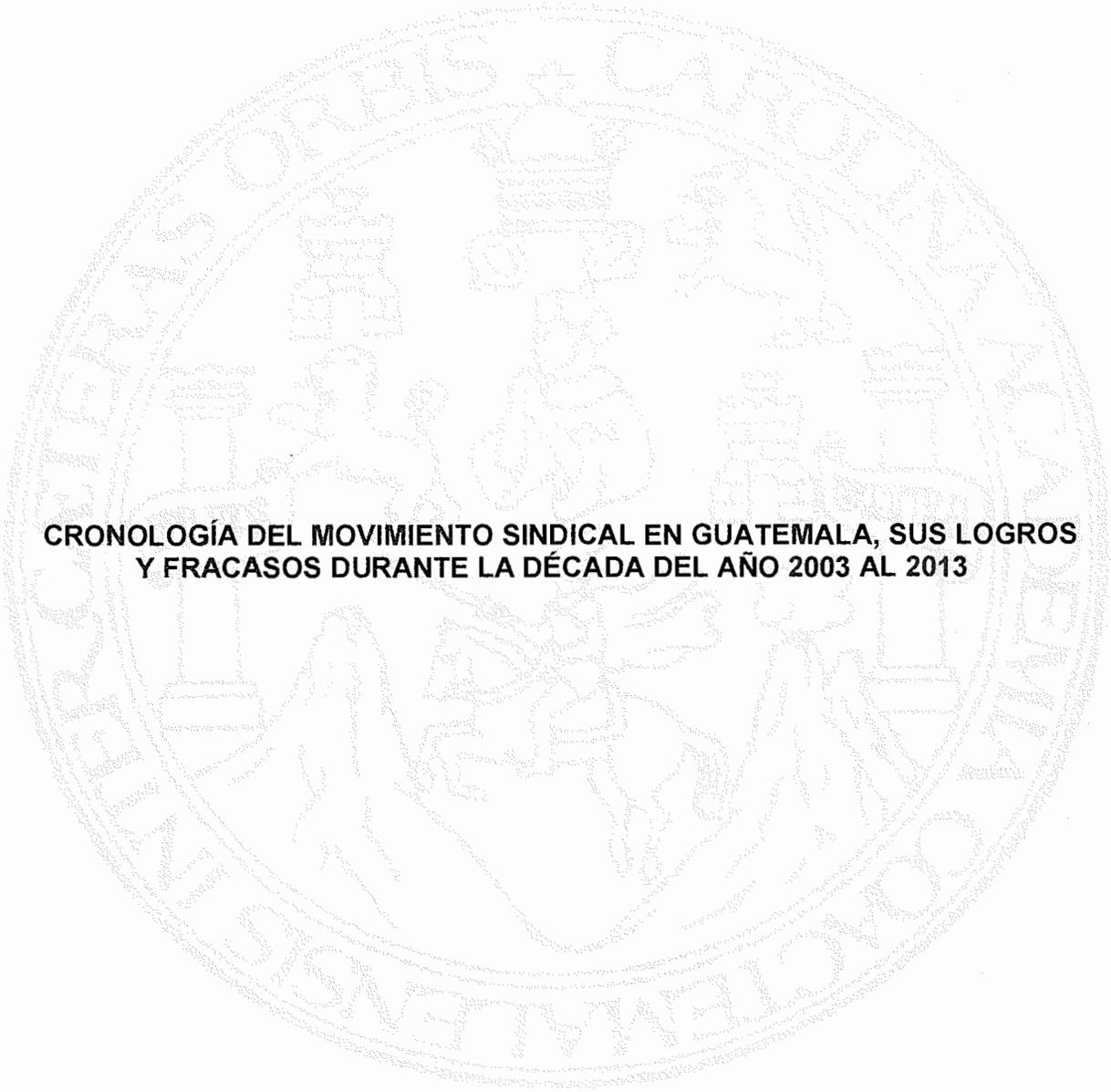



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**CRONOLOGÍA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, SUS LOGROS
Y FRACASOS DURANTE LA DÉCADA DEL AÑO 2003 AL 2013**

WILLIAM ESTUARDO SOLÓRZANO MAYORGA

GUATEMALA, JULIO DE 2015



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

**CRONOLOGÍA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, SUS LOGROS Y
FRACASOS DURANTE LA DÉCADA DEL AÑO 2003 AL 2013**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILLIAM ESTUARDO SOLÓRZANO MAYORGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2015

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Ruiz
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Teja Ayestas

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 17 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN ALBERTO DE LA CRUZ SANTOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
WILLIAM ESTUARDO SOLÓRZANO MAYORGA, con carné 9315505,
 intitulado CRONOLOGÍA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, SUS LOGROS Y FRACASOS DURANTE
LA DÉCADA DEL AÑO 2003 AL 2013.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

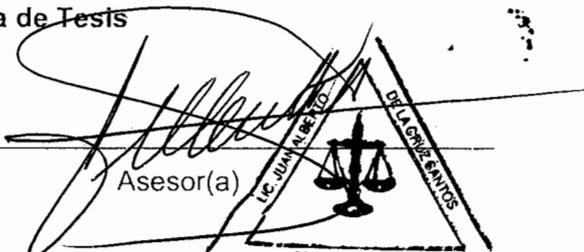
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

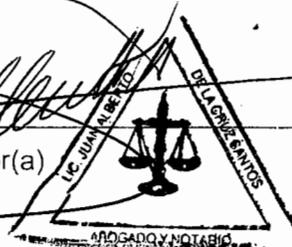
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 17 / 10 / 2014 f)


 Asesor(a)



LIC. JUAN ALBERTO DE LA CRUZ SANTOS
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 28 de noviembre del año 2014.

Doctor
BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con lo ordenado en la resolución de fecha diecisiete de octubre del año dos mil catorce, en que se me nombró como **ASESOR** del trabajo de tesis del bachiller WILLIAM ESTUARDO SOLÓRZANO MAYORGA, para la realización del trabajo de investigación intitulado: **“CRONOLOGÍA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, SUS LOGROS Y FRACASOS DURANTE LA DÉCADA DEL AÑO 2003 AL 2013”**, presté la asesoría correspondiente y establezco que no tengo relación de parentesco ni amistad íntima, que pueda afectar la imparcialidad de este dictamen el cual efectúo de la manera siguiente:

1. En lo relacionado con el trabajo desarrollado, el cual estuvo bajo mi inmediata dirección, el sustentante atendió las sugerencias que le fueron formuladas las cuales consideré convenientes incorporar a dicho trabajo, guardando siempre el contenido del mismo, a efecto de que no influyera en sus planteamientos formulados.
2. Dentro del trabajo de investigación se puede establecer, que tanto el contenido científico y técnico están enmarcados y de acuerdo con lo estipulado y exigido por la Unidad que está a su digno cargo.

7ª Avenida 14-12 Zona 1, 4 Nivel, oficina 401 Edificio Mirella, Ciudad de Guatemala.
Teléfonos: 5307-2421 y 2321-3067



**LIC. JUAN ALBERTO DE LA CRUZ SANTOS
ABOGADO Y NOTARIO**

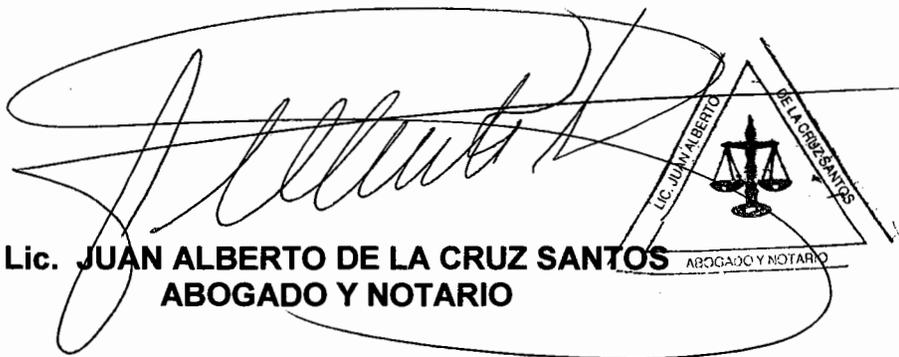
3. Con relación a las técnicas de investigación se utilizaron como base la técnica bibliográfica y documental, las cuales fueron analizadas con los métodos: analítico, sintético, deductivo e inductivo y científico, en el que sobresale el método analítico.

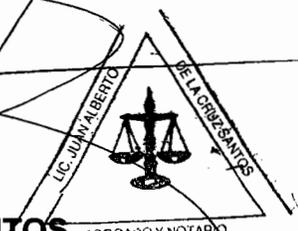
4. El trabajo de tesis desde el punto de vista científico logrará ser un aporte útil para la sociedad y gobierno guatemalteco, porque en el contenido capitular se plantea el análisis de la situación del movimiento sindical en Guatemala sus logros y fracasos dentro de la década del año 2003 al 2013, asimismo se establece que el derecho a la libertad sindical son vulnerados constantemente por la clase patronal, sea esta pública o privada y presenta una serie de soluciones accesibles ante tal problemática.

5. Respecto a la conclusión discursiva y la bibliografía opino que están redactadas de manera correcta ya que están relacionadas con el contenido del trabajo de tesis presentado.

Considero que el presente trabajo llena los requisitos reglamentados, en especial los del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público y que el mismo puede ser elevado como tesis de graduación, para ser sometido a examen público correspondiente por parte del autor y para el efecto emito **DICTAMEN FAVORABLE**.

Sin otro particular, me suscribo de usted.


Lic. JUAN ALBERTO DE LA CRUZ SANTOS
ABOGADO Y NOTARIO





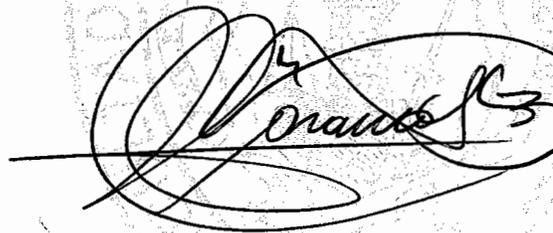
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WILLIAM ESTUARDO SOLÓRZANO MAYORGA, titulado CRONOLOGÍA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, SUS LOGROS Y FRACASOS DURANTE LA DÉCADA DEL AÑO 2003 AL 2013. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs



 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO






DEDICATORIA

- A DIOS:** Dador de vida y supremo creador del universo, gracias por su incomparable amor y bendición a lo largo de mi vida.
- A LA MEMORIA:** De mí madre María del Carmen Mayorga, mi abuela Teresa Juárez, mis tíos Julio Cesar y Oscar René, seres queridos que siempre vivirán en mi corazón y pensamiento.
- A MIS TIOS:** José Antonio y María Esperanza Vásquez Juárez, por su invaluable orientación, apoyo y protección durante mi formación personal y académica, les quiero como a mis padres.
- A MIS FAMILIARES:** Lic. Marco Antonio Vásquez Mayorga, Marjorie y Patrick Vásquez Gómez, Jorge Luis Vásquez Juárez, Sandra Teresa Valladares Vásquez, Emilio Antonio Cermeño Vásquez, Tedd Haidersson Valladares, Melani Najari González Valladares y Yamil Edu Cermeño Flores, por todos los momentos compartidos.
- A MI ESPOSA:** Nancy Iliana Cáceres Pérez por el amor, cariño, comprensión y apoyo incondicional brindado en todo momento.



A MIS HIJAS:

María Fernanda Solórzano Contreras y Katterrine Dayanna Solórzano Contreras, por ser las personas más especiales en mi vida; ruego a Dios las ilumine, guíe y proteja en todo momento.

A MI ASESOR:

Lic. Juan Alberto de la Cruz Santos, por su apoyo profesional.

A MI CONSEJERO:

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy por su valiosa enseñanza y amistad brindada.

A MIS AMIGOS:

Sra. Judith Reyes Aquino, Licda. Sonia Maribel Vásquez Suchité, Lic. Javier Villatoro López, por su amistad, apoyo y comprensión a lo largo de mi preparación a nivel superior, infinitas gracias.

A:

La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelados de mi proyecto de vida, convirtiéndome así en un profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.



PRESENTACIÓN

La investigación científica cualitativa y cuantitativa comprende el análisis jurídico y doctrinario, de la legislación guatemalteca en materia laboral, en lo referente a la creación de sindicatos, en el periodo que abarca del año 2003 al año 2013 se da la creación e inscripción de mil trescientos tres sindicatos, que en su mayoría incumplen los fines para los cuales han sido creados.

El trabajo de investigación se enmarca dentro de la rama del derecho público, especialmente dentro del derecho laboral, como parte del ordenamiento jurídico vigente, tendiente a crear una convivencia armoniosa con igualdad y justicia social.

Como objeto de estudio se menciona primeramente el artículo doscientos seis del código de trabajo, en el cual se establece lo concerniente a los sindicatos y como sujetos de la norma en mención, a sus dirigentes en cuanto al cumplimiento de los fines de su creación, así mismo a sus afiliados quienes en la mayoría de los casos se encuentran desprotegidos, desamparados en el ejercicio de los derechos que conlleva la libertad sindical.

Se tiene por presentada la investigación científica, la cual tiene como aporte académico personal para la Universidad, la búsqueda del fortalecimiento del estado de derecho, en cuanto a la correcta aplicación de las normas jurídicas en materia de derecho laboral, debido a que en la actualidad, se establece que el derecho a la libertad sindical es vulnerado constantemente por la parte patronal, sea esta pública o privada como también por la inactividad de sus dirigentes, factores que limitan e impiden el cumplimiento de los fines de su creación.



HIPÓTESIS

La debilitación que ha sufrido el movimiento sindical durante los últimos años a través de persecuciones y represiones sindicales, son la causa principal de la atomización de los sindicatos en Guatemala y es por esta razón, que las organizaciones sindicales no logran cumplir con los fines para los cuales han sido creados; el desconocimiento y falta de interés por parte de los dirigentes sindicales provoca que la contratación laboral sufra modificaciones a favor de la parte patronal, a través una serie de arreglos que vulneran los derechos de sus afiliados; siendo necesario que los dirigentes, desempeñen el compromiso que adquieren con la clase trabajadora a la cual representan y evitar así los perjuicios y daños derivados de la inactividad sindical.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con el eminente propósito de comprobar la hipótesis expuesta seleccioné y utilicé métodos de investigación tales como el analítico, ya que al implementarlo con la ayuda de la doctrina, establecí las formas de organización sindical en Guatemala; el método deductivo que aplique al proponer la solución de la problemática de la reducción de los sindicatos en Guatemala. También utilice una serie de técnicas como la bibliográfica y de campo, con lo que puse al descubierto la función y actuar de los organismos sindicales durante la última década, para luego establecer las causas por las cuales los sindicatos inscritos no avanzan al mismo tiempo con el cambio de las relaciones laborales actuales en el país.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	i

CAPÍTULO I

1. Derecho sindical.	1
1.1. Concepto de derecho sindical.	1
1.2. Definición de derecho sindical.	2
1.3. Denominaciones de derecho sindical.	3
1.4. Principios del derecho sindical.	4
1.4.1. Libertad sindical.	5
1.4.2. Autonomía colectiva.	6
1.4.3. Subsidiaridad.	7
1.5. Características del derecho sindical.	7
1.6. Fuentes del derecho sindical.	9
1.7. Relación del derecho sindical con otras ramas del derecho.	11
1.8. Clasificación de los sindicatos.	12
1.8.1. Clasificación doctrinal.	12
1.8.1.1. Sindicatos blancos.	12
1.8.1.2. Sindicatos amarillos.	13
1.8.1.3. Sindicatos rojos.	13
1.8.2. Clasificación legal.	13
1.8.2.1. Sindicatos de patronos y otras formas de organización actual.	14
1.8.2.2. Por su composición.	14
1.8.2.3. Por su naturaleza.	16
1.8.2.4. Sindicatos urbanos de trabajadores del sector público.	16

CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos del movimiento sindical.	31
--	----



Pág.

2.1. Edad Antigua.	32
2.2. Edad Media.	34
2.3. Edad Moderna.	35

CAPÍTULO III

3. Historia del movimiento sindical en Guatemala.	41
3.1. Época colonial 1821.	41
3.2. Época independiente hasta 1930.	43
3.3. Época Ubiquista 1930 a 1944.	44
3.4. Época de la Revolución de Octubre 1944 a 1954.	45
3.5. Época de la Contrarrevolución 1954 a 1996.	47
3.6. De los Acuerdos de Paz de 1996 a 2013.	50
3.7. Formas de lucha sindical en Guatemala.	52
3.7.1. Concepto de clases sociales y su clasificación en Guatemala.	53
3.7.2. El proceso de proletarización en Guatemala.	55
3.7.3. La lucha económica y sus distintos elementos.	56
3.7.4. La lucha política. El caso de los partidos políticos.	57
3.7.5. La lucha ideológica. Distintas formas de pensamiento.	58
3.7.6. La lucha jurídica. Planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social, sus causas y consecuencias legales.	59

CAPÍTULO IV

4. El movimiento sindical en Guatemala, sus logros y fracasos durante los años 2003 al 2013.	61
4.1. Consideraciones.	63
4.2. Logros o alcances del movimiento sindical en Guatemala.	64
4.3. Fracasos del movimiento sindical en Guatemala.	66



Pág

4.4. Consecuencias o repercusiones para los trabajadores afiliados, derivados de la inactividad sindical.	69
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.	73
ANEXOS.	75
BIBLIOGRAFÍA.	93



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación cronología del movimiento sindical en Guatemala, sus logros y fracasos durante la década del año 2003 al 2013, surge debido a que en la actualidad los sindicatos inscritos, incumplen los fines para los cuales han sido creados, debido a que no existe una representación legítima de los trabajadores en la toma de decisiones, por lo que se pretende poner al descubierto la inoperabilidad de los sindicatos durante la última década, con la finalidad de determinar las causas por las cuales estos organismos no progresan conjuntamente, con el cambio de las formas de contratación laboral en la actualidad.

El objetivo de la investigación establecer que la clase trabajadora guatemalteca se encuentra desprotegida de la tutela estatal en materia de organización sindical en el Departamento de Guatemala y con base a la investigación realizada se demuestra que el efecto de la atomización sindical, produce el debilitamiento de los sindicatos y consecuentemente vulnera los derechos e intereses de sus afiliados; tal y como se expuso en la hipótesis que fue comprobada satisfactoriamente, debido a que la inactividad sindical da como resultado un atraso en el desarrollo del derecho sindical guatemalteco lo cual afecta y ante todo vulnera los derechos de los trabajadores afiliados o no, a las organizaciones sindicales y a la población trabajadora guatemalteca.

El capítulo primero de esta investigación versa sobre el derecho sindical; en el segundo se desarrollan los antecedentes del movimiento sindical; en el tercero enfatizo en la historia del derecho sindical en Guatemala y por último el capítulo cuarto se encuentra el tema principal que es el movimiento sindical en Guatemala, sus logros y fracasos durante los años 2003 al 2013.

De las técnicas: la bibliográfica y de campo que están previamente analizadas con los métodos de investigación tales como; analítico, inductivo, deductivo y científico se utilizaron para conocer como regula la legislación guatemalteca lo referente a la organización de los sindicatos, la unión y extinción de los mismos, así como la doctrina referente a dicha forma de organización, determiné los logros y fracasos del movimiento



sindical durante la última época.

El Estado de Guatemala está obligado constitucionalmente a velar por la preservación de los Sindicatos de Trabajadores, en el Departamento de Guatemala, por ello los sindicatos de trabajadores, están obligados a velar por el cumplimiento de los derechos que regula nuestro ordenamiento jurídico vigente, los cuales son considerados como mínimos e irrenunciables., además deben luchar por mejoras laborales, a través de la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo y a cumplir con los fines para los cuales han sido creados, consecuentemente buscar el beneficio colectivo y no solo satisfacer el interés personal de sus dirigentes.



CAPÍTULO I

1. Derecho sindical

El tema primordial que se desarrolla en el presente capítulo lo constituye el Derecho Sindical, y dentro de éste, se aborda su concepto, definición, denominaciones, principios, características, fuentes, su relación con otras ramas del derecho y por último su clasificación tanto doctrinaria como legal, con el fin de estudiar a fondo todo lo que comprende el mismo.

Se parte que el derecho sindical, es la rama del derecho del trabajo o derecho laboral que regula la constitución y actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del derecho de huelga.

Esto quiere decir, que todas sus normas regulan jurídicamente los actos propios que realizan los sindicatos y las organizaciones empresariales, así como también establecen reglamentos para resolver los conflictos de trabajo existentes o los que puedan surgir a lo largo de la relación laboral, y para un mejor análisis del tema se procederá a brindar un concepto más amplio.

1.1. Concepto de derecho sindical

En el primer punto se vislumbra algunos aspectos referentes al derecho sindical y para continuar con su estudio se anota lo que expone el autor mexicano Santos Azuela: "El derecho sindical suele explicarse como un derecho estatal, que reconoce no obstante, la autonomía organizativa y funcional del sindicato, lo que permite afirmar que se trata de un conjunto de normas jurídicas articuladas y emanadas de forma estatal o derivadas de la autonomía colectiva, reguladoras de las relaciones entre sindicatos, asociaciones empresariales o administraciones públicas".¹

El derecho sindical, tiene como objeto la regulación de las organizaciones sindicales, es

¹ Santos Azuela, Héctor. **Autonomía colectiva y derecho sindical**. Pág. 1255.

decir que está encargado de conocer, analizar y ratificar las actividades que se realicen y las leyes que se crean con el objeto de resolver conflictos laborales entre los sindicatos y el Estado, o de los sindicatos y entidades privadas según sea el caso.

1.2. Definición del derecho sindical

El derecho sindical es extenso, y por ello en este apartado es prudente transcribir algunas de las definiciones expresadas por diversos tratadistas laborales; se inicia con la del profesor Medina Linares quién manifiesta: "El derecho sindical es la parte del derecho del trabajo que comprende el complejo de normas jurídicas que regulan la formación, funciones y la actividad de las asociaciones profesionales en provecho de los elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción."²

Se subraya que el derecho sindical es una rama del derecho del trabajo, pero no por ello carece de autonomía ya que se rige por normas específicas al momento en que sistematizan la actividad sindical con el fin de beneficiar a la clase trabajadora.

Así R, Napoli citado por Mario Olmos, define al derecho sindical como: "Conjunto de principios y normas jurídicas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones de trabajo de las asociaciones con los empleadores y trabajadores, así como las relaciones entre ellas con el Estado a los efectos de la tutela y protección del trabajo."³ En la actualidad el derecho moderno se ha establecido que a través del derecho sindical se han de constituir de igual forma las normas jurídicas para sindicatos de patronos y de trabajadores.

Por último el autor Persiani Mattia citado por Santos Azuela resalta: "El derecho sindical se ocupa de la actividad y vida de los sindicatos, y por tanto de las tradicionales agrupaciones paradigmáticas de trabajadores y patronos, tanto por lo que hace a la negociación y firma el contrato colectivo, como a la proclamación por los obreros, del

² Medina Linares, Alexis. **Derecho sindical y personalidad jurídica de las asociaciones profesionales.** Pág. 2.

³ Olmos Osinaga, Mario. **Compendio de derecho del trabajo.** Pág. 298.

derecho de huelga o de algunas otras formas de lucha y resistencia sindical.”⁴

Este se acepta siempre como un elemento protector de los derechos individuales del trabajador estatal o privado y también está dispuesto a redimir socialmente el interés profesional de los trabajadores, un ejemplo claro de esto es que los trabajadores sindicalizados tienen vigente su derecho de huelga que no es más que una forma de manifestación realizada con el fin de hacer valer sus peticiones ante los patronos que tendrán que escucharlas y llegar a un acuerdo para celebrar los convenios o pactos colectivos que deseen para mejorar las condiciones de trabajo que aquejen y deterioren en dicho momento la relación laboral.

1.3. Denominaciones de derecho sindical

Es causa de controversia la denominación de esta rama del derecho laboral, ya que hay algunos autores que han tratado la forma de denominarla adecuadamente, pero les ha resultado difícil darle el nombre correcto y por ello se atienden, consideran más importantes y son las siguientes:

a) Como lo afirman los tratadistas Cabanellas y Alcalá al derecho sindical también se le puede denominar: “libertad de sindical, ya que es considerada como un derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad. Dicha libertad tiene su origen en la libertad individual”.⁵

b) El criterio del autor Cavalcanti de Carvalho citado por Cabanellas y Alcalá, establece una denominación distinta que es: “Asociación profesional; y es considerada como un conjunto de normas jurídicas que regulan la formación, funciones y actividad de las asociaciones profesionales, en el sentido de la tutela de los intereses de las diferentes categorías profesionales, en provecho de sus elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción.”⁶

⁴ Santos Azuela, Héctor. **Sistema y genealogía del derecho sindical**. Pág. 119.

⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo y Alcalá Zamora y Castillo, Luis. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 278.

⁶ **Ibíd.** Pág. 263.

c) Para el autor García Abellán el derecho sindical es también una: "Organización profesional: ya que es un organismo regulado por normas jurídicas de diversa naturaleza que crea y regula entidades profesionales de carácter laboral, así como las relaciones de éstas con sus miembros".⁷

d) Por último el autor Santos Azuela lo denomina como: "derecho de asociación, que es la organización profesional de los trabajadores para la defensa y mejoramiento progresivo de sus intereses."⁸

Es oportuno agregar que en Guatemala toda persona puede asociarse con otra, toda vez sus fines sean lícitos, esto debido a que es un derecho que se encuentra plasmado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 34 el cual establece: "Derecho de Asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional." Por ende el Estado está obligado a reconocer este de derecho de asociación y de garantizar la libertad en el ejercicio de este derecho a todos los guatemaltecos una vez que hayan reunido los requisitos establecidos en la ley y también de que cumplan el objeto para el cual se han asociado toda vez que sus fines se puedan realizar conforme a derecho.

A manera de síntesis las denominaciones expresan en conjunto que el derecho sindical es considerado una rama del derecho laboral, que su estudio se ocupa principalmente de las normas jurídicas que surgen de la actividad y función de los sindicatos, que brinda protección a los derechos de libertad sindical y de asociación de los trabajadores que desean exponer las condiciones laborales que les aquejan dándole prioridad siempre a las necesidades colectivas sobre las individuales.

1.4. Principios del derecho sindical

Los principios del derecho sindical constituyen instrumentos técnicos para subsanar los

⁷ García Abellán, Juan. **Introducción al derecho sindical**. Pág. 29.

⁸ Santos Azuela, Héctor. **Ob. Cit.** Pág. 1257.

vacíos o lagunas que puedan surgir en un momento determinado dentro de las organizaciones sindicales, señalando un deber ser y ordenando de la mejor manera posible, el cumplimiento de un acto determinado.

El profesor uruguayo América Plá Rodríguez, citado por el Licenciado Chicas Hernández estima que los principios son: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos."⁹

Por ello los tratadistas Mancini Rodríguez y Ackerman citados por el autor mexicano Santos Azuela establecen: "el derecho sindical se rige y encuentra orientado en tres principios totales: la libertad sindical, la autonomía colectiva y la subsidiariedad, de manera que su estudio se destina a habilitar la eficacia práctica de esta disciplina, que adquiere gran relevancia y promueve la autodefensa y con ella la consolidación de la reivindicación social."¹⁰ Debido a su importancia se considera oportuno su desarrollo como se hace en el siguiente apartado.

1.4.1. Libertad sindical

Se entiende por libertad sindical la facultad que otorga el estado a los ciudadanos para organizarse en la defensa de los intereses de sus agremiados.

El licenciado Raúl Antonio Chicás Hernández al respecto opina: "la libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la asociación."¹¹

En este sentido en el diccionario de Manuel Ossorio la libertad sindical se define como:

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 23.

¹⁰ Santos Azuela, Héctor. **Ob. Cit.** Pág. 1258.

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 89.

“derechos reconocidos por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno este en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad sindical se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato.”¹²

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece: “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...”

Básicamente es el derecho que tienen los trabajadores de poder ser parte de un sindicato brindándole la oportunidad de gozar de los beneficios que rodean a la organización a la que pertenecen y de participar en las actividades que se realicen dentro del sindicato. También establece que todos trabajadores que no quieran formar parte de un sindicato están en libertad de hacerlo ya que la ley no obliga a nadie a formar parte del mismo, otorgándoles también los beneficios que gozarán sus compañeros afiliados.

1.4.2. Autonomía colectiva

La autonomía colectiva, debe entenderse como la facultad que tienen los distintos sindicatos para ser sujetos de derechos y obligaciones; es decir, la facultad para poder actuar en el campo de lo jurídico.

Según el autor Manuel García Rodríguez citado por Santos Azuela establece que la autonomía colectiva del sindicato comprende: “la relación mutua intersindical de trabajadores o patronos, susceptible de crear normas vinculatorias del actuar profesional de todas las personas comprendidas dentro de la eficacia imperativa de las mismas.”¹³

¹² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 75.

¹³ Santos Azuela, Héctor. **Ob. Cit.** Pág. 1255.

En Guatemala, es la facultad que el Estado le otorga a los sindicatos para ser sujetos de derecho, es decir poder contraer derechos y obligaciones, basándose en la personalidad jurídica que la misma ley le confiere según el Código de Trabajo en el Artículo 210 el cual establece: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones...”

Este principio se basa fundamentalmente en la independencia de grupo, cada sindicato se rige por sus propios estatutos sin violar la ley, cada una de estas organizaciones es autónoma y no puede existir injerencia de otro sindicato o del Estado dentro de las decisiones de éstos, aunque si pueden trabajar en conjunto.

Esta autonomía otorga la facultad para crear sus propios estatutos, sus normas internas, aunque la ley permite la injerencia del Estado en actividades y funciones propias del sindicato lo cual genera críticas por su contradicción.

1.4.3. Subsidiaridad

Es un principio jurídico que dispone que un asunto, conflicto o pugna laboral, debe ser resuelto por la autoridad más próxima al objeto que causó el problema y obliga a su investigación de forma inmediata por parte de los órganos competentes.

Es considerado como un principio esencial del derecho sindical; en Guatemala consiste en el poder que tienen los órganos superiores del sindicato es decir la Asamblea General, de delegar ciertas funciones y poder a órganos inferiores, como por ejemplo, la Asamblea Extraordinaria, cuando no puedan resolver los conflictos colectivos de trabajo que surjan. Este principio tiene por finalidad alcanzar el bienestar general de los trabajadores y a la vez, juega un papel importante al momento de ratificar los convenios colectivos de trabajo, logrando la protección inmediata a los sujetos que lo protagonizan.

1.5. Características del derecho sindical

Tienden a ser el conjunto de elementos básicos cuya finalidad establece los aspectos que marcan las diferencias existentes con las demás instituciones del derecho laboral,

aplicables al proceso de creación y organización del movimiento sindical, y su finalidad está encaminada a la búsqueda de soluciones, a las diferencias existentes entre patronos y trabajadores, derivadas de una actividad económica determinada.

Para Alonso García citado por el autor Ojeda Avilés el derecho sindical se caracteriza por los siguientes rasgos:

- a) Es un derecho nuevo, en proceso de transformación y evolución,
- b) Es un derecho con verdadero valor social desde todas sus dimensiones,
- b) Se ve el protagonismo de los sujetos colectivos laborales y papel secundario del Estado, es decir que el Estado se asigna únicamente una función promocional de la autonomía colectiva, que es desarrollada por los sujetos colectivos,
- c) Surge un tratamiento multidisciplinar de las relaciones laborales, ya que utiliza los resultados obtenidos por otras disciplinas para entender mejor el sentido de la actuación colectiva y su régimen jurídico,
- d) Predominan las relaciones colectivas sobre las relaciones individuales de trabajo, porque los sujetos colectivos tienen el carácter de fuente de producción de normas jurídicas y los acuerdos colectivos el de fuente formal; y
- e) Poseen un contenido totalizador de las relaciones jurídico laborales, ya que el derecho sindical no se conforma con estudiar las relaciones colectivas, además se adentra en el tratamiento de los contenidos individuales de los acuerdos colectivos. »¹⁴

Las características descritas con anterioridad, dan a conocer que es un derecho novedoso por su constante evolución, además le otorga un papel principal a los sindicatos; es decir, que está caracterizado por ser autónomo siempre a favor de las relaciones colectivas y puede resolver los problemas a través de otras disciplinas, sin

¹⁴ García Alonso. **Derecho Sindical I**. Pág. 5.



necesidad de subordinación a otras ramas del derecho, sino como una forma de apoyo, ya que este es un derecho social que ayuda a la los trabajadores afiliados o no a un sindicato.

1.6. Fuentes del derecho sindical

Se entiende por fuente, todo aquel elemento de donde surge o emana el derecho, por lo tanto las fuentes del derecho sindical son aquellas fuerzas sociales con facultad reguladora de las relaciones de trabajo, de las cuales surgen mandatos que se imponen a los sujetos interesados con fuerza obligatoria e independiente de la voluntad de éstos. Estas se dividen en propias o materiales e impropias o formales como se explica a continuación:

I. Fuentes en sentido propio o fuentes materiales:

Son aquellas que constituyen las fuerzas sociales de las que emana el derecho, también son llamadas substanciales y se refieren a los distintos elementos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que determinen la creación de las normas jurídicas para el derecho positivo y estas a su vez se tienen su origen en:

- a) El Estado, el cual como órgano soberano, dicta normas de carácter general y obligatorio, que regulen relaciones colectivas.
- b) La sociedad en general, pero concretada local y profesionalmente, que de su fluir espontáneo propongan reglas para la futura creación de auténticas normas.
- c) La comunidad social puede operar como creadora y sustentadora de principios generales que cumplan la función inspiradora de determinado ordenamiento jurídico.
- d) Los grupos profesionales debidamente constituidos, cuando el Estado les reconozca esa fuerza normativa.

II. Fuentes en sentido impropio o fuentes formales:

Como fuentes formales del Derecho Sindical se entiende, a aquel conjunto de normas jurídicas creadas en una sociedad como resultado de las etapas cambiantes o evolutivas de un conglomerado social, las que se individualizan de la siguiente forma:

- a) La ley, que no es más que el conjunto de normas jurídicas emanadas o surgidas de una sociedad debidamente organizada y que se impone de una manera imperativa mediante el poder coercitivo del Estado.
- b) La costumbre, la cual es la repetición de actos semejantes y uniformes realizados por los individuos de una sociedad de forma armónica y reiterada en tiempo y espacio.
- c) La jurisprudencia, son las diversas tesis sostenidas por los órganos jurisdiccionales para casos particulares en la aplicación de la ley.
- d) La doctrina, son las diversas exposiciones de los autores en relación con la ciencia jurídica.

Las fuentes formales están encaminadas únicamente a la elaboración de nuevas normas jurídicas, debiendo tomar como base la clasificación que se individualizó con anterioridad. En materia sindical se considera oportuno, que la normativa debe enfocarse en las finalidades que a continuación se describen: 1) velar por el estricto cumplimiento de las normas que permiten el ejercicio verdadero y legítimo del derecho a la organización sindical, las cuales deben impedir y limitar el abuso patronal reflejado en la represión laboral que se suscita dentro de las instituciones públicas o privadas, en contra de las personas que pretenden sindicalizarse; 2) fomentar la convivencia armoniosa y ante todo la constante capacitación entre las distintas organizaciones sindicales, para la búsqueda de solución a los conflictos colectivos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo a que estén sujetas las personas que formen o no parte de un sindicato y; 3) Satisfacer las necesidades y complementar las laguna o dudas que surjan dentro del ordenamiento jurídico vigente, así como de los reglamentos ya establecidos dentro de las organizaciones sindicales.

1.7. Relación del derecho sindical con otras ramas del derecho

Por su contenido jurídico y social, el derecho sindical se vincula con casi todas las ciencias que integran el ámbito jurídico, especialmente con las siguientes normas:

- a) Tiene íntima relación con el derecho constitucional, en lo referente a la libertad de asociación ya que es esta la denominación que recibe el derecho sindical en los textos constitucionales.
- b) Con el derecho del trabajo, tiene una estrecha relación de forma y contenido fundamental; en cuanto a los sujetos son los mismos, ya que en el derecho del trabajo pueden ser personas físicas, naturales o jurídicas; mientras que en el derecho sindical solo se trata de personas jurídicas es decir los sindicatos.
- c) Con el derecho civil, son evidentes las relaciones que guardan en cuanto al estudio de la personalidad jurídica, las bases de su existencia, la forma de constituirse, integrarse y extinguirse. Igualmente en cuanto a los principios que rigen la materia de la contratación, así como también la forma de actuar ya que se rigen por el derecho común.
- d) Con el derecho penal, debido a que se refiere a sanciones de las que pueden ser objeto sus integrantes, en cuanto a la comisión de delitos que por causas naturales provienen de tales organizaciones. Por ejemplo: existe un derecho disciplinario dentro de las organizaciones sindicales que se fundamenta esencialmente en el derecho penal, por configurar un sistema privativo de sanciones cuya naturaleza procede del derecho sindical.
- e) Guarda relación con el derecho procesal, tanto civil como penal. La doctrina guarda unanimidad en el sentido de reconocer la existencia de un derecho procesal del trabajo independiente en cuanto a su forma y procedencia al derecho procesal civil y penal. Por consiguiente aceptando su autonomía, se nutre por ser un derecho adjetivo de los derechos que le dan vida, es decir del laboral y del penal.

Es necesario conocer la relación que el derecho sindical guarda con otras disciplinas o ramas jurídicas, ya que se puede utilizar el resultado obtenido por cualquiera de estas para resolver un conflicto de carácter laboral carente de solución dentro de su normativa vigente, con la salvedad de que no por tener esta conexión pierde su independencia, toda vez que los conflictos colectivos de trabajo se rigen según sus propios procesos.

1.8. Clasificación de los sindicatos

Para el estudio y análisis de las distintas tendencias sindicales existentes a lo largo de la historia del movimiento sindical, según el grado de representatividad de sus afiliados y el cumplimiento de los fines para los cuales han sido creados los sindicatos, existe una clasificación doctrinal y legal, las cuales se describen a continuación:

1.8.1. Clasificación doctrinal

Esta clasificación en particular, se desprende de la línea ideología en la cual se enmarcan los sindicatos, lo cual va integrado con su forma de actuar ante las situaciones adversas que se suscitan en la relación obrero patronal. Según el autor Chicas Hernández: "En la doctrina encontramos una gran variedad de clasificaciones respecto de los sindicatos, sin embargo en el desarrollo del tema se citan las más importantes, con la aclaración de que éstas se formulan generalmente desde el punto de vista de los sindicatos de los trabajadores."¹⁵

1.8.1.1. Sindicatos blancos

Son las organizaciones sindicales establecidas, creadas y protegidas por el patrono; que coadyuvan en la defensa de los intereses patronales, dependiendo ideológicamente del sistema capitalista.

Esta denominación surge debido a que el grupo de trabajadores o sus dirigentes, siguen los lineamientos impuestos por el patrono, esto como consecuencia de los beneficios

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 109.

personales que obtienen única y exclusivamente sus dirigentes, no así la totalidad de trabajadores del sector que representan. Estas organizaciones se caracterizan por la falta de confrontación patronal y consecuentemente, la inexistencia de luchas reivindicativas para los trabajadores y por el contrario, lo único que hacen es plegarse a cualquier disposición de este. Según estudios anteriores y conociendo la finalidad de estas organizaciones, se considera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la entidad respectiva, está obligado a inactivar de oficio este tipo de sindicatos que incumplen con la finalidad para la cual son creados.

1.8.1.2. Sindicatos amarillos

Son las organizaciones formadas e implantadas por patronos en forma encubierta; que no tienen una tendencia ideológica definida como organización colectiva.

Este tipo de organizaciones, siempre buscan la forma de confrontar al patrono, pero debido a la falta de comunicación y acuerdos con sus afiliados, dentro de una empresa o institución de trabajo, no tienen el poder suficiente de convocatoria para realizarlo.

1.8.1.3. Sindicatos rojos

Son las verdaderas organizaciones sindicales de trabajadores, que se encuadran dentro de la política total e integral del Estado bajo el sistema socialista; las que se identifican con sus actitudes radicales, reivindicativas y en defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Se caracteriza por su tendencia confrontativa, ya que se encuentra en constante lucha, estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus miembros.

1.8.2. Clasificación legal

Esta clasificación surge como consecuencia del contenido normativo existente en nuestra legislación, de conformidad con lo que al respecto establece el Artículo 215 del

Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 1441 del congreso de la República de Guatemala.

Previo a dicha clasificación se estima oportuno, desarrollar una breve explicación respecto a la formación de los sindicatos de patronos.

1.8.2.1. Sindicatos de patronos y otras formas de organización actual

El Artículo 216 del Código de Trabajo establece: "...Para formar un sindicato de patronos se requiere el consentimiento por escrito de un mínimo de cinco patronos." y en el Artículo 206 del mismo cuerpo legal se encuentra plasmada la definición de sindicato la cual establece: "Sindicato. Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". De conformidad con lo anteriormente expuesto puedo notar que es la Ley la que brinda una definición conjunta de sindicato de patronos o trabajadores.

Específicamente se le otorga el derecho de formar organizaciones sindicales a los patronos o empleadores, pero en Guatemala no se organizan bajo ésta modalidad, en virtud de que operan bajo las figuras de federaciones, asociaciones, cámaras y la cúpula empresarial que está organizada en un comité llamado Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).

La siguiente clasificación legal de los sindicatos la establece el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 215, la cual se expone de la manera siguiente:

1.8.2.2. Por su composición

a) Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos de una misma actividad económica.

Este tipo de sindicatos sufre de grandes críticas debido a que dentro del mismo, se restringe la posibilidad de ingreso a todos los trabajadores, que según su actividad laboral o profesión, no sea igual a la del gremio que constituyó la organización, quitándole unidad y fuerza al sindicato de trabajadores o patronos.

b) De empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, y que prestan sus servicios ya sea: a) en una misma empresa o; b) en dos o más empresas iguales.

Estos sindicatos son los más comunes en virtud de que su amplitud de afiliación permite que puedan integrarse a la organización, trabajadores de diferentes actividades por lo que existe mayor unidad y fuerza para igualar con la posición del empleador.

c) De industria: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores o empresarios de esa actividad.

Esta clase de sindicato se introdujo al Código de Trabajo por la reforma producida mediante el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República que adicionó al Artículo 215 esta nueva clase de organización.

Es interesante el criterio del Doctor César Landelino Franco, quien establece un criterio positivo al respecto: "Este sindicato busca promover la constitución de organizaciones sindicales más fuertes y con mayor capacidad de igualar la posición patronal. Sin embargo uno de los aspectos que más se cuestiona es que ha resultado siempre difícil unir organizaciones profesionales por rama de industria, dada la complejidad que esto puede dar para los trabajadores y sobre todo tomando en cuenta la exigencia que para su constitución debe de concurrir por lo menos tomando la mitad más uno de los trabajadores o de empresarios de la actividad industrial de que se trate."¹⁶

¹⁶ Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 134.

1.8.2.3. Por su naturaleza

Esta clasificación se desprende de lo establecido en el Artículo 206 del Código de trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y establece:

a) Sindicatos campesinos de trabajadores o patronos del sector público y privado: Son asociaciones profesionales constituidas por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Estos sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos que conformen el sector público, es decir de instituciones estatales o bien del sector privado también conocido como empresas individuales, por las actividades que desarrollan operan principalmente en el área rural.

b) Sindicatos urbanos de trabajadores o patronos del sector público y privado: Son los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Están formados por todas las asociaciones profesionales de trabajadores o patronos que se dedican a una actividad que no tiene ninguna relación con las actividades agrícolas, se constituyen en la ciudad capital y el área rural, y pueden ser formados por trabajadores o patronos que conformen el sector público es decir de instituciones estatales, o bien del sector privado también conocido como empresas individuales.

Como punto final respecto de la clasificación de los sindicatos, es importante hacer mención de las leyes que regulan las relaciones laborales, iniciando con el Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que regula las relaciones laborales en el sector privados con el apoyo de los Tribunales de Trabajo; donde se toman los laudos o decisiones arbitrales que pueden ser apelables.

1.8.2.4. Sindicatos urbanos de trabajadores del sector público

Para objeto del presente trabajo, se desarrollará a fondo la sub-clasificación que nace de los sindicatos urbanos de trabajadores o de patronos del sector público o del sector

privado. Se inicia con algunos de los antecedentes que dan lugar a la referida clasificación:

La primera referencia del sistema del servicio civil guatemalteco, surge en el año 1968 con la promulgación de la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala, que tiene por objeto regular la relación del Estado y sus trabajadores. Esta ley establece y garantiza derechos mínimos e irrenunciables para los empleados públicos, como también contempla la regulación de las relaciones entre la administración pública y sus empleados.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala en vigor desde 1985, respeta y amplía los derechos de los trabajadores, al incluir en su texto lo referente a los trabajadores del Estado, en el Capítulo II Sección Novena estableciendo: "Artículo 107. Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna." y el "Artículo 108. Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades..."

Entendido entonces de donde surge la Ley de Servicio Civil, es necesario conocer el propósito por la cual fue creada; el Artículo 2° de la citada ley preceptúa: "El propósito de esta ley es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores con el fin de garantizar su eficiencia, asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para su aplicación de un sistema de administración de personal."

Luego de conocer el origen y propósito de la ley que regula las relaciones del Estado con sus trabajadores, la definición de servidor público establecida en el Artículo 4 de la mencionada Ley: es la siguiente "Servidor Público... persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la



dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.”

La exposición de estos antecedentes es importante para entrar de lleno al estudio de los sindicatos urbanos de trabajadores del sector público, es decir, asociaciones profesionales constituidas dentro de la Administración Pública, a las cuales se les reconoce este derecho en la Ley de Servicio Civil en el Artículo 63 que preceptúa: “Derecho de Asociación. Los servidores tienen derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativas mutualistas, sociales o culturales. Las asociaciones formadas por los servidores públicos no pueden participar en actividades políticas. Queda prohibida la huelga de los servidores públicos.” (Este último apartado que prohíbe la huelga de los servidores públicos, fue derogado tácitamente por el Artículo 116 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, al reconocer el derecho de huelga de todos los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, con la limitación que en ningún caso, deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales y una ley de la materia regulara su ejercicio.

Derivado de lo anterior, es que nace la Ley de Sindicalización y Regulación del Derecho de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, donde se consigna que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de sindicalización y huelga que les garantiza la Constitución, regulando la organización y funcionamiento de los sindicatos estatales.

Es sumamente importante y necesario que se reconozca el derecho de asociación y sindicalización en las relaciones laborales que surgen entre el Estado y sus trabajadores, ya que ameritan un tratamiento legal y conceptual distinto a las desarrolladas en entidades privadas. Esto, con el fin de mejorar las condiciones laborales para los empleados del sector público.

Con el objeto de justificar la necesidad del surgimiento de nuevas organizaciones sindicales, se hace un análisis en dos instituciones públicas como lo son el Ministerio de

Salud Pública y Asistencia Social, y el Ministerio de Educación en cuanto a sus respectivos pactos colectivos homologados dentro de las referidas instituciones.

En ese orden de ideas, se puede determinar los pactos colectivos suscritos entre el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y las respectivas organizaciones sindicales que se han formado dentro de éste, aglutinando a la fecha 23 sindicatos legalmente inscritos y los cuales están constituidos en todo el país y se encuentran activos, esto según datos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Uno de los sindicatos inscritos legalmente es el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, conocido por sus siglas SNTSG, que fue inscrito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el 13 de marzo de 1999, cuenta con un aproximado de 16,693 afiliados y en la actualidad su estado es activo y ha ratificado varios pactos colectivos de condiciones de Trabajo con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de lo cual deriva su importancia.

Las leyes utilizadas en materia de pactos colectivos de condiciones de trabajo suscritos en el sector salud, dentro de la legislación guatemalteca, se basan: en los Convenios Internacionales relativos al Trabajo ratificados por Guatemala, en la suprema No. 1441, en el Código de Salud decreto 90-97 del Congreso de la República y otorgan al pacto colectivo de condiciones de trabajo carácter de Ley Profesional.

Dejando claro que los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen carácter de Ley Profesional, los logros obtenidos por los distintos pactos homologados entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Salubristas de Guatemala SNTSG y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS, se destaca:

Pactos colectivos de condiciones de trabajo homologados entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Salubristas de Guatemala, nombrado en adelante SNTSG, y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social nombrado en adelante MSPAS, según la Resolución No. 42-2000, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 11 de enero del año dos mil se obtuvieron los siguientes logros:



- a) Todos los trabajadores afiliados al SNTSG gozan el derecho a la libre sindicalización y asociación, quedando prohibida cualquier coacción, represalia o amenaza dirigida a coactar el ejercicio de este derecho.

- b) Gozan de inamovilidad sindical todos los dirigentes sindicales, los miembros del sindicato, los miembros de las directivas y sub filiales así como también los miembros de las secciones del SNTSG.

- c) Los dirigentes sindicales pueden ejercer libremente la actividad dirigencial y sus respectivas capacitaciones ya que gozan de licencias especiales.

- d) Se manifestaron aumentos en las licencias con goce de salario.

- e) Dentro de la organización salarial se manifestó un bono de condiciones de trabajo, el cual comprende la distancia geográfica, las condiciones de acceso, las condiciones de vida y las condiciones ambientales.

- f) Adquirieron todos los trabajadores del MSPAS un bono de productividad.

Siendo este uno de los pactos colectivos de condiciones de trabajo más antiguo, suscrito entre el MSPAS y el SNTSG, comprende algunos aspectos importantes en la relación laboral y condiciones de trabajo de todos los trabajadores.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo homologado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Salubristas de Guatemala SNTSG y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS según la Resolución No. 142-2009, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 17 de junio de dos mil nueve mediante el cual se obtuvieron los siguientes logros:

- a) El MSPAS se compromete a respetar el derecho de libre sindicalización a los trabajadores afiliados al SNTSG.

- b) El MSPAS tiene prohibida la inamovilidad laboral de los dirigentes sindicales.

- c) Los miembros del SNTSG tienen derecho para recibir capacitación sindical y ejercer la actividad dirigenal con goce de salario.

- d) El SNTSG logró el goce de los días feriados que contempla la Ley de Servicio Civil, el Código de Trabajo y los Acuerdos Gubernativos y ministeriales correspondientes; así como también que se les repusiera el tiempo a los trabajadores que participan en actividades extraordinarias a la jornada laboral.

- e) Se establece por parte el MSPAS y el SNTSG, un organismo conciliador denominado JUNTA MIXTA, con miembros participantes de ambos grupos, a manera de resolver los conflictos por la vía directa.

- f) El MSPAS negociará con las autoridades correspondientes del IGSS, para que a sus trabajadores les sea otorgada la protección necesaria por los motivos siguientes: enfermedad, accidente o maternidad, ya sea para los trabajadores o para sus cónyuges, convivientes e hijos menores de edad.

- g) El MSPAS está obligado a pagar el salario completo al trabajador en toda la suspensión de labores que haya sido ordenada por el IGSS.

- h) El SNTSG tendrá derecho a una campaña de vacunación contra la hepatitis B cada año, además a que se instalen para sus trabajadores guarderías en la todas las cabeceras departamentales, con el fin de erradicar el trabajo infantil.

- i) El MSPAS se compromete a otorgar a cada trabajador que labore, bajo condiciones de riesgo comprobados, una jubilación temprana que puede solicitar 10 años antes de la edad establecida en la ley.

- j) El MSPAS se compromete a aplicar el Convenio Económico Social a toda su fuerza de trabajo, en beneficio de la población.

- k) El MSPAS no podrá privatizar, ni concesionar en ninguna forma los servicios de salud que presta al pueblo guatemalteco.



l) El MSPAS se compromete a que los servicios de salud que presta a la población guatemalteca, sean gratuitos y por lo tanto, queda cancelada la implementación de programas de recuperación de costos por los servicios que proporciona en el área comunitaria y hospitalaria.

m) El SNTSG debe velar porque todos los trabajadores del MSPAS cumplan con sus funciones y atribuciones, para fortalecer y desarrollar los servicios de salud pública de Guatemala, hasta llevarlos a una calidad óptima especialmente en la atención al paciente.

n) Se paga un bono temporal por reestructuración administrativa, un bono por antigüedad que incrementa 1% por año laborado, además otorgo un incentivo salarial de Q700.00 en efectivo, una semana antes de semana santa, un incentivo económico por prestar un trabajo decente cada año, establecido según la economía de la ejecución presupuestaria de cada año fiscal.

o) Se brinda una compensación económica equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos a los trabajadores de las clases pasivas del Estado.

p) Se implementó una carrera administrativa escalonaría.

q) Se creó una comisión para poder trasladar a los trabajadores temporales a renglones presupuestarios permanentes.

r) Por último se estableció que los viáticos deberán ser pagados a los trabajadores antes de que salgan a cumplir con su trabajo.

Convenio colectivo de condiciones de trabajo homologado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Salubristas de Guatemala SNTSG y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS según la Resolución No. 100-2012, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 10 de abril de dos mil doce que surge de las acciones judiciales y constitucionales que ambos han promovido, uno en contra del otro y en el

mismo se comprometieron a renunciar y desistir posteriormente a la suscripción del convenio en el cual se obtuvieron los siguientes logros:

a) A todos los trabajadores del MSPAS, se les otorgó un bono por antigüedad real, en el que el Ministerio reconoce a sus trabajadores la antigüedad real, a partir del año de ingreso a la institución con un incremento a sus ingresos salariales conforme a un porcentaje previamente establecido por ellos.

b) Respecto de los trabajadores temporales el MSPAS y el SNTSG, conviene integrar una comisión, para que posteriormente a un estudio y análisis estos puedan ser trasladados a renglones presupuestarios.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo homologado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Salubristas de Guatemala SNTSG y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS según la Resolución No. 347-2013, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 12 de septiembre de dos mil trece en el cual se obtuvieron los siguientes logros:

a) Se estableció que los días 9 de marzo por aniversario del SNTSG, como día de los afiliados el miércoles santo todo el día; y los días 10 de mayo y 17 de junio; como también, un día permiso especial por el cumpleaños para cada trabajador; días de descanso para la celebración respectiva, con goce de salario. Así mismo se determinó que todos los feriados y asuetos que coincidan con días inhábiles se guardará para el día hábil anterior o posterior.

b) Se otorgaron 30 días de vacaciones hábiles anuales.

c) Tendrán licencias con goce de salario: por fallecimiento de sus padres o hijos 5 días; por matrimonio 10 días; por nacimiento de hijo 5 días; por fallecimiento de hermano 3 días y por enfermedad comprobada 2 días.

d) En el caso de las reinstalaciones para trabajadores afiliados al SNTSG, se le considerara el tiempo mediado entre el despido y su reinstalación como tiempo efectivo

de trabajo y se le abonara a su antigüedad laboral para que pueda gozar de los beneficios de este pacto.

e) Se otorgó un bono mensual del 20% sobre el sueldo base; un bono mensual de 10% a trabajadores del MSPAS; un bono de 25% sobre el salario inicial y un bono por años de servicios acumulados aunque no sean continuos.

f) Se implementó en este pacto un Reglamento de los gastos de viáticos del MSPAS, con el objeto de establecer las normas relacionadas con los gastos de viáticos y otros gastos conexos derivados del cumplimiento de comisiones oficiales llevadas a cabo en el interior o exterior de la República por parte de los funcionarios o empleados que presten sus servicios para el MSPAS.

g) Por último se estableció un convenio social que brinda una hora de alimentación sin descuento para todos los trabajadores; un bono especial vacacional de Q400.00; un bono navideño de Q300.00 y se entregarán insumos, útiles y uniformes de acuerdo a las necesidades de cada trabajador por parte del MSPAS.

Lo anterior pone de manifiesto y evidencia que solo, a través de la organización sindical, los demás trabajadores del sector público y porque no decirlo del mismo sector privado, pueden negociar con sus patronos pactos colectivos de condiciones de trabajo que mejoren sus condiciones laborales.

En el caso del Ministerio de Educación, cabe mencionar que existen varios sindicatos, y uno de los más importantes es el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, conocido por sus siglas STEG, el cual ha suscrito varios pactos colectivos de condiciones de trabajo con dicho ministerio. Este sindicato fue inscrito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el día seis de junio de 1988 y cuenta con un número aproximado de 46,893 afiliados; estas organizaciones sindicales que pertenecen al sector educación realizan sus pactos colectivos según las normas jurídicas vigentes en: la Constitución Política de Guatemala, en los Convenios Internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441, en la Ley de Servicio Civil, la Ley de Educación Nacional Decreto Legislativo No. 12-91, en el



Estatuto Provisional de los Trabajadores del Estado el Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional Decreto Legislativo 1485 y demás acuerdos gubernamentales o ministeriales de aplicación general en el Ministerio de Educación.

La Ley de Educación Nacional Decreto Legislativo No. 12-91, en el Artículo 41 establece respecto al derecho de sindicalización de los docentes, trabajadores lo siguiente: "Derechos de los educadores. Son derechos de los educadores:...c) Organizarse libremente en asociaciones de educadores, sindicatos, cooperativas o en forma conveniente para el pleno ejercicio de sus derechos individuales y colectivos y para el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales. d) Mantenerse en el goce y disfrute de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1485, Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, en las leyes laborales del país, Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales..."

En este artículo se le otorga principalmente a todos los docentes, el derecho que tienen a organizarse en sindicatos, pero también brinda otras opciones de organización además de esto se establecen las leyes que rigen su funcionamiento.

Siendo el sector educación un elemento fundamental para buscar el desarrollo de la sociedad guatemalteca, menciono a continuación algunos los pactos colectivos de condiciones de trabajo, homologados por el Ministerio de Educación MINEDUC y el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala STEG, para lo cual procedo de la siguiente forma:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo homologado entre el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala llamado en adelante STEG y el Ministerio de Educación llamado en adelante MINEDUC según la Resolución No. 125-2008, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 11 de junio de dos mil ocho en el cual se obtuvieron los siguientes logros:

a) El MINEDUC otorga a los trabajadores el derecho a la libre sindicalización y asociación.

- b) Los dirigentes sindicales y los miembros del Comité Ejecutivo de los sindicatos gozan de inamovilidad sindical.
- c) El MINEDUC está comprometido a conceder licencias a los afiliados de los sindicatos cuando estos deban asistir a asambleas nacionales, ordinarias y extraordinarias.
- d) Los afiliados gozan de licencias para capacitación sindical y para ejercer la actividad sindical.
- e) El MINEDUC deduce del salario de los afiliados al STEG el monto establecido en las leyes vigentes.
- f) Los trabajadores del MINEDUC tienen derecho a ciertos permisos con goce de salario.
- g) El MINEDUC y el STEG, se comprometen a prestar servicios educativos y administrativos, así mismo a mejorar constantemente la calidad de la misma.
- h) El MINEDUC, está obligado a mantener de manera constante, los procesos de capacitación y evaluación de los recursos humanos necesarios para mejorar la calidad de los servicios prestados.
- i) Se expreso interés en las actividades orientadas a mejorar la calidad educativa y se implementaron nuevos métodos, para involucrar a los padres de familia y demás miembros de la comunidad en la función educativa.
- j) La Autoridad Nominadora del MINEDUC estudiara, analizará y concederá el traslado a los trabajadores siempre que cumplan con los requisitos establecidos.
- k) El plazo en el cual los trabajadores que han pedido su permuta de un puesto a otro no debe exceder de cuatro meses.

l) El MINEDUC se ha comprometido a dotar a los docentes de material didáctico en los primeros 30 días del mes de enero de cada año.

m) Es obligación del MINEDUC, brindarle al centro educativo el equipo escolar necesario para el ejercicio de sus funciones.

n) Se implemento un reajuste salarial para todos los trabajadores del MINEDUC equivalente a un 8% al salario ordinario.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo homologado entre el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala STEG y el Ministerio de Educación MINEDUC según la Resolución No. R 54-2013, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 12 de febrero de dos mil trece en el cual se obtuvieron los siguientes logros:

a) El MINEDUC garantiza la libre sindicalización de los trabajadores.

b) Los dirigentes sindicales gozan de inamovilidad laboral.

c) Los miembros del STEG cuentan con licencias para capacitación sindical y para ejercer la actividad sindical con goce de salario.

d) El MINEDUC paga a los trabajadores cualquier actividad realizada en el horario fuera de la jornada laboral, en virtud de ser considerado como trabajo extraordinario

e) Los trabajadores tienen licencias con goce de salario por la muerte del cónyuge, sus padres o sus hijos de 5 días, por matrimonio 6 días, por fallecimiento de sus abuelos 3 días, por fallecimiento de hermanos 3 días, por hospitalización e intervención quirúrgica de sus padres, esposa o hijos 3 días, por citación judicial el tiempo necesario para asistir a las mismas, por enfermedad común lo que establezca el IGSS, el miércoles santo, el 24 y 31 de diciembre y el día de su natalicio o cumpleaños.

f) Se otorgó a las mujeres trabajadoras, un descanso especial por maternidad de 30



días precedentes al parto y 60 postnatales.

- g) Se creó una JUNTA MIXTA formada por miembros del STEG y del MINEDUC, con el fin de resolver los problemas laborales individuales o colectivos.
- h) El MINEDUC está obligado a pagar al trabajador la parte del salario que deje de cubrir el IGSS, mientras dure la suspensión equivalente a un 100%.
- i) El MINEDUC se compromete a otorgar a los trabajadores las prestaciones correspondientes al orden profesional.
- j) El MINEDUC deberá otorgar becas nacionales o internacionales a los trabajadores que destaquen en su profesión y autorizará licencias con goce de salario mientras estas duren.
- k) El MINEDUC tiene la obligación de promover y respetar los derechos de los docentes.
- l) Se otorgaron prestaciones educativas, con el fin de fortalecer la actividad docente, a través de materiales de mobiliario y equipo, necesario y suficiente para el desarrollo de sus funciones.
- m) El MINEDUC brinda útiles escolares, libros de texto, alimentación escolar en la tutela del fondo de gratuidad benéfica a toda la población guatemalteca.
- n) Se otorgó un seguro de vida especial a los todos los trabajadores del ministerio.
- o) Se reajustó el salario de todos los trabajadores de un 8% al salario base.
- p) Actualmente se paga el salario mínimo a los trabajadores administrativos y de servicios.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo homologado entre el Sindicato de

Trabajadores de la Educación de Guatemala STEG y el Ministerio de Educación MINEDUC según la Resolución No. 126-2013, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 22 de abril de dos mil trece en el cual se obtuvieron los siguientes logros:

- a) Se brinda capacitación a todo el personal del MINEDUC y este asume la responsabilidad de sufragar los gastos durante el periodo de la capacitación, además de que institucionalizará el Programa Académico de Desarrollo Profesional Decente (PADEP) en todos los municipios del departamento del país.
- b) Se creó un reglamento para la prevención de conflictos derivados de la relación laboral.
- c) Todos los trabajadores cuentan con el derecho de acción individual o colectiva para ejercer sus derechos ante los órganos competentes.
- d) Todos los trabajadores del MINEDUC gozan de estabilidad laboral ya que no podrán ser destituidos sin causa plenamente justificada.
- e) Se amplió el Programa de Solidaridad Magisterial por el servicio de hospitalización.
- f) Se amplió la cobertura de enfermedad común en los departamentos que no existía.

Los logros descritos con anterioridad, son el resultado de arduas, difíciles y duras negociaciones entre los Ministerios y los respectivos sindicatos, de ahí la importancia de la organización sindical, quien mediante la celebración de los pactos colectivos y su eficacia jurídica, la cual emana del carácter de ley profesional, su cumplimiento es obligatorio e inexcusable para las partes firmantes.

Cabe mencionar que únicamente a través de los pactos colectivos, se pone de manifiesto y se plasma, la finalidad de las organizaciones sindicales y el papel fundamental que estas deben asumir de defensa de los intereses de sus miembros, ante las posturas contradictorias y neoliberales, que los gobiernos han adoptado ante la



situación de los docentes en nuestro medio.

Lo antes descrito, pone de manifiesto y evidencia que solo a través de la lucha organizada, consiente y consecuente, es factible lograr beneficios en favor de la clase obrera o proletaria del país, así mismo es indispensable, elevar el nivel de formación y concientización del movimiento sindical guatemalteco, como también promover el surgimiento de nuevas organizaciones sindicales, a través de las cuales los trabajadores a nivel nacional puedan obtener beneficios que les permitan una vida más digna justa y equitativa no obstante de ser este, uno de los fines y obligaciones del estado establecida constitucionalmente, como lo es el velar por el desarrollo integral de la persona, obligación que con el pasar de los años, ha quedado enmarcada únicamente en el texto constitucional, debido a la falta de organización del pueblo en defensa de sus interés lo cual trae como consecuencia una política capitalista o neoliberal adoptada por los distintos gobiernos a lo largo de la historia.



CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos del movimiento sindical

La historia del movimiento sindical se encuentra íntimamente ligada y sincronizada con la historia del movimiento obrero, ya que desde hace siglos los trabajadores han luchado en beneficio de mejorar sus relaciones individuales y colectivas frente al dueño de los medios de producción conocido actualmente como patrono o empresario.

En ese orden de ideas, como antecedentes del movimiento sindical, a manera de comentario se cita algunos acontecimientos que marcaron el inicio de la insurgencia social, en la historia de la humanidad y a la vez cimentaron las bases del movimiento sindical a nivel mundial; como acontecimientos o hechos remotos se puede citar:

a) En el Antiguo Egipto, en el año de 1490, A. C., durante el reinado Faraónico de Khouphron, a consecuencia del trabajo desgastante y las condiciones inhumanas de los alfareros quienes trabajaban de sol a sol, en la colocación de ladrillos, sin ninguna prenda de vestir, más que un pedazo de taparrabo, hecho que repercutía físicamente dañando el funcionamiento de sus riñones, aunado a ello eran obligados a amasar todo tipo de inmundicias, que causaba lesiones en sus manos, debiendo en la mayoría de los casos ingerir alimentos en tales condiciones, toda vez que solamente podían lavarse las manos una vez al día, estos acontecimientos dieron por resultado lo que se conoce como la primera huelga en la historia de la humanidad, lo cual se encuentra redactado en un antiquísimo papiro denominado la instrucción de Kety.

b) Acontecimiento similar se suscita en los tiempos de Ramses y Asurbanipal, en donde los albañiles de la ciudad de Tebas, en la construcción del templo de Mut, se organizaron y expusieron sus quejas y vejámenes ante el gobernador de la ciudad, argumentos que fueron ignorados y desatendidos, provocando así la convocatoria de los obreros a reuniones continuas, con la finalidad de abandonar la construcción de la obra, en protesta de la precariedad de condiciones de trabajo y el insignificante pago de sus salarios.



El autor Castronena establece: “que el movimiento sindical denota la liberación de energía, dinámica, movimiento como primicia de una verdadera fuerza humana y social que han impuesto los trabajadores a sus acciones y esfuerzos para construir un frente que por el número y resultado de la unión, corresponde de alguna manera al poder económico y social del empresario.”¹⁷

Para trazar el panorama de la historia del movimiento sindical, es imperativa la necesidad de establecer una división, en periodos o edades que permiten determinar o establecer, el desarrollo de estas organizaciones a los largo de la historia, las cuales se describen a continuación:

2.1. Edad Antigua

En esta etapa, marcada por la esclavitud, no existe en el vocablo común de los pueblos, las frases patrón, trabajador, menos aún cuerpos normativos que determinaran las relaciones existentes entre ambos, consecuentemente se desconocía la forma o manera de establecer criterios, que permitieran velar por condiciones adecuadas en el desarrollo de las distintas actividades que se suscitaban en el modo de producción imperante en aquella época, lo cual queda evidenciado según lo expuesto por los juristas estudios de dicho movimiento.

El ilustre jurista mexicano José de Jesús Castronena se refiere indicando: “que Grecia es el más lejano antecedentes del movimiento sindical en el mundo. Fue una época lejana y distante en los siglos V y VI a la cual se le puede llamar época paleolítica del sindicalismo, ya que no existía noción de la relación jurídica entre un trabajador y un patrón, ni menos aún la idea del grupo de colegas que se asocian para defender sus intereses.”¹⁸

En Grecia como en toda sociedad esclavista del mundo antiguo, abundaba la mano de obra de que disponían los propietarios de esclavos y se consideraba que solo las

¹⁷ Castronena, José de Jesús. **Manual de derecho obrero**. Pág. 1.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 5.

bestias y los esclavos debían trabajar, esta situación se dispersó con el aumento de la industria familiar, ya que se sustentaba con el trabajo de los familiares que eran llamados hombres libres siendo este el acontecimiento que dio origen a los graves conflictos en la historia griega, los cuales trataban de solucionarse en Atenas por las leyes de Solón.

Otro hecho importante ocurrido en Grecia, fue la agrupación de artesanos, constituyendo asociaciones de oficio, con la finalidad de actuar en política, otorgar o brindarse ayuda mutua, pero sin motivos laborales debido a que eran fuertemente reprimidos por sus dueños.

Las primeras asociaciones que se inscriben de carácter profesional, fueron la Collegia Opificum et Mercatorum, formadas por aprendices profesionistas o artesanos de una misma actividad, cuyo origen se remonta en la antigüedad de la monarquía romana en el siglo I, y no fue hasta el periodo del Imperio, que se autorizó la fundación de asociaciones, incluyendo a los esclavos únicamente para realizar actos de auxilio mutuo, bajo la imposición de penas patrimoniales extraordinarias exigidas a través de un procedimiento acusatorio.

Fue aproximadamente “en el siglo VI hubo una revolución que unifico el sentir y el deseo de toda la población o mejor dicho de una insurrección de la plebe que se instaló en el Monte Aventino, que condujo a la caída de la realeza y a que se les otorgaran leyes escritas que le dieran igual tratamiento a patricios y plebeyos, por lo que se sostiene que este acontecimiento fue la primera huelga en la humanidad.”¹⁹

Las rebeliones de esclavos que surgieron en este periodo, son ejemplos de movimientos sociales, que han dado lugar al nacimiento del movimiento sindical, hecho que motivó a los primeros trabajadores, a asociarse y luchar en beneficio de sus intereses comunes.

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 8.



2.2. Edad Media

En esta etapa ya existen antecedentes de insurrecciones o estallidos sociales, con fines de igualdad, lo que motiva y promueve en el ámbito laboral, el surgimiento de las primeras luchas reivindicativas al respecto.

Como acontecimientos que marcaron este periodo se cita lo siguiente:

“Inicia tras la caída del Imperio Romano y toda la cultura laboral tan denigrante para el ser humano que se había manejado fue ocultada y escondida sin acceso al pueblo, las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo comienza a considerarse como un bien social y se dan estadios previos en los que los trabajadores buscaban unirse para mejorar sus intereses.”²⁰

El primer indicio que dió pauta al movimiento sindical, ocurre en Roma con la fundación de la llamada Collegia Opificum que estaba conformada por los gremios, pero aún no se defendían frente al empresario, por lo que no constituía un verdadero sindicato.

Poco tiempo después surge el Feudalismo que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno, esto no es más que grandes extensiones de tierra que pertenecían al Estado y la nobleza, por lo que la clase trabajadora era la que debía pagarle al estado altos intereses para poder sobrevivir.

Entre los señores feudales y la iglesia católica se repartían todo el trabajo, siempre de forma intermedia, ya que había quienes cobraban intereses para el Estado y los que trabajaban realizando tímidamente actividades artesanales.

Aparece la figura de los autónomos medievales, que eran los que se movían en la frágil frontera de cobrador o trabajador, siempre vivían con miedo de parecer demasiado rico o demasiado pobre con el fin de no desencajar del puzle. En esta situación de desconfianza y zozobra es impensable que se hubiere dado la formación de posibles

²⁰ *Ibíd.* Pág. 15.

sindicatos.

Es impresionante notar que con la llegada del feudalismo, se da un retroceso en la evolución histórica del movimiento obrero, porque como se expuso, al inicio de la edad media surgieron los primeros indicios de rebelión en contra de la esclavitud por parte de la clase trabajadora y lamentablemente lo poco que se había logrado se desvaneció, a causa de la coacción que el Estado y la nobleza ejercían en contra de la población.

2.3. Edad Moderna

En este apartado de los antecedentes del movimiento sindical, ocurrieron grandes hechos históricos como el descubrimiento de América, la fiebre del oro, la inflación, el cohecho y la corrupción que son términos que daban origen al surgimiento de las grandes fábricas, mercados y nueva maquinaria que a la vez fomenta nuevos sistemas de producción y nuevas necesidades sociales, por lo que inicia la gran competencia.

“Entre 1776 y 1810 tiene lugar la revolución industrial y surge gracias a esta una nueva ideología que viene a establecer que la riqueza no se centra exclusivamente en tener o no propiedades de tierra y nos enseñó que la riqueza no solo se obtiene por nacer en una familia noble, que en cualquier parte hay oportunidades de crecer. La revolución industrial se inició en Inglaterra y se extendió después a toda Europa, esta industrialización, además de un gran impacto económico también dio lugar a enormes transformaciones sociales, ya que con anterioridad el trabajo era únicamente manual, pero a partir de aquí esa economía familiar y rudimentaria da paso a otra economía más pujante de la que está a cargo la industria y la manufactura.”²¹

“El Reino Unido fue el primer país que puso en marcha una prometedora innovación de su industria, transformando radicalmente los modos de producción y factores de tipo social y económico, fueron los que aceleraron esa industrialización en Gran Bretaña porque había una cantidad notable de capitales dispuestos a ser invertidos en ese naciente proceso industrial, y que procedían del intenso tráfico de la marina mercante,

²¹ Valladares Fernández, José Luis. **Los sindicatos**. Pág. 7.



del comercio con sus colonias y hasta el tráfico de esclavos. Esto facilitaba la modernización industrial al tener libertad para invertir los recursos económicos de la manera más eficiente posible.”²²

Muchas personas provenientes del campo perdieron la oportunidad de sobrevivir como lo habían hecho con la ayuda de la economía familiar, ya que el trabajo que ellos realizaban, era únicamente de índole artesanal y este había perdido su valor ante el nuevo mercado industrial que revolucionó la forma de producción.

Las mejoras tecnológicas aplicadas a la explotación agrícola, fueron determinantes para una mayor producción de alimentos con mucha menos mano de obra. Esto dio lugar a un excedente notable de trabajadores agrícolas que emigraban hacia la ciudad, buscando nuevos puestos de trabajo y este éxodo masivo de campesinos prestos a convertirse en obreros industriales, da un empuje notable al desarrollo de las nuevas fábricas. Hay antecedentes de que la industria textil algodonera fue la primera en utilizar masivamente a estos obreros agrícolas que procedían del campo.

Desde un principio, se intentó que estas fábricas fueran plenamente rentables; se creó la producción en serie y puesto que no había norma jurídica alguna que regulara esa actividad, se explotaba descaradamente a los trabajadores. Consecuentemente por un simple salario de hambre, se les hacía trabajar de sol a sol sin garantía laboral alguna, a tal extremo de utilizar a niños en la cadena de producción, de una manera totalmente inhumana, debido a que estos eran más rentables al tener un salario mucho menor.

“Los nuevos trabajadores se dieron pronto cuenta de que luchando individualmente contra la avaricia desmedida de los patronos, nunca lograrían mejorar su precaria situación laboral. Necesitaban que la lucha fuera colectiva. De ahí que comenzaron a unirse en una especie de asociaciones, inicialmente de corte muy rudimentario, dando así inicio a lo que más tarde se denominó movimiento obrero.”²³

²² **Ibíd.** Pág. 10.

²³ **Ibíd.** Pág. 19.



Las complicaciones a las que se enfrentaban los trabajadores al momento de llevar a cabo ese asociacionismo eran enormes. El movimiento asociativo en aquella época era totalmente ilegal y estaba claramente tipificado como delito penal, al tratarse de asociaciones clasificadas como ilegales, estaban rigurosamente prohibidas y perseguidas con la mayor dureza. Pero a los trabajadores de la nueva industria no les quedaba otro camino, si es que querían poner fin a la explotación creciente y a la vez mejorar sus propias condiciones de vida, este movimiento asociativo aunque con desigual fortuna se fue extendiendo poco a poco al resto de países europeos.

No obstante lo anterior, a pesar de lo arriesgado de esas actuaciones colectivas llevadas a cabo por los trabajadores, las asociaciones terminaron por imponerse y si bien continuaban siendo ilegales, fueron convirtiéndose cada vez en una auténtica y prometedora realidad. No tenían aún peso específico, ni influían para nada en las leyes que promulgaban los distintos gobiernos, pero adquirieron relevancia tanto en prestigio como en número de asociados y los países, primero se vieron obligados a tolerarlas y posteriormente, a reconocer el deseado derecho sindical.

A partir del año de 1810, el movimiento sindical surge como contra partida a la revolución industrial, aunado a la democracia moderna que legalmente comienza a abolir la esclavitud y a generalizarse el trabajo asalariado, así mismo el movimiento sindical inicia su fortalecimiento en la revolución francesa, debido a la ruptura o quiebra que esta provocó en el sistema feudal y el reconocimiento de derechos a la clase obrera, como resultado de la referida revolución.

“En 1824 Inglaterra fue el primer país en reconocer el derecho sindical como consecuencia de una considerable presión popular y obrera con la que el parlamento británico derogó las famosas Combination Acts o leyes que prohibían el asociacionismo de los trabajadores. Esta derogación supuso de hecho la legalización de esas asociaciones, el beneficio más significativo fue que el ejemplo de Gran Bretaña fue imitado más tarde por los demás países. Estas asociaciones que con sudor y lágrimas pusieron en marcha los indicadores del movimiento obrero, se fueron perfeccionando y



con el tiempo se convirtieron en lo que hoy conocemos por sindicatos.”²⁴

La apreciación que se tiene del primer movimiento sindical, lamentablemente surge como consecuencia de la explotación de que era víctima la clase trabajadora, por parte de la clase patronal en este periodo; patronos que con el afán de enriquecerse desmedidamente y bajo el amparo institucional del Estado, denigraban, esclavizaban reprimían y explotaban a los trabajadores, incluyendo niños que se vieron rodeados de miserables e inhumanas condiciones laborales.

Cabe mencionar como antecedente del movimiento sindical en el continente americano, específicamente en Norteamérica, surgen las organizaciones obreras, y es en 1886, el día uno de mayo se da una lucha por parte de estas organizaciones, con la finalidad de establecer la jornada laboral de ocho horas de trabajo diurno, la cual se conoce como los sucesos de Haymarket en Chicago, que desencadenaron en la represión institucional por parte del Estado, quien como represalia, condenó y ejecuto injustamente a varios obreros, por lo que desde entonces el uno de mayo se celebra en todo el mundo, el día de los trabajadores.

Continuando en el viejo continente, en 1900 nace el Partido Laborista inglés en torno casi exclusivamente al sindicalismo de las Trade-Unions, que actuó como elemento de cohesión y motor financiero y operativo; en su seno, desde el primer momento, conviven marxistas, libertarios, socialdemócratas y cristianos.

Así mismo en España al final de la Guerra Civil, el movimiento obrero español y el último movimiento obrero revolucionario europeo, queda herido de muerte debido a que su militancia se reparte entre los cementerios, las cárceles o el exilio. Los más perjudicados en esta guerra fueron los pobres.

Fue hasta en 1945, que las luchas sociales se internacionalizan y surge una nueva división internacional del trabajo, que genera un abismo entre un norte cada vez más enriquecido y un sur cada vez más empobrecido.

²⁴ **Ibíd.** Pág. 20.



En el norte, el Estado del bienestar adormecerá al movimiento obrero europeo, la concentración social impone como modelo de relación con el capital y se aceptarán los postulados básicos de la economía capitalista, como complemento la estrategia de la concentración, la desmovilización y la fragmentación del movimiento obrero están llevando una pérdida progresiva de las conquistas laborales conseguidas con el sudor y la sangre de las generaciones predecesoras.

Como contrapartida, en el sur desde los movimientos descolonizadores de África y Asia, a los movimientos por la justicia laboral de toda Iberoamérica, las luchas sociales continúan a vida o muerte. Miles de sindicalistas son asesinados en todo el mundo por seguir defendiendo los derechos básicos para los trabajadores.

Varios de los postulados que han dado origen al movimiento sindical prevalecen en la actualidad, considerando que aún se realizan luchas colectivas de trabajadores con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y que se les garanticen ciertos derechos que ayudarán a mejorar también su calidad de vida, con la diferencia que el estado se encargó de eliminar físicamente a toda la diligencia sindical verdaderamente enfocada en velar por el beneficio de las y los trabajadores, coartar e impedir el desarrollo de las organizaciones sindicales, desmembrando así el verdadero sentido del sindicalismo y surgiendo bajo el amparo de la misma clase patronal, falsos dirigentes capaces única y exclusivamente de velar por sus intereses personales.





CAPÍTULO III

3. Historia del movimiento sindical en Guatemala

A lo largo de la historia de la humanidad y sus etapas evolutivas, los acontecimientos suscitados en el viejo continente, dieron como resultado cambios sociales significativos para los plebeyos, quienes a través de la organización y lucha continua, constituyeron dignos ejemplos a imitar en el nuevo continente.

En lo que a Guatemala respecta, en el inicio de la colonia, resulta prematuro utilizar el término de movimiento sindical, debido a la inexistencia de un cuerpo normativo, que regulara el proceso de producción de los artesanos guatemaltecos, y menos aún la existencia de normas jurídicas que garantizaran el derecho de asociación.

Como acontecimientos que marcaron la necesidad de organización en el sector artesanal en nuestro medio, se puede citar el abuso de poder y las atrocidades cometidas por el ayuntamiento, regulando la explotación de los artesanos en la elaboración de sus productos.

Para poder analizar a fondo el surgimiento de las primeras formas de organización en Guatemala, es indispensable hacer énfasis, en lo que se conoce como las distintas etapas del movimiento sindical, las cuales se mencionan a continuación.

3.1. Época colonial 1821

En esta época no existe ninguna norma jurídica que regule el derecho de asociación profesional o libertad sindical. Las organizaciones estaban compuestas por trabajadores que se limitaban a socorrerse y auxiliarse entre sí, realizando actividades de puro estudio.

Su característica esencial se basa en la inexistencia de movimientos reivindicativos por parte de los trabajadores con miras a obtener mejoras en sus condiciones laborales; cabe mencionar que estas organizaciones estaban compuestas en su mayoría por



artesanos y únicamente existían en la ciudad capital.

Es en este periodo de la historia, en que tiene su origen la organización de artesanos, por lo que la antigua capital de Guatemala ha sido descrita como la ciudad gremial por excelencia, en ella los gremios de artesanos alcanzaron su máximo desarrollo desde la segunda mitad del siglo XVI, hasta el siglo XVIII, el gremio artesanal contaba con una estructura marcadamente jerárquica no obstante lo anterior, estaba sujeto a la principal institución de dominio que era el Ayuntamiento, el cual a través de reglamentos dictaba precios, supervisaba la calidad de los productos, controlaba pesas, medidas y precedía los exámenes de oficio.

Por ello la agremiación de todos los artesanos de la ciudad fue obligatoria y los que no correspondían a este deber se convertían en víctimas de persecución, respondiendo de esta forma a motivos económicos distintos y ajenos a los intereses del artesanado de aquella época.

Fue durante el régimen liberal que resurgió la organización de artesanos; auspiciándose el 15 de junio de 1877, la creación de la Sociedad Central de Artesanos. Luego se manifiesta de manera elocuente la importancia de los artesanos en su función de producción de bienes de consumo para el mercado local y como innovadores de las técnicas productivas, en aras de mayor auge de la fabricación manufacturera del país.

En 1891 las asociaciones de artesanos estuvieron en extrema dependencia de la voluntad política implicándose, en graves conflictos políticos de los caudillos que se disputaban la presidencia en las elecciones de ese año, conflictos que dieron como resultado que la Sociedad Central de Artesanos dejara de existir. A diferencia de esto la llamada Alma Máter de las sociedades es decir El Porvenir de los Obreros, asumió un papel de liderazgo en la unificación de los diferentes gremios locales, tal es el caso de la Federación de Sociedades Obreras, ya para el año de 1914 con el apoyo de la Ley Protectora de Obreros creada en 1906, estas sociedades son denominadas mutualistas.

El movimiento de artesanos fue adquiriendo un crecimiento más destacado durante el gobierno del Licenciado Manuel Estrada Cabrera, debido al abierto paternalismo del

gobernante hacia la asociación mutualista de los trabajadores en las ciudades y por el avance en la conciencia de los artesanos y obreros de aquella época, con respecto a la necesidad de unirse y estrechar sus lazos solidarios, como prerrequisito para lograr el mejoramiento económico de la crisis causada por la extrema dependencia de la economía nacional del mercado externo, que de algún modo hacían peligrar la sobrevivencia de gran número de talleres artesanales.

“El gobierno de Manuel Estrada Cabrera, constituyó el escenario económico y político en el cual creció la organización gremial y también se desarrolló en el seno de los agremiados un cambio cualitativo referente a su relación con el poder estatal y la política económica oficial. Hacia el final de dicho período, se gestaron entre los trabajadores urbanos nuevas formas organizativas más allá del mutualismo que les llevaron a participar en la lucha contra el régimen y marcaron los inicios de la futura organización sindical”.²⁵

Durante esta época, únicamente se crearon organizaciones sindicales de artesanos de carácter mutualista, esto quiere decir, que se creaban con el fin primordial de apoyarse mutuamente basándose en las necesidades que surgían dentro de los gremios de artesanos trabajadores.

3.2. La época Independiente hasta 1930

Es en esta etapa donde surgen normas jurídicas que regulan el derecho de asociación, lo cual da por resultado el surgimiento de los primeros sindicatos, a nivel urbano.

En ese orden de ideas, los trabajadores que deseaban organizarse y adoptar una figura sindical adquirirían el reconocimiento legal de sus organizaciones, las cuales se amparan en leyes relativas a esta materia. A diferencia de la época colonial conocida también como época de las mutualidades, en este período se dan los primeros movimientos reivindicativos de las organizaciones sindicales.

²⁵ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). **Más de 100 años del movimiento urbano en Guatemala.** Pág. 20.



Los logros más importantes de esta época desde el punto de vista de los movimientos reivindicativos son:

- a) En 1920 los trabajadores ferroviarios de la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América van a la huelga, logrando que se acceda a la mayoría de sus demandas.
- b) En 1925 y 1926 la Gremial de Zapateros plantea un conflicto colectivo, exigiendo la reducción de la jornada, el aumento de salarios, talleres y locales higiénicos y trato más humanos para los trabajadores, que culminó con un triunfo rotundo ya que fueron aceptadas sus peticiones.
- c) El sindicato gremial de panificadores plantea aumento de salario, mejoras en la jornada diurna y suspensión de la jornada nocturna o su pago con salario doble, muchas de las pretensiones fueron acogidas y el gobierno emitió un reglamento sobre las jornadas diurna y nocturna favorables a los panificadores.

Los logros obtenidos por las organizaciones sindicales trascienden de generación en generación, no solo para sus afiliados, sino en beneficio de la clase trabajadora en general, prueba de ello es que en la actualidad, como resultado de la lucha obrera de aquella época se estableció legalmente como jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, ocho horas diarias.

3.3. La época Ubiquista 1930-1944

En esta época se ve ofuscado todo lo que los trabajadores habían conseguido con arduas luchas, en virtud de que los logros y avances obtenidos en materia laboral se derrumban totalmente con la llegada al poder del General Jorge Ubico, quien reprimió todo tipo de movimientos reivindicativos, restringiendo las garantías constitucionales, aunado a ello muchos de los dirigentes sindicales, además de sufrir persecución, fueron expulsados de Guatemala, otros encarcelados, torturados, y los que corrieron con menos suerte fueron asesinados, lo anterior evidencia la represión estatal de que fue objeto la clase obrera.



“Jorge Ubico excluye las garantías constitucionales de libertad de reunión y manifestación a todas las agrupaciones sindicales, porque según el gobernante se utilizaban únicamente medios violentos e ilegales, para intentar modificar las situación laboral. Por ello incorporó un artículo penal que establecía la pena de muerte contra los autores de los delitos contra instituciones estatales, especialmente de sindicalistas ya que sus acciones atentaban contra la moral pública”.²⁶

Como resultado de avances y logros obtenidos por la clase obrera en las épocas anteriores, en esta época ya eran conocidas algunas leyes y reglamentos respecto a la libertad sindical y a la conformación de sindicatos, avances que quedaron sin efecto mediante la creación de decretos emitidos por Jorge Ubico, quien se caracterizó por imponer mano dura a través de la represión institucional en contra de todo movimiento social, con el afán de defender los intereses de las empresas transnacionales y la burguesía minoritaria.

3.4. La época de la Revolución de Octubre de 1944-1954

En esta época alcanza su apogeo el sindicalismo nacional, ya que la sindicalización por fin adquiere protección constitucional al principio y posteriormente el reconocimiento de leyes más específicas en la materia.

Cabe resaltar que en 1945, como resultado de la creación de la Carta de las Naciones Unidas, en Guatemala después de la caída de Ubico, se albergaron por parte de los gobernantes de aquella época, varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, especialmente los relativos a la libertad sindical.

Es en esta época en donde empieza a tener participación la clase campesina, aunque con cierta discriminación ya que los campesinos no estuvieron amparados con leyes sindicales que los protegieran, aunado a ello, tenían como contrapartida la

²⁶ Galich, Manuel. **Por qué lucha Guatemala. Arévalo y Arbenz: Dos hombres contra un imperio.** Pág. 79.



discriminación y el desprecio total de las organizaciones urbanas legalmente constituidas.

En ese orden de ideas, en 1952, se da la participación sindical de los campesinos amparados y fortalecidos legalmente, por la Ley de Transformación Agraria. Fue en esta época que por primera vez en el país, los gobiernos impulsaron con entusiasmo políticas nacionales de defensa y desarrollo del sindicalismo, otorgando a los trabajadores la libertad sindical por la que tanto habían luchado, buscando cada vez mecanismos adecuados, con la finalidad de implementar diversas oportunidades y mejorar la situación laboral, oprimida en periodos anteriores.

Como aspectos que tergiversan, deterioran e impiden el desarrollo del movimiento sindical en la actualidad, se establecen los siguientes:

a) La celebración de convenios internacionales, los cuales dan vida a cuerpos normativos en beneficio de las organizaciones sindicales y la celebración de pactos colectivos, los cuales en el caso de los primeros tienen preeminencia sobre el derecho interno, y los segundos son leyes entre las partes firmantes, en la mayoría de los casos se incumplen por el mismo estado firmante y por la parte patronal.

b) La discriminación en materia sindical contra la gente del campo continua latente, tomando en cuenta, que el mismo Estado impide y reprime constantemente la creación de sindicatos urbanos, cuanto no más a las organizaciones campesinas; así mismo el movimiento urbano desampara totalmente el proceso de creación y capacitación de las organizaciones campesinas.

Ante tales circunstancias, es necesario que tanto el Estado como las organizaciones urbanas legalmente constituidas, velen por el apoyo y capacitación constante del movimiento campesino, con la finalidad de que estas organizaciones planteen mejoras para los trabajadores del sector que representan, los cuales continúan siendo marginados y explotados, siglos posteriores a la conquista.



3.5. La época de la Contrarrevolución 1954-1996

Esta época inicia con el ascenso al poder del Coronel Carlos Castillo Armas y la cancelación provisional de las personalidades jurídicas de los sindicatos, para que se reorganicen y elijan nuevos miembros de los comités ejecutivos en un término de tres meses, bajo pena de cancelación definitiva de no hacerse así, se da la disolución de muchas organizaciones sindicales, se prohíbe la formación de organizaciones en gran escala, lo cual trae como consecuencia un retroceso en materia de libertad sindical toda vez que pocos sindicatos lograron obtener su reconocimiento legal, a través de arduas luchas reivindicativas ante la represión estatal.

La represión institucional propiciada por el mismo Estado en contra del movimiento sindical, al igual que en la época ubiquista, alimenta, nutre y revive las persecuciones, el encarcelamiento, exilio y asesinatos de los líderes sindicales, evidenciando nuevamente un retroceso en materia sindical, al extremo de limitar y prohibir a los trabajadores del sector público, la formación de organizaciones sindicales.

Esta época abarca más de 30 años, cabe mencionar que durante los gobiernos del Licenciado Julio César Méndez Montenegro y del General Kjell Eugenio Laugerud García, se vivió con cierta libertad la formación de asociaciones profesionales, siendo un total de 335 organizaciones sindicales reconocidas legalmente durante estos gobiernos.

Durante esta etapa, el movimiento sindical se ve diezmado por la corrupción de sus líderes, la desarticulación de sus organizaciones y la aniquilación de ilustres defensores de sus derechos, como lo fue el asesinato del Licenciado Mario López Larrave.

Las organizaciones sindicales, son desarticuladas durante los gobiernos militares de Fernando Romeo Lucas García y los gobiernos de hechos de Efraín Ríos Montt y Oscar Humberto Mejía Victores, quienes atacan en forma frontal a las organizaciones que velaban por el desarrollo de los más desposeídos; como actos violentos cometidos en esta época puedo citar:

- a) El asesinato de los dirigentes sindicales de la embotelladora Coca Cola.



b) El allanamiento a plena luz del día, y a escasas cuadras del segundo cuerpo de la Policía Nacional, de la sede de la Central Nacional de Trabajadores conocida por sus siglas -CNT- ubicada en la novena avenida entre cuarta y quinta calle, en el cual más de 25 hombres fuertemente armados secuestran a 27 sindicalistas entre hombres y mujeres algunas de ellas en estado de gestación, sumándose a la extensa lista de muertos y desaparecidos.

Lo anterior da por resultado el cierre de la Central Nacional de Trabajadores, la persecución y asesinato de catedráticos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como también de dirigentes estudiantiles, tal es el caso del cobarde asesinato de Oliverio Castañeda de León secretario general de la Asociación de Estudiantes Universitario AEU, hecho ocurrido El 20 de Octubre de 1978.

El gobierno de Lucas García se caracterizó por ser el más sanguinario de la época, ya que el 31 de enero de 1980, organizaciones estudiantiles, obreras y campesinas toman la embajada de España, para manifestar ante la comunidad internacional, su descontento ante las constantes violaciones a los derechos laborales en Guatemala, lo cual provoca la ira del gobierno incendiando la sede diplomática, dando muerte a sus ocupantes incluyendo funcionarios españoles.

En ese caos y descomposición social, el ejercito el 23 de marzo de 1982, protagonizó un golpe de Estado, deponiendo así al militar Lucas García e imponiendo al militar Efraín Ríos Montt, quien al disolver el Congreso de la República y la Corte Suprema de Justicia, concentra los tres poderes en su persona, crea tribunales de fuero especial e impone la pena de muerte para sus opositores a través del fusilamiento.

La comunidad internacional limita el otorgamiento de créditos al país, debido a que los sindicatos daban una imagen de actividad sindical decreciente, haciendo evidente el debilitamiento y la paralización del movimiento, esto no es más que resultado de la desaparición de la mayoría de sus dirigentes.

Los pocos dirigentes viven en zozobra y temor constante de ser víctimas de secuestros



y asesinatos, toda vez que el gobierno los considera en su totalidad como grupos subversivos.

La organización sindical se desarticula quedando desamparada la clase trabajadora en la defensa de sus derechos, diezmada a la voluntad patronal.

En 1983 asume la jefatura de Estado, el militar Oscar Humberto Mejía Victores, con quien continúan las desapariciones y secuestros de sindicalistas; el 1 de julio de 1984 Mejía Victores, convoca a elecciones para integrar la Asamblea Nacional Constituyente que emite la nueva Constitución Política de 1985, luego convoca a elecciones generales, resultando electo como Presidente de la Republica el Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, candidato del partido Democracia Cristiana Guatemalteca.

Durante largos años la organización sindical estuvo inactiva, lo cual se visualiza toda vez que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el periodo comprendido de 1980 a 1985, solo se organizaron 12 asociaciones sindicales de empresas, ninguna estatal ni campesina.

En 1986 durante el gobierno del licenciado, Marco Vinicio Cerezo Arévalo el sindicalismo se fortaleció, toma un nuevo auge y como resultado del ejercicio de la libertad sindical de ese entonces, como logros de la época se citan: la emisión de la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala y la autorización legal de 75 sindicatos formados por empleados públicos.

Del 14 de enero de 1990, al 23 de mayo de 1993 fueron reconocidos legalmente un aproximado de 100 asociaciones sindicales y un logro importante desde el punto de vista jurídico, lo constituyen la emisión de la Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del Sector Privado y Público, contenida en el Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Durante el gobierno presidido por el licenciado Ramiro de León Carpio, del 5 de junio de 1993 al 14 de enero de 1996, fueron reconocidos legalmente 80 organizaciones



sindicales, por ello es reconocida como una fecha de mucha importancia en la historia del sindicalismo en Guatemala.

Tradicionalmente en Guatemala, la mayoría de los movimientos reivindicativos de los trabajadores han sido reprimidos violentamente tanto por el sector público, como por el privado, quienes siempre han velado por proteger los intereses de la clase minoritaria patronal, contraponiéndolo al interés de las grandes mayorías desposeídas y desamparadas jurídicamente, no obstante la regulación constitucional de que el interés general prevalece sobre el particular, siendo este el objetivo de los organismos sindicales, mismo que se encuentra plasmado en los fines de su creación y razón de ser, mediante la búsqueda de mejorar las condiciones de trabajo en un sector determinado, a través de la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo, así como la correcta aplicación de la normativa legal vigente en materia sindical, de la cual el Estado forma parte debido a los distintos convenios suscritos con la OIT y por ultimo, velar el estricto cumplimiento de derecho constitucional de libertad sindical.

El cumplimiento de las normas jurídicas vigentes en materia de derecho laboral y ante todo el respeto al derecho de libertad sindical por parte del Estado, permitirá elevar el porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos ya existentes, motivando la creación de nuevos sindicatos, permitiendo elevar el nivel de vida de la clase trabajadora.

3.6. De los Acuerdos de Paz, de 1996 a 2013

Durante el período del presidente Álvaro Arzú Irigoyen de 1996 al 2000, fueron inscritos y adquirieron su personalidad jurídica un total de 245 sindicatos; a principios del año 2000, al 14 de enero del año 2004 en el cual funge como presidente Constitucional de la República Alfonso Portillo Cabrera, se les otorgó personalidad jurídica a un total de 220 sindicatos.

Durante aproximadamente un año comprendido del 15 de enero de 2004 al 14 de enero del 2005 se reconocieron un total de 57 organizaciones sindicales, esto en el primer año de gobierno del Licenciado Oscar Berger Perdomo. Un hecho importante de ese año desde el punto de vista de las reivindicaciones de los trabajadores, lo constituye una



huelga realizada por la Asociación Mutualista de Auxilio Póstumo del Magisterio, donde la solidaridad de los maestros se hizo sentir en toda Guatemala, ya que realizaron una caminata por más de 300 kilómetros, dicha huelga fue declarada ilegal por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social y muy pocas de sus pretensiones fueron acogidas y los pocos logros obtenidos se deben a que estaban próximas las elecciones generales.

Años después, el siete de mayo del año 2009, se obtuvo con la firma del nuevo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Salubristas de Guatemala, conocido por sus siglas –SNTSG- y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -MSPAS-, la fuerza de los pactos colectivos radica en cuanto a la jerarquía que adquieren dentro de la normativa legal, al ser considerados como ley profesional y su cumplimiento es obligatorio e inexcusable para las partes firmantes. En este caso el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, fue quien suscribió el pacto colectivo en el que el sindicato asumió el papel digno de obligar al Estado a comprometerse a servir al pueblo.

Esto ratifica nuevamente la necesidad de articular y consolidar el movimiento sindical con las organizaciones sociales, que luchan en defensa de los derechos del pueblo, defensa que solo a través de la organización y movimiento social genuino, constante y firme, permitirá lograr avances o beneficios en favor de las grandes mayorías, siendo la organización y lucha, el único método que impida el abuso de poder y la represión patronal, la cual margina y hunde en la extrema pobreza, día con día al pueblo de Guatemala.

En el año 2013, se denunciaron ante la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, graves actos de violencia antisindical, rogándole a la misma tomar las disposiciones legales incompatibles con las exigencias del Convenio donde el Gobierno de Guatemala se compromete entre otras cosas, a tomar las acciones necesarias para deslindar responsabilidades y sancionar a los autores materiales e intelectuales de los asesinatos de sindicalistas, así como proteger de manera eficaz a dirigentes sindicales y afiliados contra la violencia y amenazas, finalmente a impulsar la sensibilización y conciliación de los interlocutores sociales en el marco de la libertad sindical y negociación colectiva. El



objetivo de la denuncia planteada ante la OIT, es que se reitere y se tome en consideración el convenio suscrito, esperando una resolución favorable a aquellos dirigentes sindicales, así mismo se ponga fin a los actos represivos de que son víctimas.

Desde el surgimiento de las organizaciones mutualista, y el posterior movimiento sindical en Guatemala, ambas organizaciones en su orden cronológico fueron y han sido objeto de obscuras secuelas represivas, por parte de gobiernos militaristas, de hechos y porque no decirlo de los electos popularmente, quienes desde todo punto de vista, han constituido obstáculos para el desarrollo del sindicalismo.

Se considera que no se necesita la creación de nuevas normas jurídicas que amparen a los trabajadores, únicamente es necesaria la correcta aplicación de la normativa vigente por parte de quienes están en el poder.

Para lograr el desarrollo del derecho sindical, se hace indispensable la participación debidamente organizada, de todas y todos los trabajadores, tanto del sector público como privado, con la finalidad de erradicar de los distintos centros de trabajo, el abuso patronal, la explotación, la prepotencia, los bajos salarios y las condiciones pésimas en que labora la mayoría de trabajadores, lo cual es más evidente en el sector industrial y agrícola del país.

3.7. Formas de lucha sindical en Guatemala

Con el pasar de los años los movimientos sociales suscitados en el viejo continente, cimentaron las bases necesarias para plantear reivindicaciones de carácter laboral, teniendo como resultado una vez más la represión institucional encabezada por el mismo Estado, quien en lugar de cumplir con la obligación de velar por los intereses de la clase más necesitada y empobrecida, opto como siempre por venderse al mejor postor, la pequeña burguesía propietaria de los medios de producción.

En un inicio la lucha de los artesanos, estaba encaminada a obtener el derecho de organización, ante el actuar desmedido y contralor del ayuntamiento, la cual no obstante la represión de que fueron objeto, dio por resultado la creación de organizaciones de

ayuda mutua, sin fines reivindicativos acto que hizo despertar la conciencia adormecida de los artesanos y trabajadores con el pasar de los años siendo el cimiento de las organizaciones sindicales en la actualidad.

Entre las distintas clases de lucha del movimiento sindical en Guatemala, están la lucha económica, política e ideológica, siendo necesario previamente conocer el concepto de clases sociales y su clasificación.

3.7.1. Concepto de clases sociales y su clasificación en Guatemala

La clase social que forma parte de un sistema de clases, es un tipo de estratificación social en la que la clasificación de las personas se da de acuerdo a sus posibilidades económicas. Generalmente, para el conjunto de individuos que configura una clase, existen unos intereses comunes o una estrategia social maximizadora de su poder político y bienestar social.

Manuel Ossorio define clase social como: “un tipo determinado de agrupamiento sociológico, sobre la base del principio de diferenciación social que ha alcanzado en los tiempos modernos un sentido definido y que posee una misión decisiva en el mundo contemporáneo”.²⁷

El conjunto de las clases sociales y sus relaciones, forman un sistema de clases que es típico de las sociedades industriales modernas. En este tipo de sociedad se reconoce una mayor movilidad social que en otros sistemas de estratificación social. Es decir, que todos los individuos tienen la posibilidad de escalar o ascender en su posición social por su mérito u otro factor. Sin embargo, pese a estas posibilidades de ascenso en el sistema de clases no se cuestiona la desigualdad, porque la clase social a la que pertenece un individuo determina sus oportunidades, y se define por aspectos que no se limitan a la situación económica.

Dentro de la estructura social que impera en Guatemala se originan:

²⁷ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 164.



a) Clases fundamentales:

“Son grupos de personas cuya existencia depende del modo de producción dominante, en un momento dado dentro de una sociedad determinante, constituyen aquellos grupos que deben su origen a un modo de producción determinado, por ejemplo: los esclavos y los amos, son clases fundamentales de la sociedad esclavista, los siervos y los señores feudales, son de la sociedad feudal, así como los proletarios y los burgueses que pertenecen a la sociedad capitalista”.²⁸

Existe en la actualidad un término más que comprende a los empresarios y a los trabajadores que forman parte de la sociedad globalizada, esta nueva denominación presenta en su interior contradicciones básicas que en un momento determinado pueden llegar a generar un cambio económico, social y laboral.

b) Clases no fundamentales:

“Son agrupaciones de personas cuya existencia depende de la supervivencia de restos más o menos importantes de un modo de producción anterior, o de gérmenes de otro nuevo régimen de producción, que están representados por tipos particulares de economía, por ejemplo: en la sociedad esclavista existieron campesinos y artesanos libres, pero estos eran menos”.²⁹

En Guatemala nunca ha existido un sistema puro de clasificación de clases, ya que en la sociedad no se ajustan las dos clases señaladas anteriormente, porque lo más común es nombrar a pobres y ricos; a los primeros como un sector mayoritario de la población que con trabajo buscan mejorar su calidad de vida, y los segundos formados por un grupo minoritario propietarios de riquezas que explotan laboralmente a los primeros para enriquecerse aún más.

²⁸ Navas Álvarez, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Pág. 32.

²⁹ **Ob. Cit.** Pág.33.



3.7.2. El proceso de proletarización en Guatemala

El proletariado es la clase formada por los obreros asalariados de la sociedad capitalista, quienes carecen de propiedad sobre los medios de producción, por ello están obligados a vender su fuerza de trabajo. En el proceso de producción, el proletariado crea la plusvalía, que es la fuente de enriquecimiento de la burguesía, su explotación ha originado durante muchos años contradicciones irreconciliables entre ellos, dando lugar a la lucha de clases.

El proletariado surgió en la sociedad feudal y con el desarrollo del capitalismo, se acompaña la descomposición de la pequeña producción mercantil y de esto surge el empobrecimiento de los campesinos y artesanos, por lo que no tuvieron otra opción y pasaron a engrosar las filas del proletariado.

El proletariado en Guatemala tiene sus inicios en el capitalismo y la industrialización, acontecimientos que dieron lugar a la imposición largas jornadas de trabajo, salarios bajos y condiciones inhumanas de trabajo, evidenciando los abusos que se han cometido a lo largo de la historia laboral en nuestro medio.

Lo anterior despertó la conciencia en los trabajadores quienes unificaron su lucha e iniciaron protestas, en contra de las condiciones inhumanas de trabajo llevadas a la práctica en las distintas fabricas, a través de los patronos o sus representantes como propietarios de los medios de producción.

Como antecedente de la organización sindical, cabe mencionar que es durante el régimen liberal que surge la organización de artesanos, debido a las necesidades económicas inherentes al nuevo modelo de producción obteniendo la creación de la Sociedad Central de Artesanos en 1877, empezando a considerar al mercado local, como innovador en las técnicas productivas, en aras de un mayor auge de la fabricación manufacturera del país.

En aquel tiempo, la creciente intensificación del intercambio comercial que tenía Guatemala con los países industrializados, se veía muchos productos industriales y la

sobrevivencia de un gran número de talleres artesanos corría peligro de desaparición.

La precariedad de los artesanos y las condiciones impuestas por el Ayuntamiento en su afán de controlar la producción artesanal, fueron circunstancias que impulsaron a los artesanos a presentar sus protestas con el objetivo de obtener mejores condiciones de vida ya que su estabilidad laboral dependía del impulso con el que hicieran hacer valer sus derechos.

3.7.3. La lucha económica y sus distintos elementos

Esta lucha es el resultado de las relaciones de trabajo existentes entre patronos y trabajadores, los primeros explotando continuamente al trabajador a través del pago de salarios mínimos y pésimas condiciones de trabajo, que impiden dignificar el esfuerzo del trabajador; y estos últimos buscando siempre mejorar sus condiciones de vida.

La autora María Guadalupe Navas expresa: “históricamente la lucha económica es la primera forma que adopta la lucha de clases, es considerada como la lucha más elemental de origen espontáneo que surge con la actividad productiva del obrero, en la cual existen intereses contrapuestos; entre el patrono que aspira a obtener el máximo de ganancias y el obrero que lucha por mejorar sus condiciones de vida, esto hace que ambas partes vivan en constante lucha”.³⁰

El medio más generalizado para hacer efectivo este tipo de lucha, es decir la forma en la cual debe presentar sus reivindicaciones la clase trabajadora ante el patrono o los organismos competentes, es el derecho de huelga, como arma y a la vez como mecanismo de presión para conseguir las mejoras propuestas.

Elementos de la lucha económica:

a) La esencia de la lucha económica se basa en la obtención de reformas parciales y secundarias de carácter económico; es decir, es la batalla constante que persigue

³⁰ Ob. Cit. Pág. 36.



defender los intereses económicos y bienestar material de los obreros, busca elevar los salarios, reducir la jornada de trabajo, mejorar las condiciones de trabajo, dar ocupación a los desempleados, elevar el nivel de vida de la población en general es únicamente mediante el ejercicio del derecho de huelga parcial y general.

b) Su forma de organización son los sindicatos y gremios de obreros, campesinos, artesanos y profesionales, esta forma de lucha es indispensable ya que es donde la clase trabajadora se opone ante la tendencia objetiva de los burgueses de aumentar constantemente la plusvalía y en consecuencia su propia explotación.

c) La lucha económica siempre está sujeta a la parte más poderosa; y la menos favorecida debe sujetarse a las condiciones que la clase dominante le otorgue y a través del tiempo se demuestra el poder económico existente.

3.7.4. La lucha política. El caso de los partidos políticos

En el caso de Guatemala, la lucha política no es permisible, ya que existe una prohibición específica la cual establece que únicamente se puede luchar económica y socialmente y que las organizaciones sindicales se deben dedicar a defender solo los intereses de la clase social a la cual representan; consecuentemente en la actualidad no existe ni un partido político, que represente específicamente a la clase trabajadora. La autora María Guadalupe Navas la expone de la siguiente manera: “todo el antagonismo económico, social e ideológico de las clases con intereses opuestos; cuyo objetivo fundamental es la conquista el poder, como único instrumento que garantiza la emancipación de la clase explotada y consecuentemente todo tipo de explotación. Por eso justamente la cuestión del poder es el problema central de toda la revolución. Es decir el objetivo fundamental de esta lucha es que la clase dominante lucha por mantenerse en el poder y las clases dominadas por conquistar, conservar y conspirar el poder”.³¹

Al respecto de la lucha política, se ha otorgado en varios países la participación política

³¹ Ob. Cit. Pág. 37.



de los sindicatos, pero para alcanzar los diversos límites existentes en los Estados donde se ha considerado esta clase de lucha, los sindicatos han pasado por un proceso de análisis y estudio que comienza con la necesidad misma de su existencia, aceptación, delimitación y proyección hacia la sociedad.

En nuestro medio constituye un obstáculo para el desarrollo del derecho sindical, en virtud de la prohibición existente para las organizaciones sindicales quienes únicamente pueden dedicarse a la defensa de los intereses de sus afiliados.

3.7.5. La lucha ideológica. Distintas formas de pensamiento

Esta lucha se caracteriza por las tendencias del sector dominante, expresadas a través de los distintos medios de comunicación, escrita, televisada, y radial, mediante la cual se desvirtúa la razón de ser del movimiento sindical, aunado al actuar de los falsos dirigentes quienes encaminan el movimiento a la búsqueda de sus propios intereses, lo que da por resultado el desinterés de los trabajadores a organizarse en la defensa de sus intereses y derechos, como resultado de la lucha organizada y duramente reprimida que se ha convertido en conquistas laborales.

María Guadalupe Navas al respecto expone: "la lucha ideológica es considerada como la forma suprema de lucha de clases, está íntimamente relacionada con el interés mismo de la clase obrera; interés que a su vez es producto de las relaciones económicas de la sociedad capitalista, en la que la clase obrera está sujeta a la explotación, opresión y parasitarias condiciones de vida".³²

Es necesario considerar que, para formar pensamientos dentro de una lucha ideológica, es indispensable la concepción del mundo y de la vida basada en una teoría científica, que señala el camino de la emancipación ideológica de la clase obrera. Emancipación que llegará en el momento mismo en que la clase obrera en su conjunto comprenda la misión histórica que le aguarda y que ya ha sido planteada por la lucha política, transformándose la lucha espontánea en lucha consiente del proletariado, que en todo

³² Ob. Cit. Pág. 39.



caso dependerá de la propia experiencia del combate del movimiento obrero y de la organización que conduzca a esas luchas, para lograr finalmente sus objetivos propuestos con gran satisfacción.

3.7.6. La lucha jurídica. Planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social, sus causas y consecuencias legales

Los distintos cuerpos legales emitidos a favor o en contra de los sindicatos, constituyen un ejemplo de la lucha jurídica y es el resultado de la lucha de clases que forman parte de la lucha política y asimismo, está inmersa dentro de la lucha ideológica.

Los conflictos laborales siempre son de carácter económico o social, según la configuración creativa o modificativa de las reglas o normas que regulan las relaciones entre las partes y sus representantes, es decir que deben estar referidos a la aplicación o interpretación de un acuerdo, regla o norma pre existente.

El detalle que la distingue de la lucha jurídica, estriba en la existencia de una norma cuyo cumplimiento se exige, siendo que en este último se persigue la creación de normas mediante la negociación colectiva o bien mediante la intervención de los mecanismos judiciales, cuya solución significa la emisión de una sentencia colectiva o bien de un laudo arbitral, teniendo ambos efecto de un pacto colectivo de condiciones de trabajo con fuerza de ley, es decir obligatorias para las partes en conflicto.

En el proceso judicial para la solución de los conflictos de carácter económico y social, tiene como fin último la creación de normas de aplicación general para un centro de producción determinado, a cuyo cumplimiento está obligado, tanto el patrono como los trabajadores sindicalizados interponentes de la acción, que al momento de entrar en vigor afectaran a las personas que trabajen en la empresa, cuando los trabajadores resulten favorecidos, sean o no miembros del sindicato.

A lo largo de la historia del movimiento sindical en Guatemala, se pueden observar una serie de obstáculos que en sus inicios impidieron la formación de organizaciones sindicales con fines reivindicativos, siendo aceptadas únicamente las organizaciones



que brindarán apoyo mutuo a los trabajadores.

La represión institucional que las organizaciones han sufrido en su proceso de creación, no ha impedido sus luchas constantes, dando frutos, los cuales quedan plasmados dentro del ordenamiento jurídico vigente, tal es el caso de enmarcar constitucionalmente el derecho de asociación y manifestación.

No obstante lo anterior, los distintos logros alcanzados por la clase obrera en la mayoría de los gobiernos, citando como ejemplo la llegada al poder del General Justo Rufino Barrios hasta nuestros días, se ven constantemente ofuscados y reprimidos toda vez estos únicamente crean leyes protectoras a favor de la clase patronal, dejando sin efecto ya sea en forma temporal o permanente, los derechos de los trabajadores.

A pesar de esto la lucha incasable y continua de las organizaciones sindicales, se visualizan en el contenido y creación de cuerpos normativos protectores y tutelares del trabajador.

Existen avances significativos obtenidos en materia sindical, los cuales a demás encontrar obstáculos, se tornan insuficientes ante el clima de desigualdad social, que evidencian las diferencias marcadas entre ricos y pobres, diferencias que limitan e incumplen continuamente los derechos de la clase trabajadora, la cual ante la escasez de empleo, necesidad de subsistencia del grupo familiar y la finalidad de mejorar su calidad de vida, se ve obligado a vender su fuerza de trabajo en condiciones inhumanas, deplorables y ante todo al margen de la normativa jurídica existente.

Lo anterior pone de manifiesto lo indispensable que es la organización de la clase trabajadora con la finalidad de alzar la voz ante la clase patronal sea pública o privada, mediante el ejercicio del derecho a la libertad sindical y con ello exigir el cumplimiento de las conquistas laborales alcanzadas por nuestros antepasados, plantear y buscar mejoras en las condiciones de trabajo de sus afiliados, brindando de esta forma asesoría y protección laboral, mediante su accionar ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.



CAPÍTULO IV

4. El movimiento sindical en Guatemala, sus logros y fracasos durante los años 2003 al 2013

Para analizar correctamente el movimiento sindical en Guatemala, es necesario tener claro el concepto de sindicato, del que en primer término se indica: esta palabra (sindicato) se encuentra en síndico que las lenguas romanas tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa: “El procurador elegido para defender los derechos de una corporación”³³.

Muchos han sido los conceptos de sindicatos; y por su parte G. Cabanellas y Alcalá Zamora señalan que: “es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”³⁴.

Junto a estos conceptos de tipo social, encontraremos el concepto de tipo legal el cual está establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión y oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Los sindicatos objetos de este estudio son principalmente los Sindicatos Urbanos de Trabajadores del Sector Público y dentro del movimiento sindical en Guatemala, se evidencia la frustración que han vivido los trabajadores debido a un modelo económico que se caracterizó por la reducción del estado y el detrimento de derechos laborales fundamentales, presentando así la imperativa necesidad de contar con un estado más fuerte, capaz de velar y promover dichos derechos.

Los pocos espacios que surgen en esta crisis, deben ser aprovechados con

³³ De la Cueva, Mario. **Tratado de derecho mexicano**. Pág. 279.

³⁴ Guillermo Cabanellas y Alcalá Zamora. **Ob cit.** Pág. 209.



responsabilidad por parte de la dirigencia sindical nacional, buscando la unificación de criterios para la generación de propuestas con la finalidad de solucionar los conflictos existentes, y reivindicar los derechos de sus agremiados.

En el sector público, la precariedad de recursos padecida por el Estado, no debe ser justificante para la vulneración de derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, dicha precariedad se torna en un reto que las organizaciones de trabajadores del sector deben enfrentar con claridad, sin perder de vista que el fin último perseguido por el estado, es la realización del bien común. Dicha precariedad estatal debería ser atendida por las autoridades de turno, no obstante lo anterior debido a la falta de voluntad política e incapacidad del Estado en cuanto al cumplimiento de sus fines, se hace necesaria la participación de trabajadores organizados, para apoyar la función pública.

Es en este sentido se brinda una oportunidad de desarrollo, tanto para las organizaciones de trabajadores sindicalizados y para el propio Estado.

Aunado a ello se visualiza la necesidad de renovar las estructuras de la dirigencia sindical, con la finalidad promover el andamiaje que conlleve al verdadero desarrollo de las referidas organizaciones, lo anterior encuentra su viabilidad en la implementación de técnicas de capacitación encaminadas primeramente a fortalecer la conciencia social de cada uno de sus afiliados mediante el análisis de las distintas luchas y conquistas, que a lo largo de la historia ha librado el proletario guatemalteco, y apegado a ello, fortalecer o enriquecer en cada organización, el conocimiento de las normas jurídicas vigentes para la correcta aplicación de las normas tutelares del movimiento sindical, normas que son el resultado de la lucha participativa consiente y consecuente, que ha costado la vida de muchos de sus dirigentes.

Lo descrito con anterioridad constituye los elementos propicios y fundamentales para la defensa de los intereses colectivos y la debida representación, de sus agremiados.

En la actualidad específicamente, en los últimos diez años, han nacido a la vida jurídica más de 1303 sindicatos de trabajadores, tanto del sector público como privado, los cuales si bien es cierto fue viable su organización y registro; también lo es que muchos



de éstos sindicatos actualmente se encuentran inactivos, como consecuencia de la lucha que en sentido opuesto practican, no sólo a nivel económico y social los patronos privados o estatales, sino que también a nivel político, diezmando y empobreciendo constantemente a la población guatemalteca que intenta sobrevivir a base de los salarios que perciben los trabajadores del país, los cuales como salarios mínimos, evidencian un atraso en los avances que puedan darse a favor del movimiento sindical, deberían constituirse como salarios dignos que propicien el desarrollo socio-económico del proletario guatemalteco.

4.1. Consideraciones

Se considera oportuno establecer que un movimiento sindical para lograr el propósito de su creación en la defensa de los derechos de sus integrantes, está obligado a cumplir con fines y objetivos principales siguientes; asesorar a sus afiliados, peticionar en defensa de los intereses sindicales, colaborar con las autoridades para el perfeccionamiento de la legislación laboral, representar a los trabajadores frente a los empleadores, participar en organismos oficiales vinculados al trabajo, ejercer el derecho de reunión para congresos ordinarios o para cualquier asamblea necesaria y a realizar todos los demás actos que no estén prohibidos por la ley, para el mejor cumplimiento de sus finalidades.

Si bien es cierto no todos los fines se cumplen a cabalidad, es trascendental el conocimiento de los espacios de diálogo en que han participado las organizaciones sindicales, quienes a pesar de su debilidad estructural, en la última década han permitido legitimar al movimiento sindical, el cual se ha caracterizado como un importante actor social, en la defensa de los intereses gremiales y laborales que la ley fija como principal objetivo, dicho objetivo no debe enmarcarse o encasillarse únicamente en la búsqueda de mejoras salariales o condiciones de trabajo de sus agremiados.

Por ello existe la imperiosa necesidad de fortalecer a los entes encargados de la supervisión, fiscalización y promoción de derechos laborales, ya sea desde la institucionalidad el Estado o bien desde la organización sindical.

4.2. Logros o alcances del movimiento sindical en Guatemala

En este apartado se aborda de manera conjunta, tanto los logros como los alcances del movimiento sindical en Guatemala, puesto que ambos representan factores semejantes y positivos que deben ser estudiados con intensidad.

Previo a ello es importante establecer la diferencia existente entre un logro y un alcance y en ese orden de ideas, se puntualiza que un logro es una meta que fue alcanzada por la clase trabajadora frente al patrono; y un alcance no es más que un avance que se da dentro de los conflictos que surgen en la relación laboral.

No obstante a la complicada situación mundial vivida a la sombra de la crisis que aqueja a los países más desarrollados, el movimiento sindical en Guatemala goza de una serie de logros que deben ser explotados en aras de darle continuidad a los procesos progresivos relativos a los derechos laborales, estos logros son concebidos como factores internos de las organizaciones sindicales, los cuales deben ser analizados y ante todo canalizados en la búsqueda del desarrollo del movimiento sindical guatemalteco; entre los logros más ilustrativos se encuentran:

- a) Las enseñanzas aprendidas en el curso del conflicto armado interno, que se constituyen como un alcance del movimiento sindical, en virtud de las experiencias vividas, fruto de la lucha histórica de las agrupaciones de trabajadores en el país y las condiciones adversas que sufrieron en términos de justicia, la mayoría de sus dirigentes.
- b) La lucha sindical para buscar el respeto de garantías laborales que fortalecen la capacidad de organización y brindan una serie de preceptos que afinaron el movimiento sindical.
- c) Se generó una visión más amplia para la adecuación a diversos escenarios de lucha, es decir la forma de reivindicar los derechos de los trabajadores, que en la actualidad son de mucha ayuda para las organizaciones sindicales.
- d) Las experiencias vividas constituyen un valor positivo para el desarrollo del

movimiento sindical, que debe ser aprovechado en el desarrollo de las actividades de las organizaciones sindicales y en los procesos de formación de sus bases.

e) Se mejoró el clima laboral ya que se tienen escenarios ad hoc que permiten incidir en la realidad nacional desde una plataforma legitimada mediante la defensa de los derechos de clase.

f) Evadir el obstáculo de su formalización legal que en el pasado servía de pretexto para su exclusión.

g) Existe un logro positivo en la plataforma jurídica en que descansa la concepción de las organizaciones de trabajadores, sus actividades, su protección y la definición de los entes gubernamentales encargados de su fomento caracterizada por una imperativa tutelaridad en las leyes laborales y reconocidas también por la Constitución Política de la República de Guatemala.

h) La protección y fomento de los derechos correspondientes a las organizaciones sindicales que son consideradas como un derecho fundamental trabajo y su ejercicio, un derecho humano fundamental que garantizan el desarrollo de la actividad sindical y constituye un gran logro para las organizaciones sindicales.

i) Se ha logrado que el ambiente propiciado por entes internacionales como la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, quien mediante la generación de lineamientos y recomendaciones a los países miembros, busca el respeto y mejoría de los derechos laborales.

j) Se puede exigir al Estado derechos laborales de cada organización sindical formada, quien está obligado a garantizarlos.

k) En el tema económico, la situación que vive el país se constituye una forma para lograr espacios de lucha por derechos de los trabajadores que tendrán como objetivos principales: a) garantizar y fomentar el respeto de los derechos laborales; y b) alcanzar espacios de incidencia para determinar el rumbo que debe tomar el país.



l) Otro importante logro del movimiento sindical, son los compromisos asumidos por Guatemala con la firma del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América, en particular, en lo correspondiente a derechos laborales que deben ser vistos como una oportunidad para las organizaciones sindicales para exigir el cumplimiento de dichos preceptos, los cuales en caso de incumplimiento por los Estados firmantes, serán objeto de sanciones pecuniarias los Estados que vulneren las garantías laborales establecidas.

Estos logros obtenidos se traducen en protección y beneficio para la clase trabajadora, la cual a lo largo de la historia ha sido esclavizada, explotada y marginada, clase que con el pasar de los años ha comprendido que los logros son factibles únicamente a través de la organización y lucha constante, permitiéndoles mejorar la calidad de vida de sus familias y garantizar un mejor mañana para las generaciones venideras.

4.3. Fracasos del movimiento sindical en Guatemala

Una vez analizada la historia del movimiento sindical en Guatemala y su manifestación en logros y alcances, es imperativo analizar los aspectos negativos que se constituyen como fracasos.

El fracaso de los sindicatos en muchas ocasiones, es el resultado de una mala elección de los propios trabajadores, al seleccionar a líderes corruptos, egoístas, avaros y codiciosos, quienes además de trabajar en su propio beneficio, velan por los intereses de la clase patronal, sea esta de índole pública o privada, dejando en el olvido los fines para los cuales han sido elegidos por sus agremiados.

Es lamentable que se encuentren más fracasos que logros dentro del movimiento sindical, lo cual es el resultado no solo del actuar de los falsos líderes sindicales, sino también de los diversos factores internos y externos que limitan, menoscaban e impiden la creación, surgimiento y el desarrollo de las organizaciones sindicales, entre estos destacan:

a) La reducción del papel del Estado y el énfasis en la autorregulación de la producción



que provocó el abandono del tema laboral y como consecuencia un estancamiento y marcado retroceso en los avances sociales, logrados mediante la lucha sindical.

b) La ineptitud o falta de aptitud por parte del Estado en el cumplimiento de los fines últimos de su razón de ser, en particular el fomento y protección de preceptos laborales fundamentales, conlleva a que la normativa vigente en materia de derecho de trabajo se conviertan en normas de derecho vigente no positivo, abriendo espacios para el abuso de los empleadores, quienes justifican su postura bajo el argumento de la libre competencia y la crisis económica.

c) La situación que se da a nivel mundial motivo la creación de nuevos espacios de lucha en el tema laboral que si no se abordan de manera adecuada, constituyen una serie de amenazas y debilidades que forman parte de los fracasos del movimiento sindical en Guatemala.

d) La dirigencia sindical en la mayoría de los casos, adopta una postura contraria a los fines para los cuales ha sido creada, impidiendo una adecuada y armoniosa relación con sus agremiados, debilitando el movimiento sindical a nivel nacional, debido a la desconfianza existente entre dirigentes y afiliados.

e) La lucha ideológica, económica, política unida a la persecución penal de que son objeto los trabajadores tanto del sector público como privado, como consecuencia del ejercicio del derecho a la libertad sindical, produce un impacto negativo en las organizaciones de trabajadores, específicamente en el tema de formación y capacitación de sus miembros.

f) Se complico el escenario en el cual se desarrollo el movimiento sindical que dejaba poco espacio para la formación de sindicatos, debido a la represión institucional y empresarial, que en su mínima expresión atenta contra la integridad y los derechos de los trabajadores, con medidas drásticas que van desde la persecución, destitución e inclusive la eliminación física de quien pretendiera ejercer el derecho de sindicalización como opción reivindicativa de sus derechos constitucionales.



- g) Los líderes negativos aumentan la descalificación de la dirigencia sindical por parte de los sectores tradicionales de poder, situación que derivó en la falta de credibilidad y problemas serios de afiliación y participación sindical, realizado en muchas ocasiones a través de los medios de comunicación, como parte de la lucha ideológica en contra del movimiento sindical.
- h) Se generó una cultura antisindical, satanizando cualquier actividad que se identificara con el sindicalismo y la lucha por los derechos laborales.
- i) Se han generado despidos masivos, acciones difamatorias e inclusive persecución penal en centros de trabajo especialmente dentro del sector público ante la sola sospecha de intentos de organización sindical.
- j) El sector empleador ha optado por la estrategia de generar Asociaciones Solidaristas para dividir el movimiento sindical, buscando debilitarlo y controlarlo estrategia a la que se prestaron varios grupos de trabajadores.
- k) Surgieron diversas organizaciones sindicales tendientes a representar intereses de la clase patronal, como es el caso de los sindicatos blancos y amarillos.
- l) La falta del natural relevo de líderes sindicales contribuye al surgimiento de nuevas organizaciones que evidencian un marcado grado de descontento con las agrupaciones tradicionales, cayendo en una competencia negativa respecto de la afiliación de trabajadores.
- m) Surge la atomización del movimiento sindical por parte del Estado, derivada de la creación de dos o más sindicatos dentro de una misma empresa, como consecuencia de las reformas al Código de Trabajo contenidas en el Decreto número 55-83 del Congreso de la República.
- n) El argumento de excluir la participación del sector laboral organizado en las decisiones de impacto nacional, justificado en la indelegabilidad de la función pública, se convierte en una amenaza para el desempeño y desarrollo de las agrupaciones



sindicales.

ñ) La pérdida de empleos y la falta de decencia en los salarios percibidos, ha generado un incremento en la informalidad laboral, lo que implica que las actividades desarrolladas por las personas orilladas a la economía informal se encuentren desamparadas en el ámbito jurídico laboral, lo que da por resultado la inexistencia de organizaciones sindicales que luchan en representación de sus derechos.

n) La falta de presencia de verdaderos líderes sindicales ha provocado la disolución de estas organizaciones, causándole grave deterioros a los derechos de los trabajadores afiliados, quedando en una posición deplorable e indefensa ante las pretensiones de la clase patronal, evidencia el estancamiento y deterioro del movimiento sindical a nivel nacional.

En virtud de lo anterior y con la finalidad de garantizar plenamente el ejercicio del derecho de organización sindical, en Guatemala debe establecer la participación real y genuina de la Inspección General de Trabajo como ente fiscalizador del cumplimiento de las normas de orden laboral, para que realice apercibimientos, siendo necesaria la imposición de sanciones; las cuales deben ir encaminadas primeramente impedir y limitar el abuso de autoridad existente en las instituciones públicas o privadas que lleven a la práctica métodos represivos en contra de quienes pretendan hacer uso legítimo del derecho a la libertad sindical; y segundo, que las instituciones sindicales constituidas y debidamente inscritas, cumplan con las obligaciones impuestas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y con los fines de su creación, en caso contrario dichas causas determinen su disolución, previa notificación de todos los afiliados, para las posturas que puedan adoptar.

4.4. Consecuencias o repercusiones para los trabajadores afiliados derivados de la inactividad sindical

Previo a determinar o establecer las consecuencias o repercusiones derivadas de la inactividad sindical, es necesario que en Guatemala el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpla con su función de



fomentar el desarrollo del derecho sindical, así como también evaluar el debido cumplimiento de los fines para los cuales han sido creadas dichas organizaciones.

En este sentido, una de las principales causas que repercuten y afectan a los trabajadores afiliados a un sindicato, se deriva de la inactividad del mismo, la cual puede ser consecuencia de la represión gubernamental o empresarial instaurada en contra del movimiento sindical, así mismo por la falta de conocimiento, ética y conciencia social de sus dirigentes, lo cual trae aparejado el incumplimiento de los fines para los cuales han sido creados y su posterior disolución, circunstancia que deja en desventaja a la clase trabajadora frente a la clase patronal, en la búsqueda de mejorar las condiciones laborales.

Lo anterior tiene como resultado la debilitación y el estancamiento del movimiento sindical y en la mayoría de los casos su atomización; es decir, la creación de uno o más sindicatos dentro de una misma institución o empresa, toda vez que los trabajadores afiliados que han depositado su confianza y sus esperanzas en el actuar de sus dirigentes, ven frustrados sus anhelos y olvidadas sus necesidades de mejorar sus condiciones de trabajo.

Otra consecuencia importante es que los trabajadores afiliados de un sindicato inactivo, incumplen con las obligaciones que la ley establece, viéndose afectados directamente por el incumplimiento de las normas establecidas.

Para las organizaciones sindicales creadas e inscritas en el país, es indispensable que su participación sea responsable y unida, aprovechando los espacios que brindan las instituciones estatales o privadas, permitiendo la defensa y cumplimiento de las conquistas laborales, que en la actualidad son el resultado de la lucha constante, consiente y consecuente de la clase trabajadora, a lo largo de la historia.

Es necesario tomar en cuenta que las organizaciones de trabajadores sindicalizados, deben velar y actuar únicamente en favor de los derechos de la clase trabajadora, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales, que permitan elevar el nivel de vida de los afiliados.



Es lamentable y vergonzoso, que en la actualidad existan dirigentes sindicales que en lugar de proteger los derechos de sus afiliados, interpongan el interés particular sobre el general, beneficiándose en forma personal, lo que hace viable y necesaria la creación de normas jurídicas que impongan sanciones económicas y privativas de libertad, como consecuencia de su enriquecimiento ilícito.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En la última década, el movimiento sindical guatemalteco ha tenido como obstáculos en su creación y cumplimiento de sus finalidades, una política patronal antisindical auspiciada y promovida por el mismo Estado, la cual impide el ejercicio del derecho de sindicalización libre, negando el surgimiento de nuevas organizaciones sindicales, a través de la aplicación de técnicas represivas, las cuales van desde coacciones, amenazas, encarcelamiento, persecución penal, destierro y en el peor de los casos la eliminación física de sus dirigentes; Aunado a ello, se encuentra en la dirigencia sindical actual, el desinterés y abandono en la defensa de los derechos de sus afiliados, contraponiendo sus intereses personales, circunstancias que debilitan el movimiento sindical dando como resultado la división de estos organismos y el desinterés de los trabajadores a sindicalizarse, quedando a merced de la explotación laboral por parte de la clase patronal.

La mayor debilidad del movimiento sindical, es la ausencia de líderes con conciencia social, que planteen mejoras en las relaciones patronales a través de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en su defecto, que velen por el cumplimiento de los referidos pactos, agotando la vía administrativa y judicial correspondiente, en beneficio de todos los trabajadores guatemaltecos.

Es necesario que el Estado de Guatemala mejore sus políticas laborales, de modo que todos los sectores del trabajo, queden debidamente protegidos por las normas internacionales de derecho laboral, como también que los dirigentes sindicales retomen el papel que los caracterizo en el pasado, puesto que la defensa de los trabajadores y la lucha por mejorar las condiciones de trabajo y los salarios son los principales objetivos de las organizaciones sindicales; es de suma importancia que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla el papel que le corresponde, asesorando de manera adecuada y efectiva a todos los sectores laborales de Guatemala, especialmente a los organismos sindicales, como entes protectores en los intereses de los trabajadores.





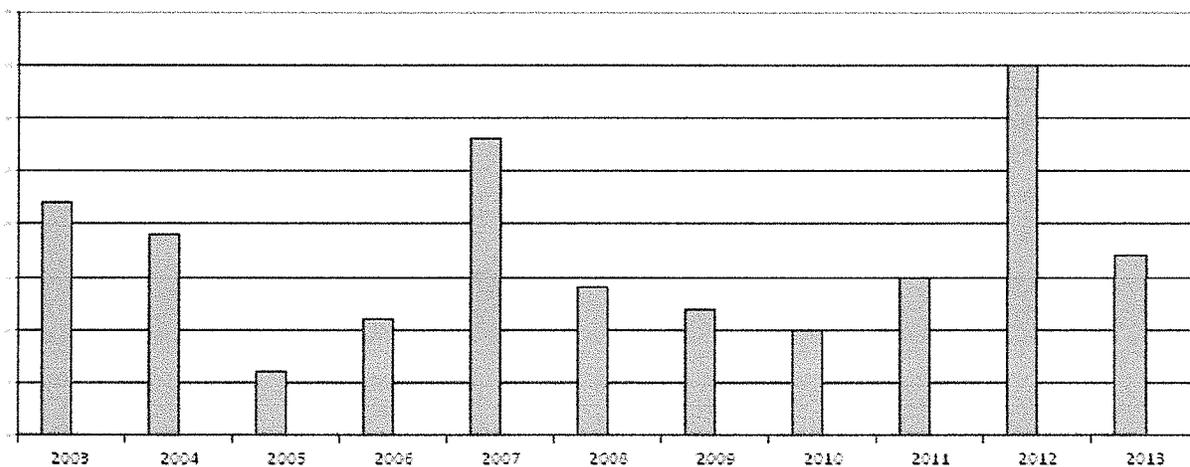
ANEXOS



ANEXO I

Datos estadísticos

Gráfica. 1 SINDICATOS INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA DECÁDA 2003 AL 2013:³⁵

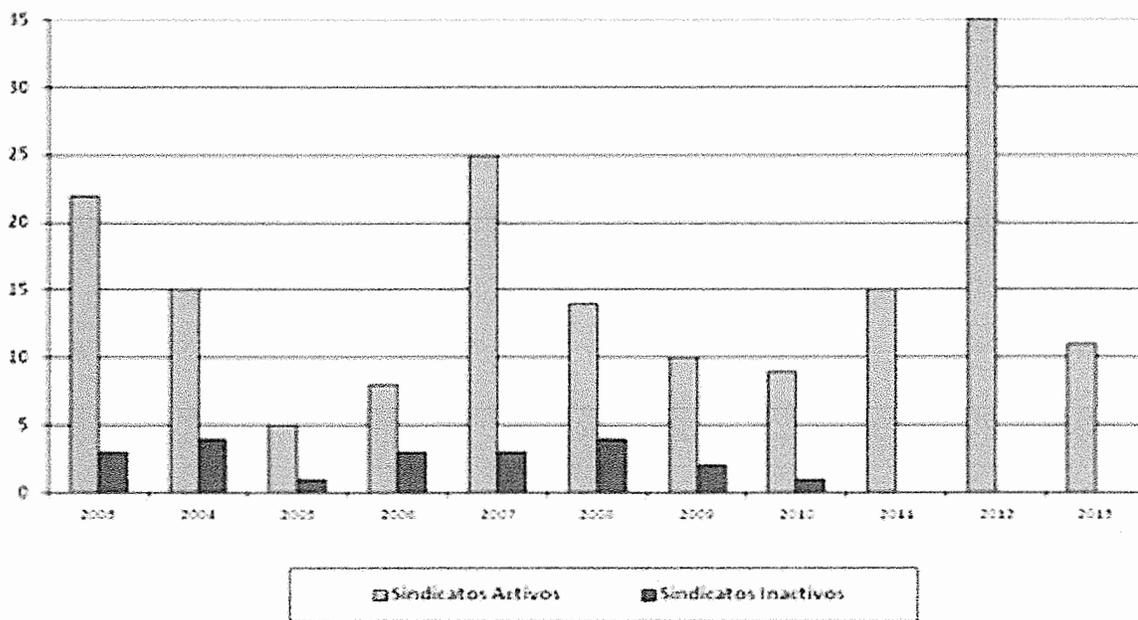


Cumplen con los fines para los cuales han sido creados, aunado a ello cabe mencionar lo obsoleto de la función ministerial en virtud que desde el año 2010 no se ha actualizado el estado de los sindicatos inscritos.

A pesar de que se han creado más de 1303, sindicatos en la década de 2003 a 2013 que es la que corresponde al análisis de mi investigación, es necesario agregar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no ha realizado la inspección correspondiente para confirmar si todos los sindicatos inscritos.

³⁵ Fuente de datos: **Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Departamento Administrativo de Trabajo; Registro Público de Sindicatos.** Agosto 2014.

Gráfica. 2 SINDICATOS INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA DÉCADA 2003 AL 2013.³⁶



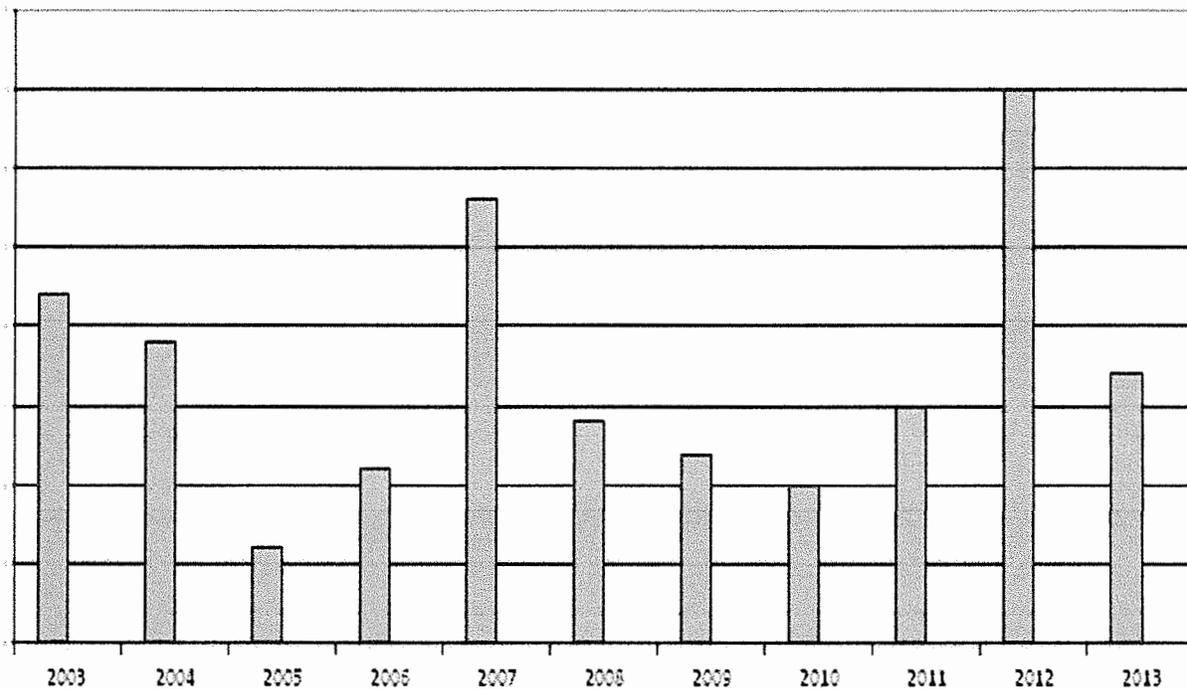
De los 1303 o más sindicatos inscritos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aproximadamente más de un 50% queda inactivo anualmente lo cual deviene en consecuencias graves para todos los trabajadores afiliados, en virtud del estado de vulnerabilidad y el desamparo total en que se encuentran, debido a la falta de representación, sus alcances, logros, así como las reivindicación de los derechos laborales, se torna imposible de llevar a la práctica.

Respecto de la inactividad sindical, no obstante de haber transcurrido ya un año, actualmente no hay datos referentes a los sindicatos que han quedado inactivos del año 2013, al mes de septiembre del año 2014, lo cual pone en evidencia el olvido de que son objeto, los sindicatos por parte del Organismo Ejecutivo quien por conducto del a Ministerio de trabajo y Previsión Social, el cual es el ente encargado y facultado para llevar a la practica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, lo anterior demuestra la falta de voluntad política por parte del Estado de Guatemala para

³⁶ *Ibíd.* Pág. 76

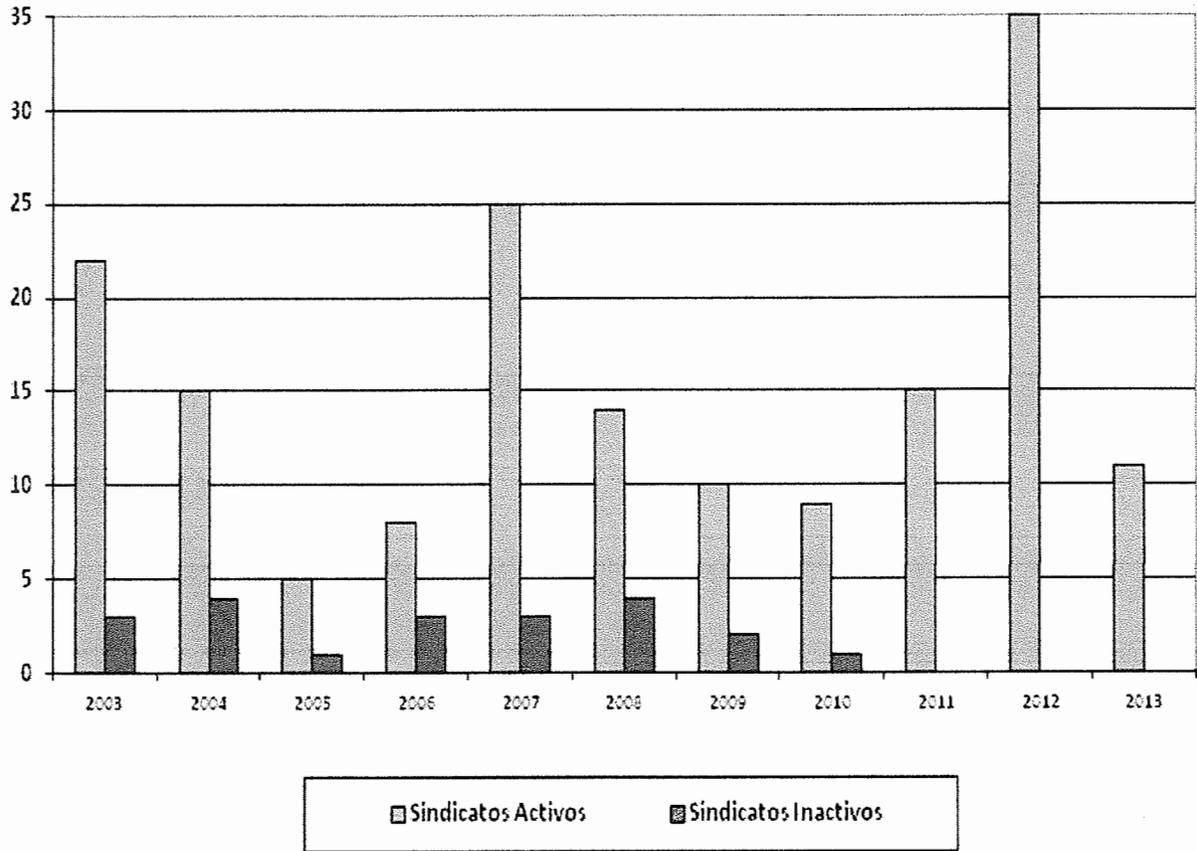
velar por el fortalecimiento en el ejercicio del derecho a la libertad sindical, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Gráfica. 3 SINDICATOS URBANOS PÚBLICOS INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA DÉCADA 2003 AL 2013³⁷



³⁷ *Ibid.* Pág. 77

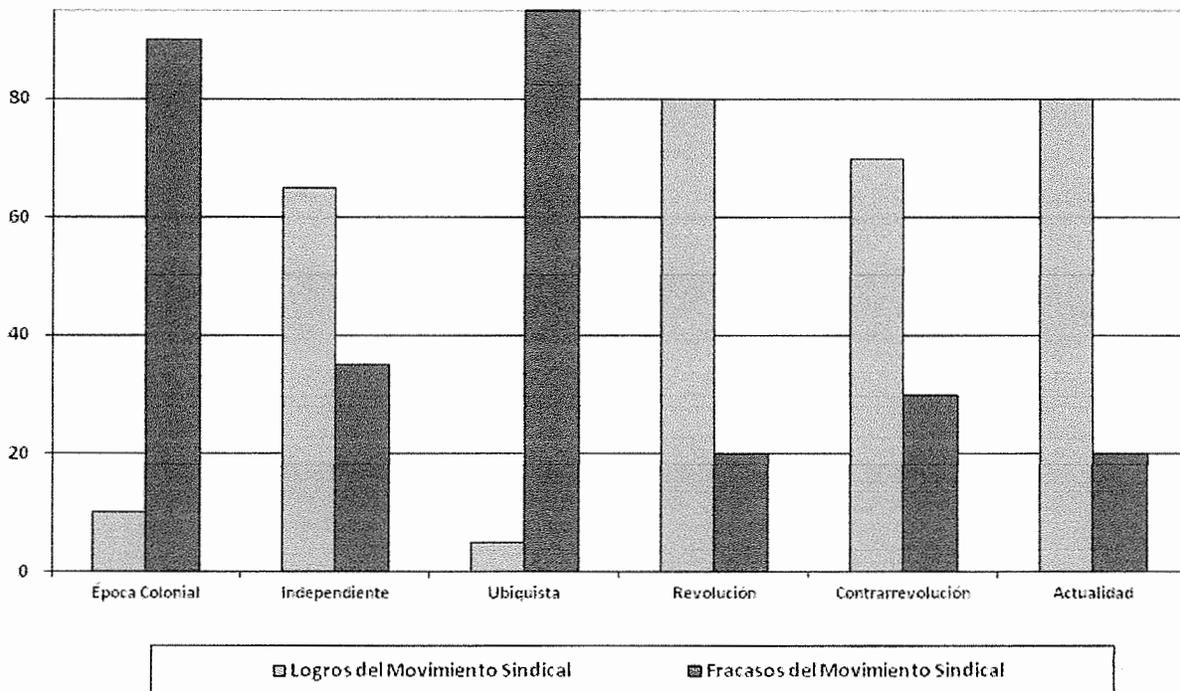
Gráfica. 4 SINDICATOS URBANOS PÚBLICOS ACTIVOS E INACTIVOS INSCRITOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA DÉCADA 2003 AL 2013³⁸



³⁸ Ibid. Pág. 78

ANEXO II
Datos históricos

Gráfica. 5 DESARROLLO HISTÓRICO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, SUS LOGROS Y FRACASOS³⁹



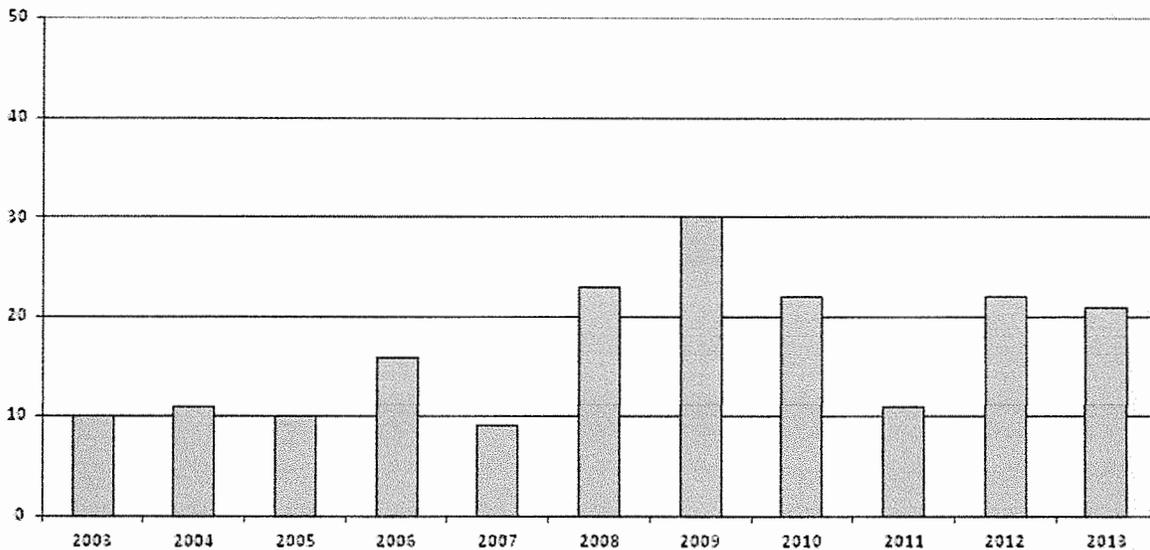
La historia del movimiento sindical en Guatemala se encuentra inmersa en una serie de obstáculos los cuales se suscitaron desde la época colonial, impidiendo el surgimiento de organizaciones reivindicativas de los artesanos, debido al control absoluto de la producción artesanal por parte del ayuntamiento, lo que evidencia el primer fracaso de las referidas organizaciones, que ante la inexistencia de normas jurídicas que regularan la producción artesanal, tuvieron como finalidad únicamente la ayuda mutua.

Si bien es cierto en las épocas subsiguientes surgen organizaciones con fines reivindicativos, también lo es que las mismas fueron objeto de la represión instaurada por los gobiernos de hechos militares y electos constitucionalmente pero dictatoriales,

³⁹ *Ibíd.* Pág. 79

empeñados en velar por el desarrollo de las empresas nacionales y trasnacionales, persiguiendo, torturando y eliminando físicamente a los dirigentes sindicales.

Gráfica. 6 AVANCES DEL MOVIMIENTO SINDICAL GUATEMALTECO FUNDAMENTADO EN LOS PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO SUSCRITOS POR LOS SINDICATOS URBANOS DEL SECTOR PÚBLICO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN LA DÉCADA 2003 AL 2013⁴⁰



Durante la última década han sido suscritos un aproximado de 271 Pactos Colectivos de condiciones de trabajo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de los cuales 185 han sido de sindicatos urbanos del sector público, por lo que se considera que ha existido un gran avance en el desarrollo del movimiento sindical guatemalteco.

La clase trabajadora continua su largo camino en la búsqueda de cambios significativos en materia laboral, logrando beneficios que en la actualidad han quedado plasmados en normas jurídicas protectoras y tutelares del trabajador, por lo cual las nuevas generaciones de trabajadores en están obligadas a velar por el cumplimiento de las conquistas laborales por las cuales fueron eliminados la mayoría de dirigentes sindicales, quienes se convirtieron en mártires por mejorar las condiciones laborales que

⁴⁰ *Ibíd.* Pág. 80



permitieran elevar el nivel de vida de la clase obrera guatemalteca.



ANEXO III

128-2011

23/02/2011- Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social (Declaratoria de legalidad de huelga) - Sindicato de trabajadores del Tribunal Supremo Electoral vrs. Tribunal Supremo Electoral.

SALA TERCERA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, veintitrés de febrero de dos mil once.

En consulta y con sus antecedentes se tiene a la vista para resolver el auto de fecha nueve de febrero de dos mil once, dictado por la señora Juez del Juzgado Quinto de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, en el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social identificado con el numero dos mil setecientos sesenta y ocho dos mil dos (2768-2002), a cargo de la oficial segundo, promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL, que al resolver DECLARÓ: I) CON LUGAR la DECLARATORIA DE LEGALIDAD DEL MOVIMIENTO DE HUELGA, promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL a reserva de que causas posteriores cambien su calificación; II) Los Trabajadores de la institución relacionada, gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga solicitada, contados a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala jurisdiccional correspondiente. III) NOTIFÍQUESE Y CONSÚLTESE inmediatamente dentro del plazo de ley este fallo al Órgano Jurisdiccional Superior:



CONSIDERANDO:

I

“En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la Sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos...” “Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado...una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios esenciales, deben someterse al arbitraje obligatorio previsto en el Capítulo Tercero, Título Duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el Juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga...”, en ejercicio de la facultad que le otorga el penúltimo párrafo del artículo 243 del Código de Trabajo, en el sentido de que: “El tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o seguridad de de toda o parte de la población.

El citado artículo (243) del Código de Trabajo, menciona como ejemplos de servicios públicos esenciales los incluidos en las literales a), b) y c), actividades sujetas a los límites expresos al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado.



CONSIDERANDO:

II

En el orden de razonamiento anterior, esta sala encuentra en el mismo artículo antes citado, dos aspectos relevantes, y que han de considerarse para la solución al caso concreto: a) “Cuando de alguno” de esos servicios, el Tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394” del Código de Trabajo, y solo cuando se hallan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes los turnos de emergencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijaran entre veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.” b) El penúltimo párrafo del antes citado artículo 343 del mencionado Código de Trabajo dispone expresamente “que el Tribunal competente procederá de la misma forma aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.”

CONSIDERANDO:

III

Que este tribunal luego del estudio y análisis del presente caso, elevado en consulta, establece: a) que de conformidad con la Ley Constitucional Electoral y de Partidos



Políticos de Guatemala, el Tribunal Supremo Electoral de Guatemala tiene como función el control jurídico e institucional para la realización del proceso electoral para la elección democrática de los titulares de los cargos por elección popular, entro los que se incluyen en el caso guatemalteco las autoridades nacionales del Organismo Ejecutivo; Organismo Legislativo; y la Autoridades de las Municipalidades en todo el país; b) Que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado establece cuáles son los servicios públicos esenciales, catalogo que es ampliado mediante el Acuerdo Gubernativo número 700-2003 el que fue aprobado en Consejo de Ministros el tres de noviembre del año dos mil tres, pero como adelante se analizara, dicho catálogo no agota ni está por encima disposiciones normativas constitucionales, la que preserva con mayor amplitud por su naturaleza fundamental, a los servicios públicos esenciales. La ley ordinaria precitada con todo y sus reformas, declara entre los servicios públicos esenciales la Administración de Justicia y sus instituciones auxiliares; también el mantenimiento expedito de las vías de comunicación es considerado servicio público esencial. III) Lo antes considerado lleva a este tribunal a concluir en lo que

siguiente: A. Que la función del tribunal Supremo Electoral y los servicios que presta (por su puesto por medio de los trabajadores, que lo son del Estado), son en realidad un servicio público esencial, pues tiene la calidad de órgano jurisdiccional de naturaleza especial, inclusive por su nombre "Tribunal" su posición institucional, "Supremo" y su especialidad "Electoral"; presta entonces un servicio de Administración de Justicia, "Electoral" regulada por el derecho electoral. Pero además como parte integrante del Estad, proyecta esencialidad del servicio que presta, a la vida y existencia así como a la preservación del Estado mismo; por consiguiente repercute de muchas maneras, en cuanto a la paz y armonía de la sociedad; así mismo repercute en la preservación del Orden Constitucional y de la Democracia Política, al Sistema de Gobierno Republicano, y con respecto también a varios de los principios adoptados cuando se reorganiza el Estado por la Asamblea Nacional Constituyente, por ejemplo la alternabilidad en el ejercicio de los cargos públicos por elección popular; el sufragio, el proceso electoral, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes cívicos y políticos, etc. Esta tesis encuentra fundamento también en la afirmación reiterada de la Corte de Constitucionalidad de que ningún derecho es tan absoluto frente a otro derecho, porque la dinámica y evolución de la sociedad conducen hacia la necesidad de acudir a la



interpretación constitucional para determinar la prevalencia de unos ante otros derechos conforme precisamente a las necesidades del principal elemento constitutivo del Estado, como lo es la Sociedad Humana, de la cual los diferentes segmentos, forman parte. De ahí que resulta de interés general, así como los diversos estamentos y estratos, así mismo de las diversas organizaciones políticas, económicas y sociales integrantes de dicha sociedad, superar los problemas que podrían agravar las circunstancias de crisis sociales señaladas por diversos actores de la misma sociedad, al poner en riesgo el Estado Social de derecho Constitucional, y por consiguiente a toda la población, ante la eventualidad de acoger la declaratoria de legalidad del estallido de una huelga de trabajadores del Tribunal Supremo Electoral inoportuno como lo es en época preelectoral, que implica la violación de la Constitución y poner incluso en riesgo a los mismos trabajadores al asumir sobre si una carga altamente sensible de una potencial fragilidad del sistema político ante la potencial incertidumbre sobre la realización o no de las elecciones generales en todo el Territorio Nacional de la República de Guatemala. Por las razones consideradas esta Sala entiende que en realidad la suspensión o falta

de garantía de su prestación de los servicios públicos para el caso del servicio electoral concierne al interés público y a la seguridad jurídica como derechos y valores fundamentales que son responsabilidad del Estado garantizar su efectivo cumplimiento, según lo establecido en el artículo 2° de la Constitución Política de la República, pues dispone respecto a los deberes del Estado “ Es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República, la vida la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Precisamente, se advierte en el Ordenamiento jurídico guatemalteco, a estos casos, como el conflicto de carácter económico social planteado por el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral corresponde una solución con fundamento jurídico pero sin alterar antes bien evitar un conflicto económico social y político de mayores dimensiones y proporciones como lo sería por ejemplo si se llegase a dar lugar el estallido de un Movimiento de Huelga de los trabajadores dicho Tribunal, pues afectaría con efecto dominó; la seguridad jurídica tanto de los Ciudadanos y del Estado así como la economía nacional, el comercio, la industria en sus diversas modalidades, la inversión pública y privada; la inversión nacional e internacional; las finanzas, tanto a las organizaciones del sector público como privado; así como a las Organizaciones Políticas en sus esfuerzos por su participación



en el evento electoral que se avecina con mucha proximidad; sus efectos se observarían al interno de la Republica de Guatemala, pero también en el ámbito internacional, por las expectativas de la comunidad internacional, como también a las naciones amigas, ya que los países cooperantes tienen con respecto a un esperado proceso electoral que venga a contribuir al logro de metas nacionales y compromisos internacionales como lo es el de consolidar la paz firme y duradera por la que tanto sacrificio a tenido que padecer toda la sociedad guatemalteca. Debido a ello, tal solicitud puede ser atendida bajo el procedimiento al que se refiere el penúltimo párrafo del artículo 243 del Código de Trabajo, y/o como lo establecen las normas contenidas en el capítulo tercero, título Duodécimo, del Código de Trabajo, sin duda alguna, bajo los principios fundamentales contenido en el artículo 116 de la Constitución de la República entendiendo que la amplitud de dicha norma no se consume en un número de clausulas, por el contrario contiene una *conditio apertus*, donde caben diversos servicios públicos con la condición de esenciales, pues por su naturaleza fundamental supera y no se agota con los desarrollos que de ella hace la legislación ordinaria, debido a los valores en juego y los efectos aludidos en el análisis anterior. Para llegar a esta síntesis, la Sala observa que por sus funciones especialmente en tiempo preelectoral con un evento próximo, la institución del Tribunal Supremo Electoral resulta incompatible con el ejercicio de sus funciones y el ejercicio de la huelga (de los trabajadores del Estado), puesto que como ya se dijo en el artículo 116 segundo párrafo de la Constitución permite restringirlo por la ley en atención a la naturaleza de servicio público esencial que es inherente al mantenimiento del Orden Democrático del país; la seguridad jurídica y el ejercicio del derecho de sufragio, como un medio jurídico y político para la manifestación de la voluntad de los ciudadanos a través del voto para elegir a las autoridades públicas por elección popular : B. Que la juez A-quo ante quien se tramita el conflicto colectivo de mérito no está obligada no esta obligada a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, ya que existe prohibición de afectar los servicios públicos esenciales. C. Cabe añadir que hay coincidente entre la doctrina, al seguir “dos tipos de criterios para clasificar los servicios públicos uno, Esenciales y no esenciales. Los no esenciales; los primeros son aquellos que de no prestarse pondrían en peligro la existencia misma del Estado. Los no esenciales; a pesar de satisfacer necesidades de interés general, su existencia o no prestación no pondrían en peligro la existencia misma del Estado. Se identifican por



exclusión de los esenciales.” D. Que de conformidad con la ley de la materia, debido a la calificación razonable del servicio público esencial a que se refiere la antes citada norma constitucional (116) puesto que como a dicho la Honorable Corte de Constitucionalidad: “debe entenderse que los derechos que la constitución reconoce en general para los trabajadores del Estado pueden quedar limitados, en virtud del principio de especialidad, por la propia ley fundamental “[Gaceta Jurisprudencial No. 43, Inconstitucionalidades Generales, Expediente 888-96] tal como considera la Sala sucede en este caso con donde la entidad nominadora, el tribunal Electoral como un órgano permanente cuya especialidad es el Servicio Electoral, que presta por medio de los trabajadores de la referida identidad. En tal sentido se concluye que el asunto elevado en consulta, debe ser sometido a arbitraje obligatorio y para ello la Juez de primera instancia deberá proceder conforme a lo establecido en el capítulo tercero, título Duodécimo del Código de Trabajo. E. Aun bajo una posición contraria que negase el carácter esencial de tales servicios, que presta el Tribunal Supremo Electoral, nuestro sistema legal, pone a disposición del órgano jurisdiccional, otra salida en la que “E tribunal competente procederá de la misma forma prevista en el citado artículo 243 del Código de Trabajo, aún cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que haga peligrar la vida, la salud o seguridad de todo o parte de la población “ (Penúltimo párrafo del artículo 243 del citado código). F) Consta en autos, que el juzgado de primera instancia procedió de modo diferente a lo establecido en las normas jurídicas de la materia, y sin embargo declara con lugar la declaratoria de legalidad de huelga de los trabajadores del Tribunal Supremo, planteada por el Sindicato respectivo. Por lo anterior esta Sala considera que el auto elevado en consulta debe ser revocado y en consecuencia resolver lo que en derecho corresponda.

CITA DE LEYES:

Artículos ya citados y, 116 de la Constitución Política de la República, 243, 321, 322, 329, 372, 394, 397, 398, 399, 400 y 401 del código de Trabajo; 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial. 300 al 304, 326, 327, 328, 329 del Código de Trabajo; 141, 142, 143 y 159 de la Ley del Organismo Judicial.



POR TANTO:

Esta Sala con base en lo considerado y leyes citadas al resolver I) **REVOCA** el auto conocido en consulta: II) Ordena al Juzgado Quinto de Trabajo y Previsión Social de la Primera zona Económica, proceder de conformidad con la ley para los efectos del conocimiento, sustanciación y resolución del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social planteado por el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral de Guatemala, en contra del Estado de Guatemala –entidad nominadora Tribunal Supremo Electoral. Notifíquese y con certificación de lo resuelto vuelvan las diligencias al juzgado de origen.

Neftaly Aldana Herrera, Magistrado Presidente; Cristian Alejandro Lanuza Monge, Magistrado; Luis Felipe Lepe Monterroso, Magistrado; Miriam Rebeca Hernández chicas, Secretaria. »⁴¹

⁴¹ GACETA TRIBUNALES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, **Fallos Relevantes dictados en 2011.**





BIBLIOGRAFÍA

ASIES. Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala.** Guatemala. Editorial Piedra Santa. 1991.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luis. **Tratado de política laboral y social.** Argentina. Tercera Edición. Editorial Heliasta. 1982.

CASTRONENA, J. de Jesús. **Manual de derecho obrero.** México. Edición del autor. 1984.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala. Litografía Orión. Tercera Edición. 2002.

FRANCO LANDELINO. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Buenos Aires Argentina Editorial Heliasta. Tercera Edición.

GARCÍA ABELLÁN, Juan. **Introducción al derecho sindical.** España. Primera Edición. Editorial Magisterio Español. 1961.

GALICH, Manuel. **Por qué lucha Guatemala. Arévalo y Arbenz: dos hombres contra un imperio.** Buenos Aires Argentina. Editorial Elmer. 1962.

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

LÓPEZ MENDEL, Jesús. **Ciencia social, derecho y sindicalismo.** España. Única Edición. Editorial Fragua. 1975.

MEDINA LINARES, Alexis. **El derecho sindical y la personalidad jurídica de las asociaciones profesionales.** Venezuela. Editorial Instituto de derecho comparado Universidad de Carabobo.



NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases. Guatemala .Editorial universitaria Guatemala. 1979.

OJEDA AVILÉS, Antonio. Derecho sindical I. Madrid España. Editorial Tecnos. Octava Edición. 2003.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias políticas, jurídicas y sociales. Buenos Aires Argentina. Editorial Heliasta. 1974.

SANTOS AZUELA, Héctor. Autonomía colectiva y derecho sindical. México. Editorial Boletín mexicano de derecho comparado. 2000.

VALLADARES FERNÁNDEZ, José Luis. Los sindicatos. Publicado en el Diario de opinión con criterio libre en 2006. www.htpl.eldiariodeopinionconceiteriolibre.com fecha de consulta: 13/05/2014

Legislación:

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

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

Ley de Bonificación Anual Para los Trabajadores del Sector Privado y Público. Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Bono único de productividad Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. Acuerdo Ministerial No. SPM-M-1377-2008 de fecha 17 de septiembre dos mil ocho.

Bono de Reconocimiento por Metas Alcanzadas en aspectos laborales durante el presente año. Acuerdo Ministerial No. 337-2000 Del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 22 de noviembre de dos mil.

Ley del Servicio Civil. Decreto 17-48 del Congreso de la República de Guatemala.



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