

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



**INCONSTITUCIONALIDAD DEL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA
DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE PARTICIPE EN LA FORMACIÓN DE UN
SINDICATO**

LUIS RAÚL BLANCO HERRERA

GUATEMALA, MAYO DE 2016

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

**INCONSTITUCIONALIDAD DEL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN JUDICIAL
PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE PARTICIPE EN LA FORMACIÓN DE
UN SINDICATO**

TÉSIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS RAÚL BLANCO HERRERA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo 2016



**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 Gil
Vocal II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
Vocal III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
Vocal IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
Vocal V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
Secretario:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Lic.	Carlos Urbina Mejía
Secretario:	Lic.	Armando Dagoberto Palacios Urizar
Vocal:	Licda.	Leyla Susana Lemus Arriaga

Segunda fase:

Presidenta:	Licda.	Eloísa Mazariegos Herrera
Secretario:	Lic.	Rodrigo Enrique Franco López
Vocal:	Lic.	Menfil Osberto Fuentes Pérez

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 28 de febrero de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, VILMA KARINA RODAS RECINOS, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante LUIS RAÚL BLANCO HERRERA, con carné 9511493, intitulado INCONSTITUCIONALIDAD DEL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE PARTICIPE EN LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO.

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 MEJIA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 11 / 03 / 2014 f)

Karina Rodas
 Asesor(a)

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



VILMA KARINA RODAS RECINOS
ABOGADA Y NOTARIA
16 Avenida 4-68 zona 11, Guatemala, C. A.
Tel. 51309442



Guatemala, 21 de septiembre de 2015.

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.
Su Despacho.

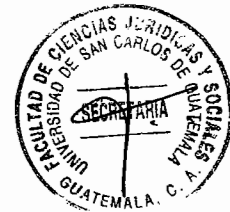


Estimado Doctor Mejía:

Por este medio tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en virtud de la resolución de fecha veintiocho de febrero del año dos mil catorce, emitida por la UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en la cual se me nombró para que asesore el trabajo de tesis del estudiante **LUIS RAÚL BLANCO HERRERA**, intitulado **"INCONSTITUCIONALIDAD DEL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE PARTICIPE EN LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO"** me permito hacer las consideraciones siguientes, en estricta observancia y bajo la directriz del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público:

I. El contenido científico de esta tesis estriba en la regulación existente y la inaplicabilidad de los principios laborales constitucionales en el régimen de despido para los trabajadores del sector privado, que estén participando en la formación de un sindicato, y la posible solución de la misma; siendo un tema importante dentro de la rama laboral disciplinaria correctiva, al generar un análisis jurídico con aportes novedosos que buscan la regulación, aplicación, interpretación e integración de los principios fundamentales y la estructura jerárquica normativa laboral del sistema jurídico guatemalteco, enfocándolo en todo momento de forma técnica para obtener un resultado concreto.

II. Al darle lectura a este trabajo de tesis, se percibe que la metodología de la investigación que se realizó fue basada en método deductivo e inductivo, al estudiar las instituciones jurídicas relacionadas al tema desde lo general a lo particular y viceversa; lo cual permitió la producción de conocimiento y la obtención de criterios válidos. Asimismo se utilizó el método analítico y sintético, al estudiar y descomponer el todo en sus partes y viceversa, de cada una de las instituciones jurídicas relevantes; permitiendo la generación de conocimiento significativo en la investigación. Se utilizó la técnica bibliográfica para la recolección de datos de una forma



VILMA KARINA RODAS RECINOS
Abogada y Notaria
16 Avenida 4-68 zona 11. Guatemala, C. A.
Tel. 51309442

adecuada, conforme el plan de investigación.

III. La redacción utilizada por el autor Blanco Herrera, en el desarrollo de esta tesis, ha sido la correcta, en virtud de que siempre se observó la misma línea, guardando correlación en todo momento en cada capítulo, empleando lenguaje eminentemente técnico y jurídico. El estudiante aportó ideas y opiniones que fortalecieron el contenido de la investigación.


IV. Con la investigación realizada existe contribución al derecho laboral disciplinario que requiere mayor estudio y análisis para la regulación, aplicación, interpretación e integración de los principios fundamentales y la terminación laboral en trabajadores que están formando un sindicato; el desarrollo de la presente idea representa un tópico que sirve de base para combatir con argumentos legales las limitaciones a los principios laborales constitucionales contenidas en la ley ordinaria, por lo que se proponen acciones legales que permitan la incorporación de garantías y derechos humanos mínimos de rango constitucional para los trabajadores guatemaltecos.

V. Como producto final de la investigación el estudiante elaboró la conclusión discursiva; identificó cuáles son los problemas concretos y consecuencias de la falta de aplicación, integración e interpretación de los principios laborales constitucionales en el régimen disciplinario laboral para garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.

VI. El apartado de la bibliografía se encuentra completo, en virtud de que se utilizó diferentes fuentes bibliográficas especializadas, tanto nacionales como extranjeras, en soporte físico y electrónico, por lo que hace que la presente tesis muestre fundamento en cada una de las aseveraciones.

En atención a cada uno de los numerales antes expuestos, y que no poseo con el estudiante parentesco alguno dentro de los grados de ley, a mi consideración el trabajo de investigación del bachiller **LUIS RAÚL BLANCO HERRERA** llena los requisitos establecidos en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, a la investigación se le formularon algunas recomendaciones, por lo que habiendo observado en cada una de las revisiones las correcciones emitidas por mi persona, confiero **DICTAMEN FAVORABLE DEL PRESENTE TRABAJO DE TESIS.**

Sin otro particular, me suscribo de usted deferentemente.


Licda. VILMA KARINA RODAS RECINOS
Colegiada 9121.





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de febrero de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS RAÚL BLANCO HERRERA, titulado INCONSTITUCIONALIDAD DEL INCIDENTE DE AUTORIZACIÓN JUDICIAL PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR QUE PARTICIPE EN LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.

BAMO/srrs.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANATO
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por guiar mis pasos y darme todo aún sin merecerlo.
- A MI MADRE:** María Antonieta Herrera, por ser mi ejemplo de fortaleza y apoyo en la adversidad, hoy es realidad lo que alguna vez soñaste, gracias madre.
- A MI PADRE:** Oscar Raúl Blanco, a tu memoria, con todo mi amor va para ti este sueño hecho realidad.
- A MIS HIJOS:** Lariza Anahí, Jamie Michelle, Luis Raúl, Luz María, Lindsay Mariví, con mucho amor, pues son mi fuente de energía e inspiración para seguir adelante, porque querer es poder.
- A MI NIETA:** Sophia, que traes nueva luz y alegría a mi vida.
- A MI ESPOSA:** Mariví Sandoval por todo su amor y comprensión para alcanzar esta meta.
- A MIS HERMANOS:** Oscar, Sergio, Edgar QEPD, Jaime y por su incondicional apoyo y cariño.
- A MIS HERMANAS:** Vilma y Claudia QEPD, Consuelo, Karla, Zoia, Ana Graciela y Michelle con mucho cariño.
- A MIS TÍAS:** Paquita y Anabella por su cariño, consejos y apoyo.
- A MIS TÍOS:** Edgar René Blanco, Carlos Flores, Juan Carlos Figueroa, QEPD.
- A MIS ABUELOS:** QEPD a ellos la meta alcanzada.
- A MIS SOBRINOS:** Bianca, Oscar, María Renée, Juan, Vilma, Ernesto, Lucas, María, Enrique, Stuardo, Lisha, Celeste y Diego.
- A MIS AMIGOS:** Pedro Cianí, Carlos Vásquez, Leonel Luna, Evelin Monterroso, Carlos Colindres, Claudia Marroquín, Alejandra Catú, Lorena Cifuentes, Zenía Pérez, Claudia Martínez, Mónica Palma, Sergio Polanco, Edwin Maldonado por su amistad y apoyo.
- A MIS AHIJADOS:** Josué y Gabriela con cariño.



- A:** La Licenciada Vilma Karina Rodas Recinos, por su comprensión y ayuda incondicionales.
- A:** Clelia García, Elsa Umanzor de Fuentes, Jorge Pineda, por su apoyo y cariño.
- A:** Mis compañeros Licenciado Jeremías Chan y Raúl Ortiz, gracias por su apoyo.
- A:** Guatemala, bendita tierra de Dios y a su clase trabajadora.
- A:** La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** Usted que me acompaña y ha sido parte de mi vida.
- Para muchos es importante llegar primero a la meta, pero muchas veces es más importante perseverar y llegar a la meta.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación, se realizó en el ámbito de la legislación del derecho constitucional, legislación del trabajo nacional e internacional y de derechos humanos, en materia de libertad sindical que tutelan la formación de sindicatos de trabajadores.

El objeto del presente trabajo de investigación, recae en evidenciar la necesaria reforma de los Artículos 209 y 223 del Código de Trabajo, ya que todos los trabajadores deben ser tratados de manera igualitaria, al proteger su estabilidad e inamovilidad laboral cuando decide participar en la formación de un sindicato de trabajadores, así mismo garantizar el derecho de defensa que como persona y trabajador tiene de incurrir en causal de despido de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala.

De acuerdo a la ley laboral vigente se establecen formas diferentes de defender la estabilidad e inamovilidad laboral, pues para los trabajadores que forman parte de la Asamblea General, el contrato de trabajo se puede dar por finalizado mediante interponer un incidente de despido de conformidad al Artículo 209 en su tercer párrafo, mientras que para los trabajadores que conforman el Comité Ejecutivo Provisional, la causa justa de despido debe ser debidamente demostrada en juicio ordinario de conformidad con el Artículo 223 literal "d", con lo cual se da trato desigual y contrario a lo establecido en la norma constitucional a todos quienes participan en la formación de un sindicato de trabajadores.



HIPÓTESIS:

El agravio que se cometería al promover el incidente de autorización judicial de cancelación de contrato y despido de un trabajador que participe en la formación de un sindicato de trabajadores, regulado en el Artículo 209 tercer párrafo del Código de Trabajo, contradice y transgrede el derecho de defensa y de sindicalización libre de los trabajadores, establecido en el Artículo 102 literal "q" de la Constitución Política de la República de Guatemala, los principios de In dubio pro operario, tutelaridad e igualdad de trato de la ley laboral, los convenios en esa materia de la organización internacional del trabajo, ratificados por el Estado de Guatemala.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



En la presente investigación se pudo comprobar la hipótesis planteada, pues en el Artículo 209 del Código de Trabajo, en su tercer párrafo se establece un incidente judicial de despido de trabajador que participa en la formación de un sindicato, el cual contraviene el derecho de defensa y lo establecido en el Artículo 102 literal "q" de la Constitución Política de la República de Guatemala. Lo anterior no significa que no se pueda despedir a un trabajador que incurriese en causal justa de despido cuando se forma un sindicato, pues en el Artículo 223 literal "d" del Código de Trabajo, se establece que la causa justa de despido debe ser demostrada por el patrono en juicio ordinario, para los dirigentes provisionales, siendo evidente el trato desigual que reciben los trabajadores que no forman parte de la dirigencia provisional.

Demostrando que no se da trato igualitario a los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, pues el permitir despedir al trabajador mediante un proceso accesorio no tendría la misma oportunidad de defender su estabilidad laboral, vulnerando con ello el derecho de defensa, los principios de tutelaridad, in dubio pro operario e igualdad de trato, los convenios internacionales en materia de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Estado de Guatemala, por lo que dicho incidente judicial de despido, debe ser expulsado del orden jurídico.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. Derechos humanos y derecho al trabajo.....	1
1.1 Noción de derechos humanos.....	1
1.2 Derechos humanos y su evolución histórica.....	3
1.2.1 Organizaciones internacionales que protegen el derecho humano al trabajo.....	6
1.3 Generaciones de los derechos humanos.....	7
1.3.1 Derechos humanos de primera generación.....	8
1.3.2 Derechos humanos de segunda generación.....	8
1.3.3 Derechos humanos de tercera generación.....	11
1.3.4 Derechos humanos de cuarta generación.....	11
1.4 Derecho al trabajo, derecho humano de segunda generación.....	12
1.4.1 Definición de trabajo.....	12
1.5 Derecho al trabajo.....	16
1.6 Instrumentos internacionales que tutelan el derecho al trabajo.....	17
1.6.1 Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.....	17
1.6.2 Declaración Universal de Derechos Humanos.....	17
1.6.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	18
1.6.4 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	19
1.7 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).....	20



1.7.1 Convenio 87 sobre la Libertad Sindical.....	21
1.7.2 Convenio 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.....	22

CAPÍTULO II

2. Nociones elementales del derecho del trabajo.....	25
2.1 Derecho del trabajo.....	25
2.1.1 Derecho individual del trabajo.....	27
2.1.2 Derecho colectivo del trabajo.....	28
2.2 Naturaleza jurídica del derecho individual y colectivo del trabajo.....	32
2.3 Principios del derecho individual y colectivo del trabajo.....	34
2.4 Derecho procesal individual y colectivo del trabajo.....	44
2.5 Principios del derecho procesal individual y colectivo del trabajo.....	46
2.6 Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo.....	51
2.7 Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	51

CAPÍTULO III

3. Libertad sindical y el sindicato como institución del derecho colectivo del trabajo.....	55
3.1 Libertad sindical.....	55
3.1.1 Discriminación de la libertad sindical.....	57
3.2 El sindicato.....	59
3.2.1 Sinopsis del sindicato.....	59
3.3 Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.....	60



3.4 Concepto de sindicato.....	71
3.5 Definición de sindicato.....	71
3.6 Clases de sindicatos.....	72
3.6.1 Clasificación legal.....	73
3.6.2 Clasificación de los sindicatos.....	73
3.6.3 Clasificación según su objeto.....	74
3.7 Personalidad jurídica de los sindicatos.....	74
3.8 Formación de un sindicato en Guatemala.....	75
3.9 Ventajas de la conformación de un sindicato.....	78
3.10 Desventajas de la conformación de un sindicato.....	78

CAPÍTULO IV

4. Análisis de la normativa laboral que tutela la Constitución de un sindicato de trabajadores.....	79
4.1 Noción de sistema jurídico.....	79
4.2 Principales características del sistema jurídico.....	81
4.3 Normativa laboral guatemalteca.....	85
4.4 Antecedentes del sistema jurídico laboral guatemalteco.....	86
4.5 La igualdad de trato en el derecho del trabajo.....	88
4.6 No discriminación en el derecho laboral.....	89
4.7 El trato igualitario.....	90
4.8 Análisis jurídico del Artículo 209 del Código de Trabajo y del incidente judicial de despido del trabajador que participa en la formación de un sindicato.....	91
4.9 Propuesta de reforma de los Artículos 209 y 223 del Código de Trabajo.....	98



CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105

INTRODUCCIÓN



Considerando al sindicato de trabajadores como una de las instituciones más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo, pues lo desarrolla, siendo tutelada en la Constitución Política de la República de Guatemala, ley ordinaria y convenios internacionales como el 87 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Libertad Sindical ratificado por el Estado. El ejercicio de la libertad sindical puede ser analizado desde dos puntos de vista, por parte de los trabajadores, el hacer efectivos los derechos que les asisten a fin de mejorar las condiciones en que se presta el trabajo e ingreso económico, por otra parte, el patrono, que pretende mediante represalias antisindicales como el despido injustificado, el no ejercicio de los derechos que establecen las leyes laborales.

En la hipótesis formulada en la presente investigación se comprobó que el incidente judicial de despido, establecido en el Artículo 209 tercer párrafo del Código de Trabajo, transgrede la normativa constitucional, pues es contrario a la inamovilidad que goza el trabajador una vez se da aviso a la Inspección General de Trabajo, de igual manera, el derecho a ser tratado con igualdad como trabajadores que son todos los que participan en la formación de un sindicato y el derecho de defensa que le asiste a toda persona como trabajador.

El objetivo de la presente investigación es evidenciar desde la perspectiva del derecho constitucional, laboral tanto nacional e internacional y de derechos humanos, la forma de trato desigual en que los trabajadores tienen que defender la inamovilidad que les



asiste y proponer la necesaria reforma para una positiva protección de sus derechos como trabajadores que constituyen un sindicato.

La investigación ha sido dividida en cuatro capítulos, tratando el primer capítulo sobre los derechos humanos y su relación con el derecho al trabajo, tomando en cuenta sus distintas generaciones, antecedentes teorías, evolución y legislación; el segundo capítulo el derecho del trabajo, su naturaleza jurídica, principios instituciones; el tercer capítulo, la libertad sindical, el sindicato como institución, su evolución, constitución ventajas y desventajas; el cuarto capítulo, la normativa que tutela la constitución de sindicato, la igualdad de trato en el derecho del trabajo, la no discriminación de los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato y una propuesta de reforma de la ley laboral con el propósito de resguardar a todos los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato.

Durante la presente investigación fueron empleadas las técnicas documental y bibliográfica, el método analítico, sintético e inductivo, de igual manera la técnica jurídica para la interpretación de la legislación.



CAPÍTULO I

1. Derechos humanos y derecho al trabajo

1.1 Noción de derechos humanos

Los derechos humanos son de un contenido extenso, pudiéndose distinguir diferentes corrientes de pensamiento, entre las más difundidas están la naturalista, histórica y ética, que al cotejarlas se encuentran conceptos similares, como la existencia de derechos fundamentales del hombre que se manifiestan por el hecho de ser, ser humano, los cuales le son inherentes, debiendo ser respetados, garantizados y hechos cumplir en el orden jurídico de cada país. La eficacia de los derechos humanos se manifiesta al garantizar derechos subjetivos, principios básicos de orden social que influyen en el orden jurídico político del Estado, constituyéndose como fundamento de la dignidad humana, no obstante, formen o no parte en el orden jurídico le son propios a la persona humana, como se establece en el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Establece Eusebio Fernández, “Toda persona posee unos derechos morales por el hecho de serlo y que estos deben de ser reconocidos y garantizados por la sociedad, el derecho y el poder político, sin ningún tipo de discriminación social, económica, jurídica, política, ideológica, cultural o sexual. Estos derechos son fundamentales, es decir se hallan estrechamente conectados con la idea de dignidad humana”.¹

Gregorio Peces Barba, argumenta que los derechos humanos están resguardados por esa “Facultad que la norma atribuye de protección a la persona en lo referente a su vida, a su libertad, a la igualdad, a su participación política o social, o a cualquier otro aspecto fundamental que afecte a su desarrollo integral como persona, en una

¹Fernández, Eusebio. **El problema del fundamento de los derechos humanos**, Pág. 76.
http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/doctrina/69.pdf f (15/06/2014).



comunidad de hombres libres, exigiendo el respeto de los demás hombres, de los grupos sociales y del Estado, y con posibilidad de poner en marcha el aparato coactivo del Estado en caso de infracción”.²

En notas de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, gaceta 82 expediente 1356-2006 en la Constitución Política de la República de Guatemala, “... es también aceptado que los derechos fundamentales no solo garantizan derechos subjetivos de las personas, sino que, además principios básicos de un orden social establecido, que influyen de manera decisiva sobre el ordenamiento jurídico y político de un Estado, creando así un clima de convivencia humana, propicio para el libre desarrollo de la personalidad...”.

Los derechos humanos, también pueden ser definidos atendiendo a su desarrollo histórico, de acuerdo con cada época, la ponderación de acuerdo con el sistema político e ideología de este, las necesidades y derechos básicos de las personas, en relación al tema Manuel Peris Gómez, los delimita de la siguiente manera, “Los derechos humanos se fundan no en la naturaleza humana, sino en las necesidades humanas y en la posibilidad real de satisfacerlas dentro de una sociedad, por tanto, la temática específica de los derechos humanos estará en función de los valores constituidos en una comunidad histórica concreta y de los fines que ella pretende realizar, siempre que se respete como principio ineludible la propia esencia de la dignidad de la persona humana como el fin de sí misma”.³

Los derechos humanos tienen su asidero en principios generales como la libertad, justicia, paz y el reconocimiento de la dignidad e igualdad de las personas, los cuales son inalienables, todos los seres humanos nacen libres, dotados de razonamiento y conciencia, tratando en lo posible una convivencia fraternal. El desarrollo del ser humano, precisa de circunstancias que permitan el ejercicio y goce de los derechos

²<http://www.cc.gob.gt/DocumentosCC/Capacitaciones/cursoactualizacion/DerechosHumanosenlaConstitucionA.pdf> (30/01/2015).

³ Peris Gómez, Manuel. *Juez estado y derechos humanos*, Pág.135.



civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, constituyéndose en ideal común para mujeres y hombres.

Afirmando que los derechos humanos poseen rasgos distintivos como la universalidad, siendo incondicionales, inalienables e inherentes a toda persona, no pudiendo transferirse ni perderse ya que en estricta observancia, permiten desenvolvemos con dignidad, seguridad, libertad e igualdad. La seguridad, sobre la base de los derechos personales y jurídicos; la libertad en función de derechos cívicos y políticos; la igualdad, en función del respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, cuidando que el poder político debe ser garante y no transgresor de los derechos humanos, mediante su regulación y obediencia de la ley, respetando el Estado de Derecho.

Por lo antes expuesto, considero a los derechos humanos como el conjunto de libertades innatas de la persona, indispensables para su desarrollo integral, reconocidos y establecidos en la Constitución de la República de Guatemala, leyes nacionales e instrumentos jurídicos internacionales, aceptados y ratificados por el Estado, que se ejercen y desarrollan en una sociedad jurídicamente organizada, los cuales deben ser protegidos y garantizados por el Estado.

1.2 Derechos humanos y su evolución histórica

Los derechos humanos nacen con la humanidad, le son inherentes a la persona, evolucionan de acuerdo con cada época, logrando ser reconocidos en el devenir de la historia del ser humano. Este importante y complejo tema tiene su justificación racional, en la sociedad griega y época de la esclavitud que marcó el inicio para la reclamación de los derechos de cada persona, fijando las bases de los derechos humanos, se pueden citar lo siguiente: de modo espiritual encontramos los diez mandamientos de Moisés, reconociendo valores fundamentales de los seres humanos, como el derecho a la vida; el Código de Hammurabi que regula la Ley del Talión; el cristianismo que proclamaba la igualdad de los seres humanos ante Dios; siglos más tarde, las primeras



disposiciones legales escritas con contenido humano se establecen en la Carta Magna de 1,215 en Inglaterra, estableciendo límites al poder frente a sus súbditos, concede normas jurídicas como la libertad de la iglesia respecto al poder del rey, libertad de la persona, prohibición de una detención ilegal, derecho a la propiedad privada, libre locomoción, no expropiación de bienes, garantía al debido proceso, ampliándose gradualmente a sectores populares, su importancia historia, radica en el hecho de ser el antecedente de las constituciones escritas. En 1679 nace la institución del Habeas Corpus, en contra las detenciones arbitrarias; para 1689 se fórmula una nueva declaración Bill of Rights, garantizando los derechos civiles para el pueblo inglés, siendo reivindicaciones reconocidas por el rey.

En América, para 1776 la resistencia de los colonos americanos, hace que Inglaterra los declare rebeldes, respondiendo con la formación de una milicia, surgiendo la revolución, decretando las colonias inglesas su propia constitución, declarándose independientes de Inglaterra, es la primera en hacer reconocimiento sobre los derechos humanos en el mundo occidental, la cual se conoce como Declaración del Buen Pueblo de Virginia, está considera los derechos humanos como resultado de la naturaleza misma del ser humano, que de ninguna manera puede ser objeto de negociación, estableciendo la igualdad natural, libertad e independencia, derecho a la vida, propiedad, felicidad, el fundamento de la soberanía popular, la resistencia popular y manifestación; establece los organismos: ejecutivo, legislativo, judicial y su forma de elegirlos.

La Declaración de los Derechos del Hombre, nace en 1789 en Francia, entre los postulados más importantes están: derechos inalienables del hombre, los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión; la libertad, su ejercicio no tiene más límite que aquel que asegura a los demás el goce de estos mismos derechos; la presunción de inocencia de cada persona, hasta que se haya declarado culpable; libertad de opinión sin límites, salvo razón del orden público. Esta declaración expresa el carácter universal de los



derechos humanos y su pertenencia al hombre cómo ser humano, se da en un momento histórico en que muchas personas eran sujetas a la opresión.

La revolución mexicana como la rusa de 1917 y 1918, son acontecimientos trascendentes, pues con ellas surgen los derechos colectivos, denominados Derechos Económicos y Sociales, que luego serán establecidos en diferentes constituciones. En 1917, la Constitución de la República de México, incorpora derechos de carácter social, se inspiran en el concepto de libertad que el Estado reconoce y que obtienen vigencia en la práctica, procurar políticas de bienestar, establecen funcionalidad social a los derechos, atención a la solidaridad social, se apega al desarrollo material, económico, social, intelectual y tecnológico.

En 1918 se aprueba la Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado, transcrita por Lenin y como preámbulo de la primera Constitución Soviética, marcando un importante progreso en derechos humanos, concretamente en relacionado a derechos económicos, sociales y culturales, siendo está declaración el antecedente del derecho a la libre determinación de los pueblos, la propiedad colectiva de la tierra del pueblo trabajador, considerando el trabajo un derecho, pero que también es una obligación social, el poder debe pertenecer completa y exclusivamente a las masas trabajadoras y a sus representantes autorizados.

Otro instrumento en la evolución de los derechos humanos, es la Constitución alemana de Weimar, promulgada en 1919, en la que predomina la estructura de derechos sociales y la obligación de proporcionar a la clase obrera un mínimo de bienestar social, la igualdad de derechos y obligaciones entre hombres y mujeres, si bien es cierto, se hace diferencia con relación a la mujer para su resguardo como trabajadora, madre y esposa. A partir de esta constitución, a la mujer se le reconoce ser parte activa de la sociedad, este instrumento fue inspiración de varias constituciones en Europa y América Latina.



El acreditar la conquista y evolución de los derechos humanos ha determinado grupo de países sería poco coherente, pues estos han sido producto de grandes procesos y eventos sociales, la mayoría de luchas y reivindicaciones de la humanidad en la historia del ser humano, actualmente la protección a los derechos humanos ha evolucionado hasta un ámbito global, por lo que, los derechos humanos como logro social concierne a todos los países, con la consecuente obligación de continuar desarrollándolos en beneficio de toda la humanidad.

1.2.1 Organizaciones internacionales que protegen el derecho humano al trabajo

La Sociedad de Naciones o Liga de las Naciones, nace en junio de 1919, al finalizar la Primera Guerra Mundial, antecedente de la Organización de Naciones Unidas, creada por el Tratado de Versalles, tiene el propósito de promover la paz y prevenir una repetición de los horrores de la guerra, tratando de resolver las pugnas por medios pacíficos y evitar las causas que llevaron a la guerra de 1914 a 1918 en Europa.

El Tratado de Versalles en su XIII parte, da vida a lo que hoy se conoce como la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas O.I.T., en junio de 1919, tiene su primera reunión la Conferencia Internacional del Trabajo, órgano supremo de la organización, entre las dos guerras mundiales, fue un organismo autónomo de la Sociedad de las Naciones. Para el 29 de octubre de 1919, la Organización Internacional del Trabajo, tiene la primera sesión en la ciudad de Washington, Estados Unidos de América, se adoptaron seis convenios internacionales de trabajo que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

Para 1945, al terminar la Segunda Guerra Mundial, se crea un ente internacional con el propósito de defender la paz y seguridad del mundo, Naciones Unidas, inició a desarrollar la rama del derecho internacional de los derechos humanos,



reconociéndolos y tutelando principios generales fundamentales del derecho del trabajo, como el derecho del trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

La Organización de las Naciones Unidas, en 1948 aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece reglas y recomendaciones como el respeto a los derechos humanos sea la base de la libertad, la justicia y la paz en todos los países miembros se protejan los derechos humanos de las personas que viven en ellos.

Nace la Carta Internacional de Derechos Humanos de Naciones Unidas que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, para luego en 1966 adherirse el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y sus dos protocolos facultativos. Se establece la obligación de promover mejores niveles de vida, trabajo permanente aunado a condiciones de progreso y desarrollo económico y social, vigentes desde el año 1976.

1.3 Generaciones de los derechos humanos

Los derechos humanos se han catalogado de varias maneras, de conformidad con su naturaleza, origen, contenido y materia a que refiere. Su origen tiene carácter histórico y el reconocimiento de cada país que los acoge en su orden jurídico. La clasificación más aceptada y que ha tenido mayor difusión es la de "Karel Vasak"⁴, quien clasifica tres generaciones que a continuación se exponen:

⁴ Vasak, Karel, *La larga lucha por los derechos humanos*, Pág.29-32.



1.3.1 Derechos humanos de primera generación

A finales del siglo XVIII surgen los Derechos Civiles y Políticos, denominadas libertades clásicas, relacionados con el principio de libertad, se declararon durante la revolución francesa, se consideran derechos de defensa o negativos, pues exige del poder público su inhibición y no injerencia en el ámbito privado. Entre los derechos establece que: toda persona tiene derecho y libertad fundamental sin distinción de raza, color, idioma, posición social o económica; derecho a la vida y seguridad jurídica; iguales derechos entre hombres y mujeres; nadie estará sometido a esclavitud o servidumbre, ni a daño físico, psíquico o moral, torturas, penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; no ser molestado injustamente en su vida privada, familiar, domicilio o correspondencia, ni sufrir ataques a su honra o reputación; circular libremente y a elegir su residencia; derecho a una nacionalidad; asilo, en caso de persecución política, en cualquier país; hombres y mujeres el derecho a casarse y a decidir el número de hijos; libertad de pensamiento, opinión y de religión; libertad de reunión y asociación pacífica.

El académico brasileño Celso Lafer manifiesta “Los derechos humanos de la Declaración de Virginia y de la Declaración francesa de 1789 son... derechos humanos de primera generación que se basan en una demarcación clara entre Estado y no-Estado, fundamentada en el contractualismo de inspiración individualista. Son vistos como derechos inherentes al individuo y considerados como derechos naturales, puesto que preceden al contrato social”.⁵

1.3.2 Derechos humanos de segunda generación

Son los derechos económicos, sociales y culturales, relacionados con el principio de igualdad y reconocimiento social, su característica principal, es la obligación de cumplimiento por parte del Estado. Instituidos en instrumentos internacionales como: La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptado por la Asamblea General de

⁵ Lafer, Celso, *La reconstrucción de los derechos humanos*, Pág. 146.



las Naciones Unidas en diciembre de 1948; Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, entrando en vigencia a partir del 3 de enero de 1976, su objetivo principal es garantizar el bienestar económico, acceso y derecho al trabajo, seguridad social, salud, vivienda, educación y a la cultura, asegurar el desarrollo de los seres humanos y las comunidades.

Su efectividad está determinada por los recursos económicos y naturales de cada país, siendo ahí donde se denota la diferencia de desarrollo entre países, lo cual no es excusa para el Estado, pues deberá distribuir los recursos a manera de lograr el desarrollo integral de la colectividad en razón de la justicia social. Guatemala asumió compromisos al ratificar los instrumentos internacionales que los garantizan, promueven y protege su ejercicio, en nuestra Constitución Política, específicamente en el Título II Derechos Humanos, en el Capítulo II, Derechos Sociales, los delimita claramente y es fiel a la doctrina promovida por Naciones Unidas, empero la realidad social, económica y cultural, se contrapone a la obligación política.

En tal sentido Celso Lafer, expresa que “Por eso el acompañamiento de su tutela, en el plano internacional, no se ocupa normalmente de la reparación o del problema de la violación individual, como ocurre en los derechos civiles y políticos, sino que en general se hace a través de informes sobre las situaciones prevalecientes que afectan a grupos o colectividades humanas y que son discutidos y examinados por un organismo internacional”.⁶

Los derechos que establecen los citados instrumentos son: el derecho a la seguridad social, derecho al trabajo en un entorno justo, derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses; un nivel de vida adecuado que asegure a la persona y a su familia la salud física y mental, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios; durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especial; derecho a la educación obligatoria y gratuita.

⁶Ibid, Pág. 149.



La violación de los derechos económicos, sociales y culturales, se exhibe en los niveles de pobreza y desempleo, conocidos tanto a nivel nacional y mundial, la diferencia existente entre personas pudientes y pobres, entre países ricos y pobres que aumenta cada día, es inadmisibles que una gran parte de la humanidad esté en pobreza y extrema pobreza. Es necesario enfrentar la pobreza y advertir las violaciones a los derechos humanos plasmados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues la diferencia es significativa, entre las obligaciones del Estado y su voluntad de cumplirlas. Con lo anterior se demuestra que los objetivos de desarrollo del milenio de Naciones Unidas, están lejos de ser cumplidos, recordando lo dicho por el presidente de la República de Ecuador, señor Rafael Correa, en su disertación “El ser humano por encima de las utilidades: una visión económica diferente para el desarrollo, en el marco del foro Esquipulas 2014, la pobreza no debe ser vista como un estado permanente, sino como un estado temporal, que será superada mediante la generación de trabajo de calidad, con salario digno y seguridad social”.

Es esta generación de derechos humanos sobre la cual se basa y se hará más énfasis en la presente investigación, específicamente en cuanto al derecho a formar sindicatos, para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Otros instrumentos internacionales que incluyen derechos económicos, sociales y culturales son los siguientes: Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; Convención Sobre los Derechos del Niño; Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares; Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; Convención Americana Sobre Derechos Humanos y Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.



1.3.3 Derechos humanos de tercera generación

Se relacionan con la solidaridad y su incidencia a la vida a escala mundial, para su realización necesita de esfuerzos y cooperaciones a nivel mundial. Incluyen derechos como la paz, independencia, identidad nacional y cultural, convivencia pacífica, calidad de vida digna, independencia política y económica, cooperación internacional y regional, justicia internacional, uso del avance de la ciencia y la tecnología, garantías frente a la manipulación genética, solución de los problemas alimenticios, demográficos, educativos, ecológicos y de medioambiente que es patrimonio común de la humanidad, en un marco de respeto y auxilio mutuo entre las naciones del mundo.

Tarcisio Navarrete, reafirma que “Por lo tanto, los derechos de la tercera generación o derechos de solidaridad tienen la particularidad de no mirar al individuo de forma aislada, sino más bien de considerarlo como parte de un todo, como parte integrante de la humanidad. Tratando de interpretar las necesidades y anhelos de la persona humana vista en su dimensión social”.⁷

Entre los instrumentos que contienen dichos derechos se encuentran: la Declaración Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; Declaración Sobre el Fomento entre la Juventud de los Ideales de Paz, Respeto Mutuo y Comprensión entre los Pueblos; Declaración de los Pueblos Indígenas.

1.3.4 Derechos humanos de cuarta generación

Su contenido no es del todo claro, por lo que hago la presente exposición a modo de referencia, algunos autores indican que toman algunos derechos de la tercera generación y los incluyen en la cuarta, no es otorgada a los seres humanos, sino a la

⁷ Navarrete M, Tarcisio y otros. *Los derechos humanos al alcance de todos*, Pág. 152.



conservación del medio ambiente, fauna silvestre, protección de especies de animales en peligro de extinción y al uso de nuevas tecnologías.

1.4 Derecho al trabajo, derecho humano de segunda generación

1.4.1 Definición de trabajo

Definir el término trabajo, como el empleo de energía humana, dirigido a la producción de un patrimonio; es toda actividad de tipo físico o mental del ser humano, para la elaboración de un bien satisfactor, en busca de mejorar las condiciones de vida; movimiento consiente y racional del hombre, orientado a producir.

Existen diferentes ámbitos para definir trabajo, como lo podrían ser el ámbito jurídico, social, cultural, económico, físico, filosófico, por ejemplo en el ámbito social, en la tribu, el trabajo era de carácter social, producido por todos para todos; en el ámbito jurídico laboral: “Acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad... A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve: toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social, dentro de lo lícito. Empleo, puesto, destino. Cargo. Oficio. Profesión. Dificultad obstáculo. Operación de maquinaria, aparato, utensilio o herramienta aplicado a un fin”.⁸

Para la época del filósofo Aristóteles, el concepto de trabajo humano, no podría haberlo comprendido, pues él formaba parte de una clase que lo veía como algo que realizaban los esclavos, que ese momento históricamente determinado, no eran considerados seres humanos, sino como instrumentos. Existían tres formas por las cuales un ser

⁸ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, Pág. 954.



humano podría ser reducido al estado de bestia humana, los prisioneros de guerra, cuando alguien no pagaba una deuda era tomado como esclavo; los hijos de padres esclavos, por lo que se nacía esclavo. El trabajo esclavo era indispensable, el solo hecho de pensar o imaginar que algún derecho y principio le asistiera, no tenía sentido alguno, pues ese trabajo se integraba o era parte de lo que producía la propiedad.

En el régimen feudal, el siervo es vendido como fuerza de trabajo, junto con la tierra, el derecho laboral es ajeno en cuanto a límites, regulación y reconocimiento de algún derecho.

En el capitalismo, modo de producción que se basa en explotación del hombre por el hombre, la circulación de mercancías y dinero, donde nace el concepto de clase; la clase dominante, que administra el poder político y al Estado, con el propósito de dirigir y mantener el dominio sobre la clase trabajadora, contra cualquier intención de petición o creación de un orden en las relaciones entre el trabajo y el capital. “La base de la explotación de las clases trabajadoras por los propietarios de los medios de producción, la base del antagonismo entre clases, radica en el crecimiento de la productividad del trabajo, que permite obtener el plus producto y hace ventajosa la explotación del hombre”.⁹

La revolución industrial, cambia radicalmente la manera de la producción que venía del taller de pocos trabajadores y una producción limitada, para luego pasar a la fábrica, donde la producción era mucho mayor con muchos más trabajadores que eran explotados en jornadas interminables. En relación con lo anteriormente expuesto, bien lo explica Federico Engels: “Siendo la base de la civilización la explotación de una clase por otra, su desarrollo se opera en una constante contradicción. Cada progreso de la producción es al mismo tiempo un retroceso en la situación de la clase oprimida”.¹⁰

⁹ Universidad de San Carlos de Guatemala, **Ensayo sobre la teoría marxista de la sociedad**, Facultad de Ciencias Económicas Pág.165.

¹⁰ Engels, Federico. **El origen de la familia, la propiedad privada y el estado**, Pág. 160.



Es donde nace el sentimiento que deja de ser individual, dando paso al sentimiento generalizado contra la injusticia y explotación del hombre por el hombre, los obreros entienden que se trata de una lucha, donde nada puede esperar del explotador representado por el capital, en arreglo con su cómplice, el Estado. En él devenir de esta lucha constante, surgen expresiones como contratación individual, la negociación colectiva, libertad de coalición, sindicalización y huelga, fueron vocablos que dieron vida al Derecho Sustantivo del Trabajo.

En un pasaje trascendental de la historia, fue cuando los obreros que desafiaron al patrono en una empresa de Chicago, Estado de Illinois, Estados Unidos de América, al declararse en huelga el uno de Mayo de 1886, con el objeto de hacer efectiva la ley Ingersoll, que regulaba una jornada laboral de ocho horas y terminar con la explotación en que vivían los trabajadores, el incumplimiento de la parte patronal, provocó numerosas muertes entre trabajadores y la policía. El 11 de noviembre de 1887 se ejecutan a varios activista laborales entre los cuales estaba, August Vincent Theodore Spies, por los acontecimientos del uno mayo de 1886, quien antes de ser ahorcado dijo “Llegara la hora en que nuestro silencio será más elocuente que las voces que ustedes estrangulan hoy”.¹¹

En julio de 1889 en la ciudad de París, se establece el Uno de Mayo como día de la ratificación de los derechos de los trabajadores; un año después representantes de quince naciones se congregan en Berlín, con la intención de establecer la necesaria intervención del Estado en la legislación del trabajo, al mismo tiempo, surge la idea de una organización que se encargara de velar a nivel internacional por los derechos y deberes se cumplan, informar y asesorar en materia del trabajo, nace la Oficina Internacional del Trabajo, para luego en 1919 evolucionar en lo que hoy se conoce como la Organización Internacional del Trabajo.

¹¹<http://www.archivochile.com/Homenajes/1mayo/1may0019.pdf> (30/7/2014).



En resumen, el devenir del derecho humano al trabajo digno, en los movimientos sociales no aparece el concepto de trabajo decente, solo el concepto dignidad como transformación de las personas, con el propósito de restablecer la humanidad; inicia con la represión contra los líderes de los trabajadores que trae como consecuencia la anulación de toda posibilidad de organización de los trabajadores; inexistencia de leyes que protegieran a los trabajadores, pero que al mismo tiempo se principia a aceptar la formación de las asociaciones de trabajadores. Ya para el siglo XX, los derechos sociales siguen evolucionando, los Estados y gobiernos reconocer el movimiento laboral y sus derechos, para luego ser tutelados en diversas constituciones, leyes ordinarias, convenios y tratados internacionales, los cuales reconocen el derecho de los trabajadores en lo individual y colectivo, avance significativo en materia de derechos humanos del derecho al trabajo.

El trabajo decente, es importante y aspiración de los trabajadores que en forma colectiva y organizada defienden sus intereses, como el pleno empleo, mejor salario que brinde oportunidades de desarrollo e igualdad de oportunidades para todos, ejecución del trabajo bajo normas de seguridad, acceso a la seguridad social para él y su familia y libertad de participación en las decisiones que afectan su realidad como clase trabajadora. Este concepto ha obtenido anuencia a nivel internacional de gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre que el empleo productivo y el trabajo decente son imprescindibles para alcanzar una globalización justa, con el propósito de reducir la pobreza y lograr el desarrollo equitativo de manera sustentable.

Karl Marx, menciona que “El trabajo es, por tanto, condición de vida del hombre, y condición independiente de todas las formas de sociedad, una necesidad perenne y natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico el hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana”.¹²

¹² Marx, Karl, **El capital**, tomo I, Pág. 10.



El licenciado Fidel Hernández expone: “El trabajo, es una actividad humana, consciente, con un fin predeterminado: la elaboración de los bienes materiales para la satisfacción de las necesidades”.¹³ Benito Pérez, estima necesario que: “Para que haya trabajo en sentido estricto, deben estar aunadas la inteligencia, la conciencia y la libertad. El trabajo es algo propio de la vida humana. El trabajo es una condición de humanidad”.¹⁴ En el documento Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia católica, se hace mención de que “El trabajo humano es un derecho del que depende directamente la promoción de la justicia social y de la paz civil”.¹⁵

En el contexto trabajo por cuenta propia, lo defino como: actividad humana, intelectual o material que conlleva un gasto de energía encaminada a producir bienes satisfactorios de necesidades de los cuales la persona se beneficia. El trabajo por cuenta ajena o subordinado: es la actividad humana, intelectual o material que surge mediante un contrato de trabajo sea este de palabra o escrito, que desempeña un trabajador en relación de dependencia, bajo dirección y supervisión con el objeto de producir valor, en beneficio de un patrono, a cambio de una contraprestación o salario.

1.5 Derecho al trabajo

El derecho del ser humano al trabajo es instituido en diferentes legislaciones nacionales, y su reconocimiento es importante en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, al reconocer a la persona humana como su titular. Esa posibilidad de participar en la producción bienes y prestación de servicios que conlleva el acceso a un ingreso que debe garantizar un nivel de vida adecuado, en procura de la dignidad humana, la satisfacción de necesidades básicas, mediante el cumplimiento de derechos como la educación, vivienda, salud, seguridad social y el ejercicio de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

¹³ Hernández Andrade, Jorge Fidel, **Introducción a la economía**, Pág. 49.

¹⁴ Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**, Pág. 71.

¹⁵ http://www.vicariadepastoral.org.mx/8_compendio_doctrina_social/cdsj_11.htm (28/7/2014).



En la Constitución Política de la República de Guatemala, es reconocido en el “Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. El Código de Trabajo, protege también dicho derecho, específicamente en el “Artículo seis... Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca...”.

1.6 Instrumentos internacionales que tutelan el derecho al trabajo

1.6.1 Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas

Para 1945, la Carta Internacional de Derechos Humanos de las Naciones Unidas establece la obligación de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Constituida por tres instrumentos: La Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

1.6.2 Declaración Universal de Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos, establece principios generales fundamentales del derecho del trabajo, como el derecho del trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana. Documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1948 en París, el cual entre otros derechos protegen, de conformidad al “Artículo 23... Toda persona al trabajo, su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y protección en caso de desempleo; a igual trabajo igual salario, asegurar al trabajador y su familia una existencia humana con dignidad; derecho a fundar sindicatos y afiliarse para la defensa de sus intereses”.



La Declaración Universal de los Derechos humanos, determina que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que no pueden ser sujeto de discriminación por su nacionalidad, origen étnico, raza, sexo, religión, opinión política, riqueza o posición económica. Estos son algunos de los derechos enunciados en la declaración:

- Protección contra la esclavitud.
- Protección contra la tortura.
- Igual protección ante la ley.
- Estar libre de detención arbitraria y el derecho a un juicio justo.
- Libertad de pensamiento, de opinión, de religión y de expresión.
- Derecho a la educación.
- Derecho a un nivel de vida adecuado, así como a la salud, vivienda y alimentación suficiente.
- Derecho al trabajo y fundar y afiliarse a sindicatos.

1.6.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Entra en vigor el 23 de marzo de 1976, reconoce en concordancia a la Declaración Universal de Derechos Humanos que no puede el ser humano crecer sin garantizarle las libertades civiles y políticas y de los derechos económicos, sociales y culturales, creando las condiciones que permitan a los seres humanos gozar y ejercitar sus derechos. Entre otros derechos que se instituye en el Artículo 22 encontramos, el derecho que toda persona tiene de asociarse libremente y de derecho a fundar y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses, el ejercicio de tal derecho está sujeto solamente a las restricciones previstas por la ley, en beneficio de la salud, el orden público, seguridad nacional, derechos y libertades



de los demás. Ninguna disposición podrá ni a aplicar la ley menoscabar las garantías previstas en él.

1.6.4 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión en Asamblea General el 16 de diciembre de 1966, entrado en vigencia 3 de enero de 1976, de conformidad con lo establecido en su Artículo 27.

El Artículo dos, promueve el fomento de legislación y promulgación, para el logro y cumplimiento gradual de los derechos que el pacto instituye, aunado al reconocimiento y compromiso del Estado de garantizar el ejercicio de los derechos sin discriminación alguna, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen, posición económica, nacimiento o condición social, y enmarcarse únicamente en las limitaciones establecidas en la ley.

El Artículo cinco, advierte que ninguna disposición del pacto debe ser interpretada en el sentido de reconocer algún derecho ha Estado, grupo o individuo, con el objeto de promover la pérdida o limitación de cualquier derecho o libertades que en él se reconocen.

El Artículo seis, establece el derecho de toda persona a condiciones de trabajo, equitativo y satisfactorio, sin hacer diferencia entre hombre y mujeres; hacer énfasis que es prioridad la orientación, preparación de normas programas y técnicas para el desarrollo profesional la persona a fin de lograr el desarrollo económico, social y cultural constante mediante la ocupación plena y productiva.

El Artículo siete, prioriza la seguridad e higiene en el trabajo; igual oportunidad para todos a ser promovidos en su centro de producción; él disfrute de tiempo libre, horas de



descanso después de la jornada de trabajo, derecho al pago de los días festivos y periodo de vacaciones.

Es importante el Artículo ocho, que previene a los Estados parte, en cuanto se comprometen a garantizar el derecho de las personas a fundar y afiliarse o no al sindicato que elijan, a cumplir con los estatutos de la organización, todo con el ánimo de proteger sus intereses económicos y sociales, haciendo la advertencia, de no imponer restricciones al ejercicio de este derecho, a no ser que estén establecidas en la ley, con el único interés de resguardar derechos, libertades, seguridad nacional o del orden público. También se establece el derecho de los sindicatos a formar o afiliarse a federaciones o confederaciones de carácter nacionales y fundar organizaciones sindicales internacionales, al derecho de huelga, ejercido de acuerdo con la ley, de igual manera no impedirá establecer restricciones legales a las fuerzas armadas y de policía para su ejercicio; a no legislar o a aplicar la ley en menoscabo de las garantías previstas en el convenio.

1.7 Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

Son ocho los convenios considerados fundamentales, que tienen por objeto garantizar los derechos humanos en el trabajo, esenciales para su desarrollo, pues sirven de marco para mejorar las condiciones de trabajo en el ámbito individual y colectivo.

Se hace mención de los convenios fundamentales a manera de referencia:

- Convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio;
- Convenio 87, libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación;
- Convenio 98, derecho de sindicación y negociación colectiva;
- Convenio 100, igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;

- Convenio 105, abolición del trabajo forzoso;
- Convenio 111, discriminación en materia de empleo y ocupación;
- Convenio 138, sobre la edad mínima de admisión al empleo;
- Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

Los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, son parte integrante del sistema de Derechos Humanos de Naciones Unidas, aunque cada uno tiene tema específico y son complemento uno de los demás, relacionándose y apuntalándose mutuamente, constituyendo la base social de derechos en el trabajo, los cuales fomentan avanzar hacia una legislación en conformidad con la igualdad y no discriminación, para lo cual es fundamental que se cumplan con los mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo que junto al compromiso que cada Estado parte tiene a la inspección en el trabajo, mediante una investigación de forma rápida y objetiva se logre el trabajo decente y digno que al mismo tiempo garantice los derechos de trabajadores y patronos.

1.7.1 Convenio 87 sobre la Libertad Sindical

Establece que trabajadores y los empleadores, sin discriminación o autorización previa, pueden ejercer el derecho de constituir organizaciones de trabajadores o patronos, afiliarse, derecho de redactar sus estatutos, cumplirlos y respetarlos; la autoridad deberá de abstenerse de limitar su ejercicio o ejercer algún tipo de intervención en los mismos.

Entre las principales regulaciones se establece, el reconocimiento del derecho de sindicación, la constitución de organizaciones, federaciones y confederaciones debe ser libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública; la adquisición de la personalidad jurídica no puede ser sujeta a condiciones; las organizaciones de



trabajadores y de empleadores a ser sujetas a la disolución o suspensión por vía administrativa.

El Convenio 87, regula la libertad sindical en dos sentidos, el primero, desde su formación, la unión de trabajadores, redacción de sus estatutos, que en otras palabras viene a ser su constitución y elección de sus representantes; el segundo, la propia vida del sindicato ya constituido, la habilidad política para el logro de los fines que persigue.

1.7.2 Convenio 98 Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

Determina la no discriminación sindical, la protección desde el momento de la contratación y durante la relación laboral; no a los actos de injerencia que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador u organización de empleadores, a fin de tenerlos bajo su control; garantía del respeto al derecho de libre sindicación; el fomento de la negociación colectiva.

Entre su articulado, lo más relevante es la discriminación tendiente a deteriorar la libertad sindical en relación con el empleo; protección contra todo acto que tenga por objeto que el trabajador no se afilie a un sindicato o deje de pertenecer, bajo la amenaza de perder su empleo; despedir al trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o participación sindical fuera de las horas de trabajo. Estimular y fomentar entre los patronos y las organizaciones de trabajadores, el desarrollo de procedimientos de negociación, a fin de establecer, por medio de contratos colectivos, las condiciones en que se prestara el trabajo.

El derecho del trabajo a nivel Internacional, tutela cuatro áreas principales que son:

- La libertad de asociación, libertad sindical y la negociación colectiva;
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso;

- Abolición del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.







CAPÍTULO II

2. Nociones elementales del derecho del trabajo

2.1 Derecho del trabajo

Es un derecho joven, comparado con otras ramas del derecho, surgido a partir de la llamada revolución industrial, su transformación es constante, debido a factores sociales económicos e ideológicos donde el orden público es importante. En su origen fue denominado como legislación Industrial, a consecuencia que regulaba las relaciones de trabajo y el capital en las fábricas, a las personas que se dedicaban a otras actividades como la navegación y el comercio, se regían por la legislación civil y otro tipo de leyes. Luego fue identificado en términos generales como derecho obrero, derecho del trabajo o derecho laboral.

El doctor Mario De La Cueva, lo define de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel decoroso de vida”.¹⁶

El licenciado Cesar Landelino Franco expone: “El Derecho del Trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla con su trabajo, un servicio útil a la comunidad”.¹⁷

¹⁶De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, Pág.94.

¹⁷ Franco López, Cesar Landelino, *Derecho sustantivo colectivo del trabajo*, Pág. 7.



En otro orden de ideas el doctor Mario Garmendia Arigón expone “Es evidente que la legislación laboral es una hija no deseada de la industrialización, aceptada a regañadientes y como un mal necesario...”.¹⁸

Definido como el conjunto de principios y normas jurídicas de carácter impero atributiva que regulan las relaciones individuales y colectivas, entre patronos y trabajadores, su organización y el desarrollo de las instituciones que le son propias. En la Constitución Política de la República, se establece a partir del “Artículo 101. Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

La interpretación técnica del derecho del trabajo, se establece en el Código de Trabajo, estableciendo en su “Artículo 17. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”. En el mismo cuerpo legal, se instituyen garantías para que las relaciones del trabajo se lleven a cabo de manera estable, tanto en su aspecto sustantivo como procesal, protegiendo y promoviendo la armonía en dichas relaciones, instituyendo en su “Artículo uno. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

El Derecho del Trabajo comprende lo individual y colectivo, así como el procesal individual y colectivo, los cuales se instituyen como unidad inmutable, tomando como base el principio de justicia social, que promueve la dignidad humana, pleno empleo, igualdad de género y de oportunidades, junto al respeto a los derechos humanos.

¹⁸Garmendia Arigón, Mario, *Eficacia práctica de las normas laborales*, Pág. 37.



2.1.1 Derecho individual del trabajo

Surge al establecerse una relación jurídica, mediante un contrato de trabajo, sea escrito o de palabra, este acuerdo de voluntades será para la realización determinada actividad, que dependiendo de las circunstancias, podrá necesitar de cierta habilidad o no, legalmente establecido en los Artículos 27 y 28 del Código de Trabajo, dándose la subordinación del trabajador para con el patrono, con obligaciones de carácter recíproco, cuyo fin es la prestación de un trabajo o servicio y la contraprestación económica. Es a partir de ese momento que al trabajador, principia a conferirle garantías mínimas del Derecho del Trabajo, las cuales le son irrenunciables.

Este derecho nace de la desigualdad existente entre el trabajo y el capital, lo cual determina el carácter protector desarrollado a través de la legislación, fijando bases que regulan la prestación individual del trabajo con el propósito de asegurar derechos sociales mínimos a los trabajadores, como la remuneración equitativa, jornada de trabajo, descanso por semana laborada, vacaciones, aguinaldo entre otros. Los sujetos de la relación de trabajo son todas aquellas personas que se vinculan al proceso de producción o de la prestación de los servicios y que lo componen el trabajador, el patrono, pudiendo este ser persona individual o colectiva y sus representantes, las definiciones legales establecidas en los Artículos dos al cuatro del Código de Trabajo.

En el mismo cuerpo legal, se instituye el derecho individual sustantivo del trabajo, donde se establecen las disposiciones generales, obligaciones y prohibiciones de patronos y trabajadores en los Artículos del uno al 64; los contratos de trabajo, salarios, jornadas y descansos del Artículo 65 al 137; el trabajo agrícola, ganadero, de mujeres y menores de edad, trabajo a domicilio, doméstico, de transporte, aprendizaje, el trabajo en el mar y vías navegables del Artículo 138 al 190; lo relacionado a la higiene y seguridad en el trabajo del Artículo 197 al 205.

Definiéndolo como el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales y regulan la prestación individual de trabajo o servicios, asegurando al trabajador un ingreso decoroso, mediante el cual se procure un nivel de vida en términos generales dignos, para él y su familia.

Pudiendo afirmar que él devenir histórico del trabajo hasta la actualidad, no se ha ejecutado en un efectivo estado igualdad, pues en cada período históricamente determinado las relaciones de trabajo se prestan en sometimiento, muchas de las veces desmedido del poder o base económica, debido a estar siempre en contraposición, sin respetar el derecho del ser humano como trabajador.

2.1.2 Derecho colectivo del trabajo

De conformidad con la naturaleza de la persona cómo ser humano, es un ser social con la capacidad de relacionarse con el medio que lo rodea e integrarse en sociedad en búsqueda de satisfactores a sus carencias. De tal manera que surge la unión de trabajadores y sus voluntades individuales, para luego de negociaciones normar y dar vida a derechos de naturaleza colectiva; el conjunto de normas son primordialmente instrumentales y esencialmente contractuales, dirigida a la creación de acuerdos y mecanismos para que trabajadores y patronos, logren la formación de las relaciones de trabajo.

Como Derecho, no considera al trabajador individualmente, sino en la diversidad de intereses, la dignificación de la gran mayoría de su calidad de vida. El punto de partida legal del Derecho Colectivo del Trabajo, lo encontramos en la Constitución Política de la República de Guatemala en el "Artículo 34. 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".



El doctor Mario de la Cueva, lo define como “Los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”.¹⁹

Es el conjunto de principios y normas jurídicas que estudia esta rama del derecho del trabajo, estableciendo él deber ser, en lo referente a la formación y funciones de sindicatos y grupos coaligados de trabajadores, negociación de contratos y pactos colectivos, conflictos colectivos de carácter económico social y acuerdos a los que se llegue con el patrono. Derecho Colectivo del Trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas que van a promover la asociación profesional de trabajadores, que inician una negociación de carácter jurídico colectiva que procura la superación de las garantías mínimas establecidas por la ley, de igual manera se pueden dar conflictos, para lo cual se establece un conjunto de disposiciones colectivas procesales y la resolución de los mismos, sea esta la vía directa, conciliación, arbitraje, huelga o paro según el caso.

El Derecho Colectivo del Trabajo y sus instituciones, son establecidos en la Constitución Política de la República a partir del “Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:... ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo... t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o

¹⁹De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*; Pág. 96.

condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Organizar un frente común, con el fin de asegurar la igualdad entre trabajadores, delegando facultades de representación en sindicatos o grupos coaligados, para lograr compromisos y acuerdos que al momento de no poder ser ejercidos se logre reivindicar su cumplimiento mediante mecanismos legalmente establecidos. El objetivo primordial del Derecho Colectivo del Trabajo, es superar constantemente las condiciones en que se presta el trabajo, mediante instrumentos de normación del trabajo, lográndose mediante negociación colectiva que dentro del Código de Trabajo no se reconoce expresamente o de manera clara.

En relación con el tema del derecho de negociación colectiva el licenciado Rolando Echeverría, hace hincapié en este tema cuando expone que “A través de la negociación colectiva los trabajadores logran equiparar su condición negociadora a la de sus empleadores para establecer bases de participación, formas de actuación en el ámbito jurídico”.²⁰

El derecho colectivo es la más importante fuente de Derecho del Trabajo, constituido por los derechos principales de libre sindicalización y negociación colectiva, para la solución de conflictos de carácter económico social y de huelga, derechos formalmente separados y hasta que podría pensarse que cada uno tiene su propia línea de acción, pero cabe la pregunta ¿se podría llevar a cabo la negociación de un contrato colectivo o un pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin la participación de un sindicato legalmente constituido? estos derechos fundamentales, están definitivamente unidos y se complementan, de ahí la necesidad de tutelar de mejor manera el sindicato, institución básica del derecho colectivo del trabajo, que junto a la negociación colectiva, se constituyen en fuente de derecho. En los Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo, hacen referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo a los grupos de

²⁰Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo II**, Pág. 27.



trabajadores no organizados, consejos o comités ad hoc, pero la realidad determina que también estos grupos, al igual que los sindicatos puedan negociar colectivamente y al resultado se le denomina arreglo directo, establecido en el mismo cuerpo legal de los Artículos 374 al 376.

El Código de Trabajo, instituye el derecho colectivo sustantivo del trabajo, previsto el contrato colectivo de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, pactos colectivos de industria, de actividad económica o región determinada en los Artículos 38 al 56; el sindicato, los conflictos colectivos de carácter económico social a partir de la huelga, el paro y sus disposiciones comunes, a partir del Artículo 206 al 253.

Es derecho de trabajadores y patronos, tiene como finalidad a la persona humana, buscando la armonía entre las partes de las relaciones de producción, del cual derivan obligaciones y derechos para ambas partes. El contrato de trabajo, con restricción a la autonomía de la voluntad de conformidad con los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo. Por una parte el trabajador, que en lo individual busca un ingreso económico, mediante la contratación individual; por el lado grupal los trabajadores consolidan intereses y se organizan por los medios establecidos en la ley, buscando mediante la negociación colectiva, mejorar las condiciones laborales, tratando de compensar y superar esa desigualdad económica. De la misma manera faculta al patrono el poder de dirección del trabajador, para que sea efectiva la prestación del trabajo, adoptando medidas administrativas, técnicas, de higiene y seguridad de acuerdo con el Artículo 197 y disciplinarias conforme al Artículo 259 del mismo cuerpo legal, que buscan preservar su capital, con el objeto de producir, intercambiar bienes o servicios, de conformidad con su ánimo de lucro.



2.2 Naturaleza jurídica del derecho individual y colectivo del trabajo

El jurisconsulto romano Ulpiano presentó la definición, “Publicum ius est quod ad statum rei romanae spectat; privatum, quod ad singulorum utilitatem”.²¹ El derecho público, es el propósito del Estado en la república romana; el derecho privado, regula relaciones de los particulares; estableciendo la clasificación básica entre derecho público, integrado por normas y de organización del Estado y el derecho privado que regula los intereses particulares entre particulares. La diferencia se basa en el interés que regulaba cada rama, sea la cosa pública, la cual beneficia a la colectividad y entre particulares, intereses y utilidad de los particulares. Concepto conocido con el nombre de teoría del interés en juego.

El Derecho del Trabajo, es ecléctico por naturaleza, ya que está integrado por normas de derecho público, social y privado, el cual de ninguna manera podría tener un carácter mixto, aunque su composición sea de elementos de ambos, pues complicaría su naturaleza. En opinión del doctor De la Cueva: “...estatuto que la clase trabajadora impuso en la constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de los servicios. Un estatuto de y para el trabajador”.²²

En Guatemala la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, se establece en el Código de Trabajo, es derecho público, en el “cuarto considerando literal e. El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”; ampliando lo antes expuesto en el mismo cuerpo legal en su “Artículo 14. El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”. Siendo el derecho del trabajo un derecho

²¹De la Cueva, Mario, *Op. Cit.*; Pág. 68.

²²*Ibid.* Pág.85.

necesario e imperativo, de aplicación forzosa, que limita el principio de autonomía de la voluntad, pues la parte más débil económicamente hablando, es tutelada, mediante parámetros de carácter irrenunciable para el trabajador, con el objeto de perfeccionar un convenio ya sea escrito o de palabra, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

En relación del hecho social del trabajo, se concibe como orden jurídico con su propia vertiente y de tendencia socializadora. Como derecho social, desde la perspectiva de la Constitución Política de la República de Guatemala en el "Artículo 101. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social...". El derecho de trabajo, es protector de la clase trabajadora que pretende la justicia y seguridad social, la aspiración de trabajadores mujeres y hombres, de una existencia digna, reivindicando los derechos mínimos inherentes al trabajador como persona humana y una herramienta de protección jurídica para los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo, en la vigesimosexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la Declaración de Filadelfia de mayo de 1944 formuló que: "Convencida que la experiencia ha demostrado plenamente el acierto de la declaración contenida en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual solo puede establecerse una paz durable si ella está basada en la justicia social..."²³

La naturaleza jurídica del derecho del trabajo individual y colectivo, se establece como derecho público y a sus disposiciones deben sujetarse necesariamente ante el interés social, por lo que debe ceder el interés privado. El marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés general, es lo que persigue el derecho público.

²³Organización Internacional del Trabajo, *Declaración de Filadelfia, capítulo I, fines y objetivos*, Pág. 06.



2.3 Principios del derecho individual y colectivo del trabajo

Los principios, son criterios que orientan la legislación de normas e interpretación de las existentes y aportando soluciones a casos no previstos. El Derecho del Trabajo, a fin de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, precisa de apoyarse en principios los cuales le dan forma a una estructura adecuada con el fin de aplicarlo dentro del ordenamiento jurídico laboral, se pueden mencionar los principios de tutelaridad, evolutivo, de realismo, sencillez, conciliatorio entre otros. Los principios tienen tres funciones, las cuales son: la función informadora que sirve de fundamento del orden jurídico; función interpretativa, es el razonamiento que guía a quien dilucida la ley; función normativa, se emplea como fuente e integración supletoria del orden jurídico, cuando se suceden las llamadas lagunas de ley.

2.3.1 Principio tutelar o protectorio

De acuerdo con la doctrina, el principio protector y razón fundamental del Derecho del Trabajo, el cual tiene propósito de auxilio preferente al trabajador, pues es la parte más vulnerable de la relación de trabajo. Muchos trabajadores desconocen sus derechos y en muchos casos deben soportar abusos y violaciones por parte del patrono, por la misma necesidad de cubrir sus carencias básicas.

El licenciado López Larrave expone “Estimo que el principio tutelar que anima al derecho de trabajo sustantivo, también informa al derecho procesal que lo actúa, puesto que ambos tienen igual inspiración filosófica proteger a la clase trabajadora estableciendo armonía entre el capital y el trabajo, ya que así como aquél otorga derechos preferentes al obrero, también ésta le brinda una posición de privilegio al litigante que económica y culturalmente se encuentra en una situación desventajosa con respecto a su contra parte”.²⁴

²⁴ López Larrave, Mario, *Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo*, Pág. 39.

El licenciado Landelino Franco subraya "...No ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo, en este caso, no puede ver únicamente igual a todas personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en la relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no se pueda actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, y en este caso, a la más débil que es el trabajador."²⁵

En el Ensayo Sobre la Teoría Marxista de la Sociedad se menciona que "La base de la explotación de las clases trabajadoras por los propietarios de los medios de producción, la base del antagonismo entre clases"²⁶. El crecimiento de la productividad del trabajo, permite obtener el plus producto y hace ventajosa la explotación del hombre, por lo que esta explotación debe ser regulada con acuerdo a criterios de tutelaridad del derecho del trabajador a ingreso, trato digno e igualitario a su calidad de ser humano.

En la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra desarrollado de manera específica en el "Artículo 103. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...".

De igual manera declarado en el considerando cuarto del Código de Trabajo en la literal "a", siendo pertinente aclarar, que no es fuente de derecho, si no declaraciones de voluntad del Estado, que fundamentan los principios del derecho del trabajo a saber: "Que esas características ideológicas del derecho de trabajo y en consecuencia,

²⁵ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Pág. 48.

²⁶ Universidad de San Carlos, **Op. Cit.**; Pág. 165.



también las del Código de Trabajo, por ser este una concreción de aquel, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Como ejemplos del principio de tutelaridad se puede mencionar: la inamovilidad que se le brinda a la mujer embarazada en período Pré y posnatal; protección a los menores de edad; irrenunciabilidad de derechos; vacaciones; el impulso de oficio, en lo procesal laboral.

El principio tutelar, es necesario ampliar su comprensión y exponerlo en tres reglas: In dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa, que a continuación se desarrollan:

1. In dubio pro operario, tiene lugar en la aplicación de la ley del trabajo, cuando surge la duda en cuanto la definición o alcance de la ley, deberá necesariamente elegir la que aporte más beneficio al trabajador. Se encuentra instituido en la Constitución Política de la República, segundo párrafo del: “Artículo 106... En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. En la misma línea el Código de Trabajo, lo instituye en el: “Artículo 17. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social”.
2. Norma más favorable, se aplica cuando son varias normas las aplicables, se deberá elegir aquella que le resulte más favorable al trabajador. Quien aplica la



norma debe analizar que las normas en conflicto, necesariamente deben ser positivas, observando la competencia y aplicación. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 literal i. se regula 15 días de vacaciones anuales pagadas, haciendo la excepción en cuanto a los trabajadores de empresas agropecuarias a quienes refiere solo 10 días de vacaciones, mientras el Artículo 103 del Código de Trabajo, regula que todo trabajador sin excepción tiene 15 días de duración mínima de vacaciones. Por lo que se deberá aplicar el Artículo 130 del Código de Trabajo, el cual no hace diferencia entre trabajadores y es la más favorable a los trabajadores, si bien es cierto que la norma Constitucional es de superior jerarquía, la norma ordinaria le es más favorable.

3. Condición más beneficiosa, al ser establecido un beneficio, ya sea mediante la legislación del trabajo o normación colectiva, este se instituye en un derecho laboral adquirido, el cual se conservara aún y cuando está sea modificada o derogada, la única manera en la cual se podría poner en desuso será cuando la modificación traiga un beneficio superior al derecho adquirido que de igual manera una vez entra en vigencia se convierte en un nuevo derecho adquirido. El derecho adquirido surge mediante la consolidación un beneficio o facultad que rige para el futuro a partir de su promulgación en el ámbito jurídico; de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, específicamente el “Artículo 15. Irretroactividad de la ley. La ley no tiene efecto retroactivo...” en el mismo sentido la Ley del Organismo Judicial en su “Artículo siete. Irretroactividad. La ley no tiene efecto retroactivo, ni modifica derechos adquiridos...”.

2.3.2 Principio evolutivo

El derecho es cambiante, adaptarse a las circunstancias del desarrollo humano y de la sociedad, en particular el derecho del trabajo, se mantiene en constante evolución pues por naturaleza busca mejorar los beneficios hacia los trabajadores, esto se logra mediante la contratación individual y negociación colectiva.

El licenciado Luis Fernández Molina, en relación con este principio, expone: “No es la disciplina laboral una que podríamos llamar pretenciosa, cuyo código pretenda regular el que hacer total de la materia; por el contrario, sus postulados positivos constituyen en derecho sencillo, hasta cierto punto humilde, que admite que sus normas sean inmediatamente superadas, si con ello se favorece al trabajador”²⁷.

Este principio se fundamenta Constitucionalmente en el “Artículo 106. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...”.

2.3.3 Principio de realismo

La legislación del trabajo, debe ser prudente en cuanto a los factores, como la producción, mercado y economía, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la Republica de Guatemala en su “Artículo 103. Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

En igual sentido el Código de Trabajo establece en su sexto considerando: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente

²⁷ Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, Pág. 33.

conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”.

Se debe considerar que el hecho de legislar en materia laboral, debe ser realista y objetivo, pues no tomar en cuenta los distintos factores que intervienen además de las relaciones de trabajo, sería contraproducente, deberá realizarse de tal manera que armonicen las relaciones laborales con los demás factores sociales, creando mejores beneficios a los trabajadores, en caso contrario se estaría perjudicando más que protegiendo.

2.3.4 Principio de sencillez

El Derecho del Trabajo, esencialmente está dirigido y protege a la mayoría de la población, desprovista de capital y medios de producción que por esas mismas carencias no tiene acceso a la educación en términos generales. Este principio tiene más aplicación en el proceso laboral, que por naturaleza está desprovisto de mayores formalismos, lo cual no significa que sea carente de técnica, ya que se desarrolla dentro del ámbito jurídico, a fin de procurar la obtención de soluciones en los conflictos laborales, este lo encontramos desarrollado en el Código de Trabajo en el considerando quinto: “...a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos que permitan la administración de justicia pronta y cumplida...”.

2.3.5 Principio conciliatorio

Entre los principios, es el de vocación mediadora, trata de avenir a un punto de equilibrio el antagonismo de intereses entre el trabajo y el capital. Esto es claro ejemplo de la ley dialéctica de unidad y lucha de contrarios, que en lo social, son las contradicciones existentes entre clases sociales, su carácter opuesto en sus intereses, siempre estarán enfrentados provocando la lucha entre ellas. Es de aclarar que no se



trata de un ataque o lucha de unos contra otros con afán de lesionar al contrario. A partir del surgimiento del derecho del trabajo, los componentes de la producción serán, los trabajadores, el patrono y sus representantes, con intereses encontrados, unos por lograr mejores beneficios y los otros por lograr más lucro en su inversión.

Principio establecido en el Código de Trabajo en el sexto considerando “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes”. La dinámica del derecho del trabajo, se orienta a enfatizar las coincidencias y los puntos de aproximación de los intereses de las partes, a efecto de estimular un convenio.

2.3.6 Principio de irrenunciabilidad

El carácter imperativo o de orden público del derecho laboral, hace que el trabajador no pueda renunciar a los derechos que la norma le otorga, es esa tutela que fundamenta el derecho del trabajo, hacia la parte débil de la relación laboral. En la Constitución Política de la República de Guatemala establecido en el “Artículo 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.



2.3.7 Principio de garantías mínimas

Las garantías sociales mínimas del Derecho del Trabajo, de ser un criterio subjetivo actuarían en perjuicio en la persona del trabajador y de acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala el carácter mínimo se establece en el Artículo 102, siendo el punto de partida, cual de manera indiscutible el Estado está obligado a hacer cumplir y proteger, el patrono en el mismo sentido a demás observar, respetar y cumplir de acuerdo con el “Artículo 44 del mismo cuerpo legal. Derechos inherentes a la persona humana, los Derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”.

Fundamentado en el mismo sentido en el cuarto considerando del Código de Trabajo, en su literal b se instituye “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica...”.

Cuando se establece llamadas a desarrollarse será a través del contrato individual o colectivo, pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo que serán declarados derechos mínimos en las empresas o centros de producción, donde sean firmados y entren en vigencia. Debiendo ser tomados en cuenta los tratados internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral, de acuerdo con la Constitución Política de la República en el “Artículo 46. Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.



2.3.8 Principio de imperatividad del derecho laboral

Siempre en el Código de Trabajo, en el cuarto considerando en su literal c establece que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea, de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la "autonomía de la voluntad", propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social".

La aplicación forzosa, limita el principio de la autonomía de la voluntad del derecho civil, estando en estrecha relación con el principio tutelar y del orden público, naturaleza jurídica del derecho del trabajo, normas que establecen el deber ser en materia del trabajo, la forma de relaciones jurídicas y sus efectos.

2.3.9 Principio de estabilidad de la relación laboral

El cual persigue que las relaciones laborales sean firmes y de tiempo prolongado, este principio se realiza cuando se afirma que el contrato de trabajo se tiene celebrado por tiempo indefinido, de conformidad con los Artículos 26 y 82 del Código de Trabajo. La relación jurídica que se instituye pretende asegurar la continuidad en el centro de trabajo, protegiéndolo de interrupciones y limitando las facultades del patrono de ponerle fin por una causa injustificada.

2.3.10 Principio de igualdad

Significa que no podrá hacerse distinción ninguna entre las y los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religión, ideología política ni condición social, pues la discriminación será la negación de este derecho. Además de este principio se debe adherir el de libertad, ya que donde no hay libertad no puede existir igualdad, por lo que

existen íntimamente ligados, en la Constitución Política de la República de Guatemala está instituido en el “Artículo 4. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

En notas de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, gaceta 85 expediente 1201-2006 Constitución Política de la República de Guatemala, “... El concepto de igualdad así regulado estriba en el hecho de que las personas deben gozar de los mismos derechos y las mismas limitaciones determinadas por la ley. Sin embargo, este concepto no reviste carácter absoluto, es decir, no es la nivelación absoluta de los hombres lo que se proclama, sino una igualdad relativa, propiciada por una legislación que tienda a la protección en lo posible de las desigualdades...”.

En el mismo cuerpo legal, gaceta 73 expediente 232-2004 para el caso del Derecho del trabajo que trata de compensar la desigualdad entre el trabajo y el capital, en tal sentido considero acertado el siguiente enunciado “La ley trata de igual manera a los iguales en igualdad de circunstancias; sin embargo, en caso de variar las circunstancias, de ser desiguales los sujetos o de estar en desigualdad de condiciones, han de ser tratados en forma desigual...”.

El licenciado López Larrave manifiesta “...Para el efecto me explico: ¿podría sinceramente hablarse de principio de igualdad en un proceso en el que una de las partes pudiera esperar la prolongación indefinida del juicio y la otra no? ¿En que una de los litigantes pudiera pagar una onerosa y eficaz asesoría técnico-jurídica mientras que la otra no, sin que tampoco pudiera reclamar y defender sus derechos personalmente por tener una mínima cultura o no tener ninguna?”.²⁸

²⁸ López Larrave, Op. Cit.; Pág. 39.

De tal manera se establece que el principio de igualdad en el derecho del trabajo, ya sea individual, colectiva y procesalmente hablando, frente al capital, se realiza mediante el principio tutelar del derecho del trabajo otorga una protección jurídica y preferente al trabajador debido a su desigualdad económica.

2.4 Derecho procesal individual y colectivo del trabajo

El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas instrumentales que establecen mecanismos para ejercer la pretensión procesal y la solución de conflictos de tipo jurídico en las relaciones de trabajo, acudiendo en forma individual o colectiva, donde los intereses son ciertos y determinados, mediante la intervención del órgano jurisdiccional privativo de trabajo y previsión social, es cuando se realizan el conjunto de normas adjetivas o procesales.

Derecho Procesal del Trabajo o Derecho Procesal Laboral, terminología más aceptada, su clasificación en cuanto al proceso propiamente dicho, puede ser de dos maneras: el proceso individual, siempre serán litigios de tipo jurídico o de derecho, en los cuales el interés es cierto y determinado que obliga únicamente a los que son parte en el litigio; el proceso colectivo, pueden ser de tipo jurídico o de derecho, en el cual se demanda el cumplimiento de instrumentos de normación colectiva, y en el de carácter económico social, el interés es indeterminado se dirige a obtener mejoras y desarrollar las ya conquistas, creando derecho.

El desarrollo del derecho procesal del trabajo ha sido lento, comparado con el derecho sustantivo, como lo hace saber el licenciado López Larrave, en el preámbulo de su libro Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo, cuando menciona “Quizá ello explique en parte, el hecho infausto de que la judicatura Privativa de Trabajo y Previsión Social salvo honrosas excepciones no han sabido actualizar y dar vida a los institutos



propios del proceso obrero, aferrándose en muchos casos a los principios formativos y lógica jurídica que animan a nuestro proceso procesal civil”.²⁹

Desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, donde se sientan las bases y se establece en el “Artículo 64. Los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. Los tribunales de trabajo dependen del organismo judicial; la ley determina su número y organización”.

Las garantías procesales de la Constitución Política de la Republica de 1985, están instituidas de conformidad con el principio de tutelaridad de las leyes del trabajo del Artículo 103 en su segundo párrafo “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. Reafirmado en el segundo párrafo del Artículo 203 del mismo cuerpo legal “...Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”.

En el considerando quinto del Código de Trabajo se establece “Que para le eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”.

En el Código de Trabajo, se establece en materia de derecho individual y colectivo lo relativo a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social en los Artículos 283 al 292; tribunales de conciliación y arbitraje finalidad esencial de los tribunales de conciliación y arbitraje, es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, Artículos

²⁹ *Ibid*, Pág. 11.



293 al 299; corte de apelaciones de trabajo y previsión social, jurisdicción y competencias, impedimentos excusas y recusaciones del Artículo 300 al 320; proceso ordinario laboral y recursos, Artículo 321 al 373; resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, arreglo directo y conciliación, arbitraje del Artículo 374 al 413; ejecución de sentencias del Artículo 425 al 428.

2.5 Principios del derecho procesal individual y colectivo del trabajo

Sirven de apoyo para las normas procesales del trabajo, cuando es necesario aplicar las normas jurídicas a casos concretos en los procedimientos ordinarios de trabajo, de conformidad con la doctrina hay diversidad de principios procesales. El Código de Trabajo establece en diferentes Artículos, a manera de referencia, en el Artículo 326. “En cuanto no contraríen y los principios procesales que contiene este código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Enjuiciamiento Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiera omisión de procedimientos, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Las normas contenidas en este título se aplicarán a su vez, sino hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente código”.

2.5.1 Principio de iniciativa procesal

Un juicio solamente compete a las partes con capacidad procesal, debido a que no existe acto alguno de conocimiento de oficio, pero excepcionalmente la Inspección General de Trabajo podrá tener iniciativa procesal, cuando se trate de trabajadores menores de edad y mujeres en estado de gestación, de conformidad al Artículo 280 del Código de Trabajo; en faltas contra las leyes del trabajo, de conformidad al Artículo 419 del mismo cuerpo legal. La representación de las partes en el proceso laboral guatemalteco y sus limitaciones se establecen en el Artículo 323 Código de Trabajo. “El



juez ejerce el principio de impulso procesal de oficio una vez iniciado por alguna de las partes, de manera que los actos relativos a la introducción procesal son limitados a las partes”.

2.5.2 Principio de oralidad

La sustanciación del proceso laboral es predominantemente oral y se desarrolla mediante audiencias de las cuales se deja constancia escrita, pues es de recordar que no existen procesos enteramente orales ni escritos. Establecido en el Código de Trabajo “Artículo 321. El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...” en el mismo cuerpo legal el “Artículo 322. Las gestiones orales se harán directamente ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, debiéndose levantar en cada caso el acta correspondiente con copia para los efectos notificables. También puede gestionarse por escrito, debiéndose acompañar las copias necesarias”. Al respecto el Licenciado López Larrave expone “...Ambos principios se han disputado la primacía a través de la historia, sin que ninguno haya podido regir en forma absoluta...”³⁰

2.5.3 Principio de inmediación procesal

Es el contacto directo y personal del juez con las partes, recibe las pruebas, escuchando sus alegatos, interroga y carea a litigantes y testigos y más importante el medio probatorio no podría ser incorporado al proceso sin su intervención, pues carecerían de validez. Establecido en el Código de Trabajo “Artículo 321... es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”. La única excepción la encontramos en el Artículo 349 del mismo cuerpo legal, será cuando el juez privativo del trabajo, delega en otro del mismo ramo o de otra materia, diligenciar alguna actividad fuera del territorio dentro del cual ejerce jurisdicción.

³⁰ *Ibid*, Pág. 31.



2.5.4 Principio de impulso procesal de oficio

Una vez establecida la demanda y las partes acuden al órgano jurisdiccional, éste debe actuar de oficio, es decir, sin ser requeridos, a fin de cumplir con todas las etapas procesales, en la forma y plazos establecidos. Por ser el derecho del trabajo de orden público, no es factible dejar a discreción de las partes la prosecución del proceso, fundamento legal en el Código de Trabajo en “Artículos 285, Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención, deben actuar de oficio...”. “Artículo, 321...actuado e impulsado de oficio por los tribunales...”.

2.5.5 Principio de igualdad procesal del trabajo

El proceso laboral mantiene el principio de igualdad de las partes no del todo claro, pues entre iguales, este principio es justicia, entre dispares, este principio no fomenta el equilibrio procesal, pues una de las partes podrá con acuerdo a su capacidad económica contratar una defensa técnica acorde a esa misma económica, mientras la otra parte difícilmente podrá tener acceso a ella y de lograrlo será por muy poco tiempo. En notas de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, gaceta 40 expediente 682-96 opinión consultiva, Constitución Política de la República de Guatemala “Lo que puntualiza la igualdad es que las leyes deben tratar de igual manera a los iguales en iguales circunstancias. Es lo que el principio de tutelaridad del derecho del trabajo trata de compensar, esa desigualdad existente entre el capital y el trabajo”.

2.5.6 Principio de concentración procesal

Se promueve la concentración del mayor número de actos procesales en pocas audiencias, de tal manera que se realice los actos del proceso en orden sucesivo, a fin de ser resueltas en sentencia. El proceso ordinario laboral depende de este principio en alto porcentaje, como se puede evidenciar el en Artículo 335 del Código de Trabajo. De esa cuenta en la primera audiencia pueden llevarse a cabo actos procesales por



ejemplo, ratificación de demanda, interponen las excepciones dilatorias, contestación de la demanda, excepciones perentorias serán resueltas en sentencia, reconvencción, recepción del ofrecimiento de prueba. Este principio se encuentra en concordancia a los Artículos. 324,335, 338, 339, 340,342, 343, 346,351, 352,353, 354, 358, 402 del mismo cuerpo legal.

2.5.7 Principio de preclusión procesal

Las etapas que integran el proceso se desarrollan en forma sucesiva, concluyendo definitivamente cada una, mediante su clausura, no pudiéndose regresar a etapas procesales ya concluidas, de tal manera que ciertas y determinadas facultades precluyen si no se ejercen en el momento procesal oportuno. Principio con estrecha relación a la celeridad y la economía procesal. De conformidad con el proceso ordinario laboral existen momentos procesales oportunos que se establecen en el Código de Trabajo.

2.5.8 Principio de economía procesal

Presente en diferentes ramas del derecho procesal, haciendo énfasis en el derecho procesal del trabajo, debido a que en conflictos laborales, las partes son absolutamente opuestas, el patrono con la capacidad económica y su tendencia a obstruirlo, por el otro, el trabajador con recursos económicos limitados, y baja posibilidad de contratar una defensa técnica, mucho menos de costear procesos largos. Principio que tiene relación con los principios de sencillez, concentración, oralidad e impulso procesal de oficio.



2.5.9 Principio de congruencia

El juez emite sentencia de conformidad con lo alegado y probado en autos, ajustada a las pretensiones ejercitadas por las partes. Pero en el proceso laboral se considera la opinión doctrinaria existe la figura o principio conocido como ultra petita, que significa más allá de lo pedido, señala que la resolución judicial concede más allá de lo pedido por una las partes. Artículo 364 del Código de Trabajo. "...Cuando de lo actuado en un juicio se desprenda que se ha cometido alguna infracción sancionada por las leyes de trabajo y previsión social o por las leyes comunes, el Juez al dictar sentencia, mandará que se certifique lo conducente y que la certificación se remita al tribunal que deba juzgarla...".

2.5.10 Principio de publicidad

"Consiste el principio de publicidad en el derecho que tienen las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las dirigencias de prueba, examinar los autos y escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de índole moral, para no entorpecer la investigación de los hechos en materia penal, o para no hacer peligrar la seguridad nacional en asuntos militares o diplomáticos".³¹

Este principio está regulado en el Artículo 30 de la Constitución Política de la República. "Todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional, o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia".

³¹ López Larrave, Op. Cit.; Pág. 35.



2.6 Naturaleza jurídica del derecho procesal del trabajo

La raíz del derecho procesal en general, la encontramos en la teoría general del proceso, del cual proviene el derecho procesal del trabajo, sus características en términos generales son: la autonomía pues posee conceptos distintivos y método propio; lo instrumental, sirve para la realización del derecho sustantivo; en lo público, es el tercero imparcial de la relación procesal, cuya función jurisdiccional es la de impartir justicia.

La naturaleza pública del derecho procesal del trabajo, es consecuencia de ejercer función pública del Estado, mediante la jurisdicción, para resolver los conflictos que se generan en las relaciones de producción entre trabajadores y patronos. Sus garantías se fundamentan en la normativa que emanan del poder público, la cual regula el proceso jurisdiccional, la integración y competencia de los órganos jurisdiccionales privativos del trabajo.

Es la rama adjetiva del derecho laboral, que es eminentemente social, pues regula relaciones entre actores económicamente desiguales, a fin de otorgar a la más débil protección jurídica preferente. Cuenta con doctrina procesal laboral, que en términos generales es uniforme, precedida de principios, su aplicación e interpretación tiene método propio emanado del carácter proteccionista del derecho laboral.

2.7 Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Establecen las normas y forma de desarrollo de las diferentes instituciones relacionadas con el desarrollo, superación y la obtención de mejores condiciones en la relación del trabajo, entre las que se pueden mencionar:



La libertad de coalición, fundamento del derecho colectivo de trabajo, es esa posibilidad de ejercicio del derecho de los trabajadores a unirse temporalmente, en defensa de intereses que les son comunes. Esta unión es lo que doctrinariamente se conoce como grupo coaligado, pero en Guatemala, para poder hacer llegar peticiones lo deberán hacer por medio comité ad hoc, integrado por tres representantes, a efecto de negociar un pliego de peticiones, con la limitación, que es de carácter temporal y solamente podrá alcanzar convenios, pues no cuenta con personalidad jurídica para poder negociar contratos o pactos colectivos, facultad estipulada únicamente para sindicatos.

El sindicato, surge entre los patronos para evitar hacerse la competencia, los trabajadores lo hacen suyo con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos, se cimienta, en la unidad de los trabajadores ante necesidades comunes de clase trabajadora, pues de esta manera es factible lograr mejoría en las condiciones de trabajo y de vida. Institución que será ampliada en el siguiente capítulo, pues su constitución es elemento primordial de la presente investigación.

El contrato colectivo de trabajo, se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, por medio del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a ejecutar determinadas labores, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma. Los cuales pueden ser de empresa, de industria y gremiales o de profesión.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, solo pueden celebrarlo sindicatos de trabajadores en términos generales, se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o patronos, con el objeto de reglamentar y fijar las condiciones generales de prestación de los servicios, implican mejoras y desarrollo de los trabajadores, su característica fundamental se convierte en ley profesional para las partes que lo suscriben y un derecho adquirido, solo susceptible de ser mejorado, sus normas deben



adaptarse a todos los contratos individuales o colectivos existentes o que se realicen posteriormente en las empresas, industrias o regiones que resguarde, los beneficios son para todos los trabajadores de la empresa, aunque no sean miembros del sindicato o sindicatos que lo hubieren celebrado.

El convenio colectivo es un instrumento de negociación colectiva, por medio del cual un sindicato o un grupo coaligado representado por un comité ad hoc, negocian la solución de un conflicto determinado o fijan condiciones de trabajo.

La huelga, medio de lucha, utilizado por los trabajadores en defensa de sus intereses y su reivindicación, consistente en el abandono colectivo del trabajo, se originan por falta de cumplimiento de la ley del trabajo, convenios o pactos colectivos de condiciones de trabajo por parte del patrono. Previo debe agotarse, la vía directa y la conciliación ante un órgano jurisdiccional, para negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo. En caso de un convenio solamente se debe de agotar la fase de conciliación; lo anterior solo es aplicable para trabajadores del sector privado, este derecho es reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala. Existen determinados casos en los cuales no se podrá ejercer este derecho, pues afectaría la atención de los servicios públicos esenciales, de acuerdo con el Decreto 71-86 del Congreso de la República.

Reglamento interior de trabajo, disposición de carácter unilateral por disposición legal, siendo el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con la ley, reglamento, pacto colectivo y contratos vigentes que lo afecten, establece y regular las normas de observancia obligatoria de sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación del trabajo. Establece reglas de orden técnico, administrativas y disciplinarias, su procedimiento de aplicación indispensable para la buena marcha del centro de producción, siendo obligación del patrono cuando ocupe en su empresa a diez o más trabajadores en forma permanente, establecido legalmente en los Artículos del 57 al 60 del Código de Trabajo.



El paro, derecho que tiene el patrono de detener labores en defensa de sus intereses económicos y sociales en forma pacífica que sean propios. Es pues la contraparte de la huelga, pero ambas coinciden en paralizar las actividades de la empresa. Derecho reconocido constitucionalmente en el Artículo 104, el cual puede ser ejercido después de agotados los procedimientos de reconciliación, estableciendo los casos en los cuales no podrá ser ejercido este derecho. En el Código de Trabajo se encuentra regulado a partir del Artículo 245 al 252, donde se mencionan las clases de paros, como el legal, el ilegal y sus consecuencias para el patrono, el paro justo, en cual los motivos son imputables a los trabajadores.

La previsión social, es el conjunto de disposiciones que emite el Estado, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, estudia la salud preventiva, pensiones, recreación y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales.



CAPÍTULO III.

3. Libertad sindical y el sindicato como institución del derecho colectivo del trabajo

3.1 Libertad sindical

En el preámbulo de la Constitución Política de la República de Guatemala, los constituyentes establecen la organización jurídica y política del Estado de Guatemala, en el que la persona humana tiene la primacía y no el capital, donde se debe dar plena vigencia de los derechos humanos, dentro de los cuales la libertad de acción es fundamental, en un régimen de legalidad, para que gobernantes y gobernados procedan con absoluto apego a derecho.

En notas de jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, gaceta 17 expediente 209-90 Constitución Política de la República de Guatemala, "... la libertad personal es un derecho humano, que la Constitución de la República garantiza, de tal suerte, que únicamente por motivos y en la forma que la misma Constitución y la ley específica de la materia señalan, puede ser restringido". La libertad sindical, no es exclusiva de los trabajadores, también es un derecho también de patronos, pero para los trabajadores, ha sido un constante bregar en defensa de la libertad a desenvolverse y su dignificación como personas.

El pleno ejercicio de la libertad de organización de los trabajadores, pretende la defensa de objetivos comunes de clase, que mediante la negociación colectiva se mejoraren las condiciones de prestación del trabajo y en consecuencia de los trabajadores. En tal sentido la legislación Constitucional establece "Artículo 102. Constitución Política de la República de Guatemala..." "q", Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que

establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

En la legislación ordinaria se establece su constitución y desarrollo a partir de los Artículos 206 al 234 Código de Trabajo, para su ejercicio en el Artículo 10 del mismo cuerpo legal, establece: “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias con los trabajadores, con el propósito de impedirles total o parcialmente el ejercicio de los derechos que les otorgue la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

Así mismo en la Declaración de los Derechos Humanos, se establecen derechos individuales y colectivos, que junto a los principios rectores del derecho del trabajo, permiten comprender la libertad sindical, el porque de la tutela a la parte vulnerable de la relación laboral, la protección efectiva a los trabajadores de sindicatos en formación.

Dentro de la legislación internacional en materia de libertad sindical, de la Organización Internacional del Trabajo, encontramos los Convenios 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. En el mismo sentido encontramos el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que su realización es pilar fundamental para consolidar del Estado de Derecho en materia laboral.

Siendo un derecho fundamental de las personas individualmente consideradas, el ejercicio de esta libertad, en sentido positivo, será la potestad del trabajador de participar en la organización o de afiliarse a un sindicato ya constituido; en sentido negativo, será él no afiliarse o retirarse cuando el trabajador lo considere oportuno, cualquier opción será de manera voluntaria, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o dejar de pertenecer al mismo.



En ese orden de ideas el Licenciado Mario López Larrave escribe “El sindicalismo ha tenido que luchar en condiciones adversas, generalmente con autoridades administrativas y judiciales cuando no comprometidamente patronales por lo menos timoratas e indiferentes a los trabajadores, constatándose que solamente existe libertad sindical formal en letra muerta de la ley pero negada en la realidad”.³²

No sería viable la libertad sindical, sin la existencia de los derechos humanos y para su ejercicio las libertades civiles, pues es requisito necesario para el logro de una negociación colectiva y desarrollo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, que permitirán promover condiciones laborales decorosas, garantizando que patronos y trabajadores, negocien en igualdad y de esta manera lograr resultados objetivos que al mismo tiempo son esenciales para el desarrollo constante y protección de los derechos como seres humanos tienen los trabajadores. Existen formas de impedir de la libertad sindical, la conducta antisindical, discriminación e injerencia en la organización sindical, ejercida tanto por los patronos y el Estado cuando actúa como tal. La libertad sindical, como derecho fundamental, requiere se legislen y reformen las normas ordinarias, dotándolas de más poder positivo coercitivo, contra quienes transgredan esta libertad, para garantizar su efectiva vigencia.

3.1.1 Discriminación de la libertad sindical

En un país que históricamente forjado a partir de la discriminación, intolerancia, explotación, exclusión e inequidad social, aunado a la falta de diálogo, donde la riqueza se concentra en pocas manos, hacen que el conflicto social se profundice cada día que pasa, los trabajadores son en demasía explotados, especialmente en sectores como el agrícola y de maquila, siendo los más vulnerables a represalias en los centros de trabajo, concurriendo los patronos como sujetos activos de atropellos y desobediencia a resoluciones judiciales y ley del trabajo.

³² López Larrave, Mario. *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*, Pág. 61.

La legislación laboral, basada en características ideológicas y principios como justicia social, mínimo de garantías sociales y protectoras del trabajador, irrenunciables, de aplicación forzosa, que presupone normas claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que intenta garantizar su aplicación eficaz, resulta una ilusión, principalmente en casos que trabajadores pretenden conformar un sindicato, lo que demuestra la falta de positividad de la ley laboral.

Nuestra realidad discrimina la organización social de los trabajadores, llegando a extremos como el asesinato de afiliados o dirigentes sindicales, el despido o cualquier medida discriminatoria adoptada, como traslados, suspensión y otros actos perjudiciales.

Con objeto de impedir su formación y ejercicio de la libertad sindical, ya sea por el patrono en la iniciativa privada y por el propio Estado cuando actúa como tal, con el objeto de deslegitimarlos y anular el movimiento despidiéndolos injustificadamente en el proceso de formación y con ello disuadir a los demás trabajadores que el sindicato es contrario a beneficios laborales, a fin de minar el efectivo ejercicio de la libertad sindical; muchos trabajadores agrícolas que han intentado organizarse y sindicalizarse, son inmediatamente despidos y agregados a las llamadas listas negras. Debido a estas prácticas, muchos sindicatos han desaparecido sin haber alcanzado a inscribir el primer comité ejecutivo, o perdido su capacidad de negociación y reivindicación. Otra es la obstrucción a la inscripción de sindicatos, atribuida al Estado, mediante el Ministerio de Trabajo, cuando indica la falta de cumplimiento de requisitos legales, corriendo audiencia al patrono a fin que pronuncien sobre su aprobación con la creación o no del sindicato.

La violación a los derechos laborales es una constante, el despido de sindicalistas como medida discriminatoria y su falta de reinstalación de conformidad con la ley, que debe darse en las siguientes veinticuatro horas de solicitada, lo que en la realidad se torna en un calvario, muchas veces en años, lo que evidencia el desinterés y la

tendencia a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical por lo que la Organización Internacional del Trabajo, ha solicitado implementar un ambiente favorable e instituciones eficaces para su ejercicio y logro de la pronta resolución de conflictos.

Es primordial que los actos en contra de trabajadores y dirigentes de los sindicatos en formación, sean enfrentados y resueltos, para el efectivo ejercicio de las garantías previstas constitucionalmente, que otorga al trabajador condiciones mínimas y ser desarrolladas mediante la negociación colectiva, apoyados en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

3.2 El sindicato

3.2.1 Sinopsis del sindicato

Antes de surgir el derecho colectivo del trabajo, ver organizarse a los trabajadores no era bien recibido por los dueños de los medios de producción, al pretender mejores condiciones de trabajo, este anhelo se procuraba cortar de raíz, teniendo la consecuencia lógica, él ver germinar la conciencia de clase trabajadora y su lucha por el reparto de la plusvalía, que se forjaba el proceso productivo, que al mismo tiempo busca el derecho a la vida y libertad como derecho humano, junto al acceso a mejores condiciones de desarrollo como persona, que sigue siendo una de las principales contradicciones, sociales y políticas de la sociedad.

El desarrollo industrial y expansión del consumo de mercancías manufacturadas, que nivela el trabajo, el salario, inclusive la explotación del trabajador, escenario que coadyuva en la necesidad de organización y defensa de sus derechos. Por otro lado, el patrono que valiéndose de la libertad contractual, que finalmente no era otra cosa que un contrato de adhesión, cuando impone cláusulas, junto a la abundancia en la oferta de mano de obra y demanda de empleo, no desaprovecha la oportunidad de disminuir

salarios, ampliando la jornada laboral, teniendo como resultado la baja en el costo de la producción e incremento de sus beneficios.

La conciencia y la defensa de los derechos de grupo que nace en los trabajadores, primero adquiere fuerza de forma clandestina, para luego hacerlo de forma pública, haciendo de la reivindicación de sus derechos una causa justa, provocando que el Estado promulgue las primeras leyes del trabajo, dando impulso fundamental al derecho individual y colectivo del trabajo, que trasciende al plano internacional, mediante la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que tiene la facultad de regular, vigilar y contribuir a mejorar la forma y condiciones en que se prestaba el trabajo, con la firma de los primeros tratados y convenios inspirados en la justicia social, para el logro de una forma de vida digna para el trabajador y su familia.

En la actualidad con la promulgación y cumplimiento de los derechos económicos, sociales y culturales que busca se legisle a favor de superar los logros alcanzados, mediante el respeto a los derechos humanos y ejercicio de la libertad de asociación, sindicalización, pensamiento y expresión con el objeto de asegurar la participación y protección plena, partiendo de que las personas pueden gozar de derechos, libertades y justicia social simultáneamente.

3.3 Breve historia del movimiento sindical guatemalteco

Tema que vincula muchas circunstancias de apoyo a su nacimiento a partir de la Revolución de octubre de 1944 y desarrollo presentan múltiples escenarios a partir de la entrada en vigencia del Código de Trabajo, el Uno de Mayo de 1947, para después del 27 de junio de 1954 ser víctima de violación de los derechos humanos en la vida de sus afiliados y dirigentes, mediante la violencia institucionalizada y sistematizada del Estado, a fin de sembrar terror e impedir su organización, situación que aún hoy día atraviesa Guatemala.

El licenciado Mario López Larrave, lo divide para su estudio en cuatro etapas, "Etapa de mutualidades, de (1821 a 1920); primera Etapa del sindicalismo guatemalteco de la década 1920-1930; Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco la revolución de octubre (1944-1954); tercera etapa del sindicalismo guatemalteco la contrarrevolución (1954...)"³³.

Etapa de las mutualidades que se ampara en el derecho de asociación entre 1821 y 1920, su constitución es principalmente de artesanos, con fines de auxilio y socorro mutuo. El derecho civil y el reglamento de jornaleros regulaban relaciones de dependencia. Para 1894 se emite la primera Ley de Trabajadores que establece las relaciones del trabajo forzado en el campo. En 1906, la Ley Protectora de Obreros, contiene el primer antecedente de seguridad social, y ausencia total de regulación sindical.

Para la década entre 1920 y 1930, primera etapa de la organización obrera, con un carácter mutualista para luego convertirse en organizaciones sindicales, con una estructura especialmente urbana, con fines claramente reivindicativos, antecedente de la lucha de clases, las organizaciones no son reconocidas legalmente a consecuencia del carácter radical, influenciada por corrientes de pensamiento internacionales. Entre la escasa legislación del trabajo, están la constitución de 1921 y la Ley del Trabajo de 1926, donde se reconoce el derecho de huelga que al mismo tiempo obliga a un arbitraje de carácter obligatorio. En 1931 asume el poder Jorge Ubico, se instaura nuevamente el trabajo forzoso, fue cuando las palabras como sindicato, sindicalismo, obrero y derechos laborales eran sinónimo de comunismo y sus partícipes enemigos del régimen.

La segunda etapa, gracias a la Revolución de Octubre de 1944 surge a la vida jurídica nacional del Decreto 330 del Congreso de la Republica, el movimiento sindical adquiere un desarrollo que actualmente no ha sido superado, "Es la etapa en que el sindicalismo

³³ López Larrave, Op. Cit.; Pág. 19.

guatemalteco ha llegado a tomar mayor auge en toda su historia y comprende a los gobiernos de la Junta Revolucionaria (1944-45), del doctor Juan José Arévalo (1946-50) y del coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-54)³⁴. Periodo que se logra firmar varios pactos colectivos de condiciones de trabajo, tienen lugar las primeras huelgas, surge el régimen de seguridad social.

Para enfrentar condiciones adversas, sucediendo a finales de junio de 1954, con la contrarrevolución, tercera etapa del sindicalismo, cuando es derrocado el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán, llegando a contabilizar para ese entonces 536 sindicatos, 15 federaciones y dos confederaciones. La Junta de Gobierno, declara disueltas las dos confederaciones, una federación de organizaciones sindicales, muchos dirigentes eran incluidos en las listas negras que eran hechas públicas en los medios escritos, fueron puestos presos, torturados, muertos y en el mejor de los casos saliendo al exilio.

A partir de 1957, con el asesinato de Castillo Armas, lo sustituye Ydígoras Fuentes en 1958 el régimen se caracteriza por la represión a los conflictos laborales y beneficiar a empresarios y capital norteamericano. A propósito de política favorable al capital extranjero, Severo Martínez Peláez al respecto exponía: “Una sociedad vive una situación colonial cuando es gobernada en función de intereses económicos de clases dominantes de una sociedad extranjera”³⁵.

En cuanto a los sindicatos de esa época: “Los sindicatos, salvo aquellos de tendencia moderada, así como las organizaciones sociales más radicales, quedaban en la mira de la represión. Acusadas de atentar contra la institucionalidad “democrática” por considerarlas “comunistas”, debían moderar sus acciones o atenerse a las consecuencias en un contexto donde la Constitución de la República misma decretaba que toda acción comunista individual o asociada era punible”³⁶.

³⁴Ibid, Pág. 39.

³⁵Martínez Peláez, Severo, In Memoriam: *La patria del criollo, un cuarto de siglo después*, Pág. 13.

³⁶[http://publicogt.com/2012/04/29/Hacia una historia del movimiento social guatemalteco 1954-1978/](http://publicogt.com/2012/04/29/Hacia_una_historia_del_movimiento_social_guatemalteco_1954-1978/) (28/9/2014)



Para 1960, se sigue denigrando al sindicato como institución, inicia el conflicto armado interno, desarrollando el Estado una política de violación de derechos humanos, contra representantes sindicales, allanamiento de sedes sindicales, como la Federación Autónoma Sindical de Guatemala. La represión del gobierno de Ydígoras Fuentes, hace converger a trabajadores y estudiantes universitarios que promueven la huelga para exigir la renuncia del presidente y disolución del Congreso, así como el restablecimiento de la Constitución Política de 1945.

Para 1962, se llevan a cabo las que fueron denominadas jornadas cívicas de marzo y abril, con enfrentamientos callejeros de estudiantes de secundaria, universitarios, sindicalistas, obreros y campesinos, en respuesta se instaura el estado de sitio y el toque de queda; no se permite la celebración del 1^{ero} de Mayo; surge el Comité de Unidad Sindical que reagrupa a trece organizaciones obreras.

En 1963, asume Enrique Peralta Azurdia, mediante un golpe de estado, ocupando el poder hasta 1965, promulgando su carta fundamental de gobierno, por medio de la cual, se legitima la persecución hacía la oposición política, sindicatos y sus afiliados. Se militarizan los conflictos laborales, los sindicatos de fincas son considerados una amenaza comunista al régimen, siendo encarcelados muchos dirigentes con el argumento de ser una medida preventiva, todo con el único fin de identificar a los líderes campesinos de los 16 sindicatos campesinos de todo el país. "Las políticas agraria y laboral del régimen de Peralta Azurdia se caracterizaban por aplicar la doble lógica que hemos mencionado: por un lado se reprimía a los trabajadores y campesinos que luchaban por sus derechos; por el otro se implementaban medidas paliativas que solo servían para contener la explosión social en ciernes"³⁷.

³⁷Ibid.

De 1966 a 1970 Asume el poder Julio César Méndez Montenegro, se continúan secuestrando y asesinando a guatemaltecos inocentes, siendo las principales víctimas trabajadores y dirigentes de las organizaciones sindicales, campesinas y populares.

En 1970 asume el poder Arana Osorio, el estado de represión a las ideas democráticas y de solución de conflictos es invariable, el Estado de sitio es casi permanente, a pesar de ello el movimiento sindical continúa, se constituye la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas, la Central de Trabajadores Federados y la Federación Nacional de Comunidades Agrícolas e Indígenas, en agosto se celebra el IV Congreso del Movimiento Campesino Organizado a instancias de los sindicatos socialcristianos; el conflicto laboral del IGSS alcanza dimensión nacional y cuenta con la solidaridad de varios sindicatos, por lo que el gobierno decreta estado de sitio.

Enero de 1971, se constituyen los sindicatos de pasteurizadora La Pradera y laboratorios Bayer, lo que provoca números despidos. Para 1972 la huelga de la empresa autobuses alianza capitalina, fue un éxito, pero su dirigente Vicente Mérida Mendoza es desaparecido.

En 1973, el Frente Nacional Magisterial y la Coordinadora Nacional de Claustros de Catedráticos de Educación Media, demanda de aumento salarial, amenazando con ir a la huelga, contando con el apoyo de otros sindicatos, la represión del Estado al movimiento sindical fue casi inmediata; en mayo, se crea la Confederación Nacional Campesina, la Federación Nacional de Obreros del Transporte, el Consejo Nacional de Consulta Sindical, el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala y la Federación de Sindicatos de Empleados Bancarios y de Seguros, se decreta nuevamente el estado de sitio, no permitiendo reuniones de más de cuatro personas; en julio, se declara la huelga general magisterial, una de las acciones laborales más importantes de la década; el 27 de julio una manifestación de maestros, es disuelta por la policía; día 3 de agosto la administración Arana Osorio, accede las demandas del movimiento que supera lo obtenido por otro sindicato en 1954.



Después del terremoto del 4 de febrero de 1976, las consecuencias económicas de este y los problemas sociales sin solucionar, en una sociedad caracterizada por la concentración de la propiedad de la tierra en pocas manos y explotación de los trabajadores, es la motivación de las organizaciones sociales, campesinas y sindicales no obstante la represión. En marzo, el licenciado y asesor legal Mario López Larrave, propone la creación del Comité Nacional de Unidad Sindical; se intenta destruir el sindicato de trabajadores de la embotelladora guatemalteca, fabricante de la bebida carbonatada coca cola, se dan despidos injustificados. Para el 8 de abril, la empresa accede a reinstalar a los trabajadores, pues el movimiento habría trascendido nacional e internacionalmente, centrales y sindicatos de trabajadores se solidarizaron con los trabajadores; siendo el inicio de un conflicto que se extendería por años, llegando a extremos de represión sin precedente enfrentada por una sola organización sindical.

El 7 de junio 1977 el licenciado Mario López Larrave, es asesinado, el Comité Nacional de Unidad Sindical y la Federación Auténtica Sindical de Guatemala, responsabilizaron por la muerte, al gobierno y la cúpula empresarial, ratificando que el crimen es un plan represivo, denunciado días antes. Noviembre, mineros de Ixtahuacán, Huehuetenango, se habían organizado en sindicato, marchan a la ciudad capital, ante el anuncio del cierre de la mina por parte de la compañía Minas de Guatemala, la manifestación contó en su recorrido con el apoyo a los caminantes de cientos de personas de las comunidades vecinas a la carretera panamericana. La marcha agrupó a sindicalistas, trabajadores del ingenio Pantaleón, estudiantes y pobladores, indicio de la coincidencia en la lucha social del campo y la ciudad, forzando a la empresa a reabrir la mina, pagar los sueldos atrasados y negociar un contrato de trabajo.

Para 1978, año que el movimiento social y sindical, celebran el Primero de Mayo con una marcha sin precedente alguno, campesinos y sindicalistas celebraron el Día del Trabajo con una marcha sin comparación; surge el Comité de Unidad Campesina, que aglutina a trabajadores temporales del sur del país, zona de mayor demanda de mano de obra campesina. En mayo, el Comité Nacional de Unidad Sindical, denuncia que



nueve sindicatos están en peligro de desaparecer debido a represalias patronales y gubernamentales por haber planteado reivindicaciones, acusándolos de ser subversivos; en agosto, se protesta por la represión contra el sindicalismo y otros sectores populares, la manifestación sale a la calle, pero fue reprimida por la policía, con el pretexto que no había cumplido con pedir permiso, dando inicio la política represiva hacia el movimiento sindical y popular del gobierno de Lucas García; en octubre de 1978, circula un panfleto firmado por el ejército secreto anticomunista, en la cual advertía que esa organización habría juzgado y condenado la muerte a varios dirigentes sociales y sindicales, profesionales, catedráticos y funcionarios de la Universidad de San Carlos, periodistas, personalidades y políticos de oposición; el 20 de Octubre, la marcha de trabajadores, campesinos y grupos sociales llega al parque Centenario, donde a pocos metros es asesinado el secretario general de la asociación de estudiantes universitarios, Oliverio Castañeda De León.

Para 1979, se intensifica la ola represiva del Estado con el asesinato selectivo de dirigentes sindicales, una de las víctimas el exdirigente de la Federación Auténtica Sindical de Guatemala, Manuel Andrade Roca, profesor universitario y abogado laboralista; enero, se hace estallar una bomba en la sede de la Central Nacional de Trabajadores; 5 de abril, es asesinado Manuel Francisco López Balán, secretario general del sindicato de embotelladora guatemalteca; 16 de noviembre es asesinado José León Castañeda, secretario general del sindicato de Trabajadores de Medios de Comunicación.

En 1980, la institución del sindicato, es considerada su organización una amenaza por los gobiernos de corte militar, pues de acuerdo con la política de Estado lo consideraban un disfraz de los grupos insurgentes, los cuales intensificaron la represión, iniciando con la huelga trabajadores agrícolas de fincas de algodón, caña de azúcar y café a fin de fijar un salario mínimo acorde a la realidad; en febrero, es asesinado Ricardo de Jesús Monzón Noriega, dirigente sindical del ingenio azucarero El Salto; en marzo, es asesinado Máximo Velásquez Melgar, Secretario del Sindicato

de la Fábrica de Sacos Kenaf, y ametrallan la sede de la Federación Auténtica Sindical de Guatemala en Escuintla; en abril, el ejército reprime la asamblea de los trabajadores del Sindicato de embotelladora guatemalteca, desapareciendo 27 trabajadores; 1^{ero} de Mayo de 1980, secuestran a nueve trabajadores de la empresa Rayo-Vac luego de participar en la manifestación; 3 de mayo, encuentran cadáveres de Judith González García, Edgar González y Manuel de Jesús Flores, trabajadores de la empresa Rayo-Vac, los otros seis trabajadores no aparecen; el 5 de mayo, aparecen los cadáveres de Ricardo García y Arnulfo Gómez, dirigentes del sindicato de embotelladora guatemalteca; el 21 de junio de 1980, es asesinado Edgar Aldana Ruano, miembro del sindicato de la embotelladora guatemalteca, por la tarde en una reunión en la sede de la Central Nacional de Trabajadores, es allanada por la Policía Nacional y del ejército, deteniendo un estimado de 27 sindicalistas, siendo víctimas de desaparición forzada. A partir de estos hechos los trabajadores temían por sus vidas, por lo que muchos salen al exilio y otros se ocultan.

El 25 de agosto, se denuncia que en el centro de reuniones de la iglesia católica Emaús, ubicado en Palín, Escuintla, ingresaron por la fuerza aproximadamente 50 hombres con uniformes del ejército y 15 de civil que dijeron ser policías judiciales deteniendo a 17 sindicalistas de diferentes fábricas de la capital, siendo 15 hombres y dos mujeres, regresando horas más tarde llevándose también al administrador del mismo.

En 1981, es neutralizado del movimiento sindical y popular, el ejército de Guatemala desarrolla a la ofensiva contra insurgente. Fechas como el 20 de Octubre y el Primero de Mayo, no se conmemorar.

En 1982, no se reivindican de los derechos humanos que eran ofendidos debido al golpe de Estado. Para 1983, Ríos Mott, justifica la creación de los tribunales de fuero especial.



En 1984, en febrero, Santiago López Aguilar, expresidente de la Asociación de Estudiantes el Derecho, profesor de Derecho Laboral y fundador junto al licenciado López Larrave la Escuela de Orientación Sindical de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, es capturado y asesinado; 18 de febrero, desaparece Edgar Fernando García, estudiante y secretario de actas y acuerdos del sindicato de trabajadores de Centroamericana de Vidrios, S. A.; 21 de febrero, es localizado el cadáver de Alan Humberto Gatica, miembro de la Escuela de Orientación Sindical.

En 1985, el 3 de septiembre, una marcha llega al Palacio Nacional, compuesta por familiares de sindicalistas y universitarios desaparecidos, exigieron el apareamiento de sus familiares y la renuncia de Mejía Vítores. Esa misma noche el ejército allana la Ciudad Universitaria, permaneciendo el ejército por cuatro días. Cuando regresan estudiantes y autoridades, encuentran destrucción y saqueo, en los edificios de rectoría, asociación de estudiantes universitarios, sede del sindicato de trabajadores y en las Facultades de Derecho, Ciencias Económicas y Ciencia Política.

Para 1986 Guatemala regresa a la democracia, entra en vigencia la actual Constitución Política de la República, al amparo de esta nueva etapa constitucional de protección del derecho de libertad sindical, se inicia su reorganización en los sectores privado y del Estado, se da la primera huelga magisterial en procura de mejores salarios.

En el año de 1990, asume Serrano Elías, quien no concluye su mandato, sustituyéndolo Ramiro De León, entre lo rescatable a favor de los trabajadores en este período fue el Decreto 42-92 del Congreso de la República que contenía la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, denominado bono 14, logro de la unión y lucha de muchos sindicatos.



De 1996 al 2000 asume Álvaro Arzú, periodo de tendencia conservadora neoliberal, se manifiesta la poca constitución de sindicatos, en diciembre 1996, se firman los Acuerdos de Paz firme y duradera, poniendo fin al conflicto armado interno.

Febrero de 1997, caso de los trabajadores de la finca Nueva Florencia, inician una negociación con el objetivo de hacer valer sus derechos laborales, sin resultados positivos, organizándose en marzo del mismo año en Sindicato de Trabajadores de la Finca Nueva Florencia, el día 18 de este mismo mes, los miembros del sindicato son despedidos, en franca inobservancia de la ley. Tuvieron los trabajadores que pasar quince años, bajo presión, amenazas e intimidaciones y no se logró hacer justicia, para el ejercicio de la libertad sindical, pues no hubo capacidad de coerción. El caso también fue presentado ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, sin resultados positivos.

Para 1999 el Estado de Guatemala, se comprometió hacer esfuerzos para adaptar la legislación laboral a los Convenios 87 y 98 ante la conferencia de Organización Internacional del Trabajo. Los órganos de control de Organización Internacional del Trabajo, hacen señalamientos graves por la falta de reformas a la legislación nacional que coincida con el Convenio 87 para su efectivo ejercicio. La injerencia del Estado en asuntos sindicales, junto a los obstáculos que los trabajadores deben evadir para la constitución e inscripción de sindicatos, la criminalización del ejercicio de derechos sindicales, inicio de procesos laborales y muchas veces penales, en contra los trabajadores, la violencia, persecución e intimidaciones, amenazas, secuestro, asesinato, los cuales quedan en total impunidad, sucesivos gobiernos guatemaltecos han sido condenados en diversos foros internacionales por la sistemática violación de los derechos humanos.

“Particularmente la Comisión de Aplicación de Normas, se refería al agravamiento de los tres grandes problemas señalados por la Misión de Alto Nivel que visitó el país en el mes de febrero del año 2009: La impunidad, la ineficacia del sistema de justicia tanto



judicial como de la inspección del trabajo y la falta de implementación en la práctica de la libertad sindical”.³⁸

Para septiembre de 2013, una misión tripartita de alto nivel encabezada por Cleopatra Doumbia Henry, directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, quien representó a la Oficina Internacional del Trabajo, visitó el país para conocer avances en los acuerdos suscritos, entrevistando a dirigentes sindicales, quienes manifestaron que el Estado no ha cumplido, solicitando dicha comisión al Estado la implementación de una hoja de ruta y cronograma, para garantizar los derechos laborales, la cual incluye, investigación y cumplimiento de sentencias por delitos contra sindicalistas, legislación realista que brinde mecanismos efectivos para el pleno ejercicio de la libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo, está considerando instaurar una comisión de encuesta, el cual es un proceso de investigación de alto nivel, debido a las constantes violaciones de los derechos laborales en Guatemala, lo cual pone en duda la capacidad de poder garantizar su solución. De acuerdo con la queja presentada ante el Consejo de Administración en Ginebra, Suiza, en octubre de 2013, referente al incumplimiento por parte del Estado de Guatemala del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, presentada por varias organizaciones en referencia del Artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros evidencio la persistencia de la obstaculización a la creación de organizaciones sindicales; el requerimiento de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de requisitos no previstos en la ley, las repetidas intervenciones patronales en el contenido de los estatutos sindicales; el dar trámite a las solicitudes de los patronos que se oponen a la creación de sindicatos por parte de la Dirección General de Trabajo, sin dar parte a los interesados en la formación de sindicatos; denuncias de casos de sindicatos en formación, cuyo registro ha sido

³⁸ MSICG. Estado de libertad sindical en Guatemala, Pág. 10.

ilegalmente rechazado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la mayoría de ellos pertenecientes al sector público.

3.4 Concepto de sindicato

Grupo de trabajadores, que se unen a fin de defender sus intereses, como clase trabajadora, su vínculo trata de ser de forma permanente, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su fin es él negociar con el patrono las condiciones y la forma en la cual se desarrollara el trabajo.

3.5 Definición de sindicato

“Definición que forjaron los maestros franceses Georges Scelle y Paul Pic, se entiende por sindicato toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.³⁹

Definición del doctor De La Cueva “... el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.⁴⁰

De conformidad con el Artículo 206 del Código de Trabajo “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el

³⁹De la Cueva, *Op. Cit.* t II, Pág.281.

⁴⁰*Ibid.* Pág.283.

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

Lo defino como, la organización que se fundamenta en la lucha de clases, siendo constituida con carácter permanente, a fin de mejorar, asegurar y proteger intereses afines de los afiliados, ante las necesidades y acontecimientos que les son comunes. Siendo un derecho y libertad constitucional, ejercido por los trabajadores, ya sea participando en su constitución o afiliándose, no estando sujetos a la autorización previa, sin que tal decisión en lo particular de ninguna manera pudiera perjudicar su relación laboral.

3.6 Clases de sindicatos

De acuerdo siempre con el Artículo 206 del mismo cuerpo legal se establece los sindicatos campesinos y urbanos: “Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

Los sindicatos campesinos, son las agrupaciones integradas por trabajadores de empresas agrícolas, pecuarias o ganaderas, los cuales desarrollan labores, ya sea trabajando la tierra o criando hatos de ganado.



3.6.1 Clasificación legal

La cual se dispone en los Artículos 206 y 215 Código de Trabajo, proporcionan la siguiente clasificación: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o se trata de patronos, de una misma actividad económica;
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
 - 1) En una misma empresa.
 - 2) En dos o más empresas iguales.
- 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 y/o empresarios de esa actividad”.

3.6.2 Clasificación de los sindicatos

De acuerdo con el licenciado Rolando Echeverría Morataya, los clasifica: “según se proyecte la participación política de los sindicatos, en el ámbito doméstico (su actuación en representación y procuración directa de los intereses de sus representados ante el patrono), o en el ámbito Inter sindicales se les ha clasificado en:

- 1) Rojos, aquellos que tienen una expresión y proyección revolucionaria, basada la acción directa y en la lucha abierta para conseguir sus objetivos;

- 2) Blancos, los organizados encubiertamente por los patronos aunque con la apariencia de un sindicato regular; dicese sindicatos blancos a aquellos que habiendo sido formados por trabajadores, en determinados momentos se acomodan a la política patronal.
- 3) Amarillos, los constituidos por iniciativa de trabajadores, pero que definitivamente son opuestos a la lucha de clases, y a las medidas de acción directa, sin embargo, la clasificación hecha dentro de estos parámetros siempre será subjetiva”.⁴¹

3.6.3 Clasificación según su objeto

1. Gremiales, cuando están constituidos por personas de una misma profesión u oficio.
2. De empresa, formado por trabajadores de varias profesiones u oficios que laboran para una misma empresa.
3. De centro de producción determinado, surgen cuando el patrono divide la empresa en centros de producción en diferentes lugares.
4. De industria, formado por trabajadores de varias profesiones u oficios, que trabajan para empresas de una misma industria y que a su vez representarían la mitad más uno del total de trabajadores de la actividad.

3.7 Personalidad jurídica de los sindicatos

De conformidad con el Artículo 210 Código de Trabajo: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase”.

⁴¹ Echeverría Morataya, *Op. Cit.*; Pág. 72.



Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro. Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo con el inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuestos Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país”.

De acuerdo con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se instituye en su “Artículo 7, la personalidad jurídica del sindicato de trabajadores no está sujeta a condiciones, que limiten la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 del Convenio”.

3.8 Formación de un sindicato en Guatemala

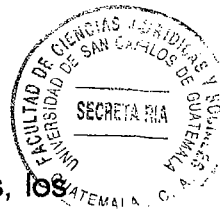
Es un derecho humano de carácter colectivo, los trabajadores tienen el derecho de ser o no ser parte de la constitución del sindicato, lo indispensable para lograr que se lleve a cabo será primordialmente la conciencia en el grupo de trabajadores ya que los patronos tienen casi por costumbre despedir a los trabajadores para con ello desanimarlos, como lo explica el licenciado Echeverría cuando escribe: “Para adentrarnos en el tema de la constitución de un sindicato, resulta imprescindible tener presente, que la mayoría de veces los sindicatos de trabajadores se conciben y constituyen en la clandestinidad, no porque se trate de alguna figura ilícita, sino debido al concepto patronal, muy arraigado, que considera a los líderes de los trabajadores,

como agitadores, y en el mejor de los casos como portadores de exigencias de la clase trabajadora, sin apreciar aspectos positivos que puedan derivarse de tener organizados a los trabajadores.”⁴²

Para la constitución de un sindicato, se debe de seguir los siguientes pasos de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo:

- De conformidad con el Artículo 216 se requerirá del consentimiento de cinco patronos o de 20 trabajadores en adelante, que deberán tener como mínimo 14 años de edad, con la única restricción a los menores de edad, de no poder ser miembros del comité ejecutivo o consejo consultivo; no ser representante patronal; de inmediato presentar el aviso de inamovilidad para todos los trabajadores que están formando el sindicato a la Inspección General de Trabajo, de conformidad al Artículo 209 Código de Trabajo.
- Elaborar un proyecto de estatutos para ser discutidos en asamblea general, con fundamento en los Artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232, 233 del Código de Trabajo, para en asamblea general, tratar y aprobar los siguientes puntos:
- Designar al presidente de debates y secretario de actas provisional, para dirigir la asamblea, quien disertará en cuanto la definición de sindicato, principios democráticos, inamovilidad que gozan los fundadores de la organización sindical de conformidad con los Artículos 206, 207, 209, 223 del Código de Trabajo.
- El secretario provisional de actas y acuerdos elaborara el acta constitutiva, la cual deberá contener los requisitos establecidos de conformidad en el Artículo 220 Código de Trabajo.

⁴² *Ibid*, Pág. 75.



- Luego de haber dado lectura, hecho el estudio y discusión de los estatutos, los cuales necesariamente deben obtener la aprobación de la asamblea general, de conformidad al Artículo 220 Código de Trabajo.
- Elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisional, haciendo mención de la cantidad de votos con los cuales se declaran electos de conformidad con los requisitos establecidos en los Artículos 223, 224 Código de Trabajo.
- Hacer la declaración como se establece en el Artículo 220 literal d, Código de Trabajo, las personas sobre las cuales recae el ejercicio del comité ejecutivo y consultivo provisional. De igual manera la asamblea general, dará autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional, para realizar lo establecido en la literal c del mismo artículo y cuerpo legal.
- Hacer constar lugar, fecha y hora en que se realizó y finalizó la asamblea general, al final del acta, donde se hace constar la constitución del sindicato. El original y la copia del acta constitutiva y estatutos aprobados deberán ser firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional al final y por el secretario general provisional al margen de cada uno de los folios que consta el acta, de conformidad al Artículo 218 literal b, Código de Trabajo.
- Cumplir con cada uno de los requisitos establecidos en los Artículos 209 y 218 Código de Trabajo, a fin de obtener reconocimiento de la personería jurídica, aprobación de sus estatutos, inscripción de gozar del derecho de inamovilidad, el sindicato en formación.



3.9 Ventajas de la conformación de un sindicato

La principal ventaja, será la unificación de criterios de los trabajadores que trae como consecuencia el fruto de constituir una sola fuerza; el derecho a constituirse de forma libre, pues las restricciones serán las establecidas en la ley; él estar exento de pedir el consentimiento del patrono; la inamovilidad de acuerdo con la ley del trabajo, gozan todos los trabajadores que participan para la formación del sindicato, su organización, redacción de sus estatutos y toma de decisiones concierne solamente a sus afiliados, con el único requisito que no transgreda la ley.

3.10 Desventajas de la conformación de un sindicato

La legislación del trabajo otorga a los trabajadores, el derecho de sindicalizarse o no, en Guatemala existe mucha indiferencia o temor al movimiento sindical, pues para logra la participación de todos, es poner en riesgo el empleo y a veces hasta la vida para consolidarlo. Otra, las prebendas que se hacen a los que son considerados motivadores del movimiento, o las amenazas de traslado a otro centro de producción que el patrono hace a los trabajadores, perjudicando el ingreso y la estabilidad del trabajador, para que no participen en la constitución del sindicato, debilitando con tal actitud la incipiente organización de los trabajadores.



CAPÍTULO IV

4. Análisis de la normativa laboral que tutela la formación de un sindicato de trabajadores

4.1 Noción de sistema jurídico

Sistema, es la asociación de formas o cosas de modo organizado, plasmadas de diferentes maneras las que la humanidad ha perfeccionado en el devenir del tiempo, lo cual ha permitido desarrollar las distintas actividades del hombre. Para el Derecho, es necesario constituir y perfeccionar un sistema a fin de lograr llevar a cabo su labor, de regular conductas del ser humano en sociedad.

Para Hans Kelsen "Un orden es un conjunto de normas. El Derecho no es, como a veces se dice, una norma, es un conjunto de normas que tienen el tipo de unidad a que nos referimos cuando hablamos de un sistema. Es imposible captar la naturaleza del Derecho si limitamos nuestra atención a una sola norma aislada. Las relaciones entre normas de un orden jurídico son también esenciales a la naturaleza del Derecho. Únicamente sobre la base de una clara comprensión de las relaciones que constituyen un ordenamiento jurídico, puede entenderse plenamente la naturaleza del derecho".⁴³

La cultura romana evolucionó el concepto de sistema jurídico, como expone Riccardo Orestano "los juristas romanos desarrollaron su propia idea de sistema, más próxima a la sistemática como método de exposición ordenada del Derecho".⁴⁴

⁴³ Kelsen, Hans, *Teoría general de derecho y del estado*, Pág. 3.

⁴⁴ Orestano, Riccardo, *Introducción al estudio del derecho romano*, Pág. 58.



Para Savigni citado por Melba Luz Calle, “el sistema jurídico son todas las instituciones de derecho las que forman un vasto sistema, y... la armonía de este sistema, en donde se reproduce la naturaleza orgánica, puede solamente darnos completa inteligencia”.⁴⁵

En opinión de Norberto Bobbio “La definición del Derecho ha de ubicarse en el ámbito de la teoría del ordenamiento y no en el de la teoría de la norma. Además, explicar el criterio que diferencia a las normas jurídicas de las demás normas es complejo, resultando más sencillo desplazar el interrogante a la expresión "ordenamiento jurídico", y demostrar que toda norma que pertenece a un ordenamiento jurídico es jurídica”.⁴⁶

En el devenir de la historia de la sociedad humana, se ha buscado la manera de consolidar el sistema que permita la creación, aplicación y estudio de normas que integran un sistema jurídico que cuente con legitimación, concibiendo entornos de convivencia en un conglomerado social determinado, dentro del cual se aplicara y desarrollara, que al mismo tiempo serán los deberes del Estado. El Derecho no es estático, ya que va cambiando conforme esa misma sociedad evoluciona.

Existen diferentes sistemas jurídicos, pero cada sociedad cuenta con su propio sistema, con características singulares, pues no existen las mismas leyes en todas las sociedades. Lo que en una sociedad podría considerarse delito, en otra se podría considerar falta, todo dependerá de lo determinado en cada sistema jurídico.

Es el conjunto de las normas de tipo objetivo e instituciones que desarrollan la aplicación, análisis y estudio del derecho, que tienen vigencia y rige en un determinado Estado, que es administrado por el gobierno a fin de hacer estables las relaciones y convivencia de las personas.

⁴⁵ Calle Meza, Melba Luz, **Aproximación al debate sobre el concepto de sistema jurídico interno o externo.** <http://www.uv.es/cefd/15/calle.pdf>. (08/04/2014).

⁴⁶ Bobbio, Norberto, **Teoría general del derecho**, Pág.160.

El sistema jurídico se relaciona con el orden jurídico en Estados constituidos como una democracia, tiene como norma suprema a la constitución. Las expresiones, ordenamiento jurídico, orden jurídico, sistema jurídico o derecho son usados con frecuencia por estudiosos del derecho como sinónimos, precisando que no se trata de un conjunto de normas al azar, ya que un sistema jurídico conlleva entre otras características jerarquía, coordinación, integridad, coherencia y validez. Las normas van dirigidas a un grupo social determinado, que tienen una intención común de tal modo que se logra encausar un determinado orden de conducta de los individuos del grupo social que lo distingue de otros sistemas y grupos sociales.

No está ante un ordenamiento jurídico porque contenga normas jurídicas, sino porque mediante un proceso de legislación de normas jurídicas, se da validez al ordenamiento jurídico. El ordenamiento jurídico de cada país es parte de una cultura, la práctica jurídica o sistema jurídico que identifica al grupo social, perteneciente a una tendencia jurídica y preponderante, en caso de Guatemala, el romano-germánico.

4.2 Principales características del sistema jurídico

El sistema de normas jurídicas, su estructura es única, guarda jerarquía entre normas; las normas inferiores deben su validez a las superiores y todas a la norma fundamental, situada en la cúspide del sistema jurídico determinado. Características de acuerdo con varios autores:

4.2.1 Jerarquía

Jerarquía, método de clasificación ascendente o descendente, de acuerdo con determinadas características, categoría que ordene los elementos con acuerdo a una ponderación que desarrolla un sistema. Concepto unido a la autoridad o facultad para

hacer o someter. En cuanto a personas, la posición más alta de la escala jerárquica, tiene poder sobre los demás.

En cuanto a la jerarquía de las normas Norberto Bobbio, expone que “Las normas de un ordenamiento están colocadas en diferentes planos, o sea, que están dispuestas en orden jerárquico. Una de las consecuencias de la jerarquía normativa consiste precisamente en que las normas superiores pueden abrogar las inferiores, en tanto que las normas inferiores no pueden abrogar las superiores. La inferioridad de una norma con respecto de otra consiste en la menor fuerza de su poder normativo, que se manifiesta precisamente en la incapacidad de establecer una reglamentación que sea contraria a la reglamentación de una norma jerárquicamente superior”.⁴⁷

La jerarquía de las normas se da cuando las normas son válidas formal y materialmente, han sido elaboradas cumpliendo los requisitos y procedimientos indicados en la Constitución, en nuestro caso será de conformidad con lo establecido en el Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

4.2.2 Validez

Significa que la norma existe jurídicamente, por haber sido promulgada de conformidad con los procedimientos y límites previstos en la constitución que obliga al grupo social o al sector del grupo social que se dirige. Es necesario mencionar que una norma pudo haber cumplido con el procedimiento para su creación, haber sido dictada por el órgano competente, pero si viola preceptos constitucionales, será formalmente inválida.

⁴⁷ *Ibid.* Pág. 192.



4.2.3 Unidad

Significa que las normas de sus diferentes fuentes constituidas jerárquicamente, devienen de una norma superior. Es necesario examinar, que no deben coexistir normas incompatibles entre sí, de tal manera si dentro de un sistema fueran validas dos normas, pero incompatibles, una de ellas necesariamente deberá ser expulsado del orden jurídico.

4.2.4 Integridad

El orden jurídico es completo en el sentido que no debe contener lagunas o vacíos, siendo aquellos casos donde no hay ley que resuelva el asunto o la ley no es clara; el juez puede resolver según su discrecionalidad, el derecho tiene principios generales y con fundamento a los cuales, el juez debe fundamentar su fallo, no solamente resolver, sino resolver conforme a Derecho.

4.2.5 Coherencia

Es la relación lógica entre principios jurídicos y normas, el cual permite comprender de mejor forma un sistema jurídico, estos solventan situaciones que se presentan en el sistema jurídico, como las antinomias y lagunas legales. Es importante, comprender la diferencia, que los principios se aplican por la importancia y que las normas se aplican o no.

En un sistema jurídico no puede coexistir contrariedad entre normas, la coherencia tiene relación con el idioma, lo racional y correlación del conjunto de normas, que constituyen un sistema jurídico, es fundamental la no contradicción en el sistema jurídico. Es pertinente mencionar que en los sistemas jurídicos existentes, no son

íntegramente coherentes, siendo común encontrar antinomias y las denominadas lagunas legales.

4.2.6 Antinomias

Bobbio la define como “Situación en que dos normas incompatibles entre sí, que pertenecen al mismo ordenamiento, tienen el mismo ámbito de validez”... dada la tendencia de todo ordenamiento jurídico a constituirse en sistema, la presencia de antinomias en sentido propio es un defecto que el intérprete tiene que eliminar. Dado que antinomia significa choque de dos proposiciones incompatibles, que no pueden ser verdaderas a un mismo tiempo y con relación a un sistema normativo, colisión de dos normas que no pueden ser aplicadas a un mismo tiempo, la eliminación de este inconveniente no podrá consistir más que en eliminar una de las dos normas”⁴⁸

“Tres son las reglas fundamentales para resolver la antinomias:

- a) El criterio cronológico;
- b) El criterio jerárquico; y
- c) El criterio de la especialidad.

El criterio cronológico, denominado también de la Lex posterior, es aquel según el cual dos normas incompatibles prevalece la posterior: lex posterior derogat priori, es regla del derecho que la voluntad posterior abroga la precedente, y que dos actos de voluntad la misma persona, es válido el último en el tiempo.

⁴⁸ Ibid, Pág. 189.

El criterio jerárquico, denominado también de la *lex superior*, es aquel según el cual de dos normas incompatibles prevalece la norma jerárquicamente superior; *lex superior derogat inferior*.

De acuerdo con el tercer criterio, precisamente de la *lex specialis*, de dos normas incompatibles, la una general y la otra especial o excepcional, prevalece la segunda; *lex specialis derogat generali*... Se comprende entonces que la ley especial debe prevalecer sobre la general porque aquella representa un momento que no se puede eliminar en el desarrollo de un ordenamiento. Bloquear la ley especial ante la ley general sería detener este desarrollo".⁴⁹

4.3 Normativa laboral guatemalteca

Los principios rectores del funcionamiento del Estado, como el imperio de la ley, división de poderes, principio de legalidad de la administración y respeto de los derechos fundamentales de las personas instituidos en la Constitución Política de la República en búsqueda del bien común para la efectiva convivencia pacífica.

La Constitución reconoce tanto los derechos individuales como los sociales, civiles y políticos entre los cuales están, el derecho a la vida, la integridad física, la seguridad, la igualdad y la libertad, asimismo consagra la libertad de pensamiento, de religión, de asociación y la libre locomoción.

El autoridad de la ley que establece la Constitución Política, prevalece ante cualquier ley reglamento o tratado, ante cualquier disposición emanada de autoridad, siendo en la misma Constitución que se establecen las garantías constitucionales procesales.

⁴⁹ *Ibid*, Pág. 191.



4.4 Antecedentes del sistema jurídico laboral guatemalteco

La legislación del trabajo en Guatemala, nace con la Revolución de Octubre de 1944, antes de dicha época, las organizaciones de trabajadores se conocían como asociaciones o mutuales y no existía un juzgado o tribunal específico para la resolución de disputas entre patrono y trabajador.

“En Guatemala no existía un cuerpo normativo específico que regulara las relaciones laborales; con anterioridad a dicho acontecimiento político-social la materia laboral había quedado relegada a un segundo plano; sin embargo, existieron algunas disposiciones legales que contenían ciertas regulaciones, entre ellas se puede mencionar: Las Leyes de Indias, basadas en corrientes humanísticas que se postulaban en contra de los abusos que se cometían en contra de los indígenas; el Reglamento de Jornaleros y la Ley de Trabajadores, que regulaban adelantos de dinero descontables forzosamente en trabajo, con el fin de endeudar al trabajador y retenerlo en las fincas; las Leyes de Vagancia, que penaban la vagancia, lo que trabajo como consecuencia que todas las personas se vieran obligadas a emplearse en las fincas cafetaleras, en especial los indígenas que fueron desplazados de sus tierras”.⁵⁰

El derecho laboral en Guatemala, fue en la Constitución Política de 1945 que por primera vez adquieren categoría Constitucional los derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Normativamente se establece mediante la publicación del Decreto 330, primer Código de Trabajo, el cual promulga la protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, tratando de compensar su desigualdad económica. Emitido del 8 de febrero del 1947, publicado el 20 de febrero del mismo año, vigente a partir del Primero de Mayo de 1947. En términos generales a lo largo de los años, el Código se ha modificado las que tratan de agotarse en la enumeración cronológica que se expone a continuación:

⁵⁰ <http://augustovalenzuela.com/node/19> (17/04/2014).



“Las reformas más amplias son las contenidas en el Decreto Presidencial 570 del 28 de febrero de 1956, que modificó 97 artículos y derogó 7 de ellos; y la contenida en el Decreto 1441 del Congreso de la República del 29 de abril de 1961, que prácticamente es una sustitución total del Código, razón por la cual muchos identifican el Código de Trabajo como decreto 1441. Este Decreto derogó además los artículos 432, 433, 434, y 435 del Decreto 330, que habían sido previamente modificadas por el Decreto Presidencial 570 citado.

En 1958, Decreto 1243 del 27 de junio; Decreto 1,486 del 8 de septiembre; en 1963, Decreto Ley No. 45 del 12 de junio; Decreto Ley No. 57 del 29 de junio; en 1966, Decreto 1,618 del 14 de octubre; en 1970, Decreto 1,570 del 17 de febrero; en 1971, Decreto 86-71 del 30 septiembre; en 1973, Decreto 88-73 del 10 octubre; en 1982, Decreto Ley No. 62-82 del 8 de julio; en 1983, Decreto Ley No. 55-83 del 16 de mayo; en 1992, Decreto 64-92 del 10 de noviembre; en 1997, Decreto 4-97 del 22 de enero, Decreto 19-97 del 4 de marzo; en 1998, Decreto 9-98 del 4 de febrero, Decreto 35-98 del 5 de mayo; en 2001, Decreto 13-2001 del 25 de abril, Decreto 18-2001 del 14 de mayo. Las modificaciones contenidas en los Decretos 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República, que no solo mantienen congruencia con los convenios 87 y 98 relativos a libertad sindical y negociación colectiva, sino también introducen instituciones novedosas en nuestro medio y con lo cual se mejora y actualiza notablemente nuestra legislación laboral. Este último decreto establece, entre otras ventajas, la simulación en el período de prueba; crea solidaridad en aquellas relaciones laborales en las que surgen dos empleadores; la posibilidad de huelga para los trabajadores campesinos en época de cosecha; se crea la conciliación administrativa y se establece por primera vez en Guatemala, la sanción administrativa y se incrementa las multas por violaciones laborales”⁵¹

El Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, regulan aspectos tanto sustantivos como adjetivos del derecho de trabajo.

⁵¹ http://www.deguate.com/artman/publish/empleos_leyes/C_digo_de_Trabajo_de_Guatemala_8830.shtml#.U1AxzPmSxR4
(03/04/2014).



Se divide en dos, derecho procesal individual, que establece normas jurídicas que regulan la solución de estos conflictos; derecho procesal colectivo, regulan la solución de conflictos laborales de naturaleza económico social. La diferencia de litigios laborales, radica en que conflictos individuales, son de carácter eminentemente jurídico, trabajador versus patrono, Interés concreto y determinado; los conflictos colectivos pueden ser de carácter jurídico o bien de carácter económico o de interés, como lo sería la creación de mejoras, modificación de las condiciones de trabajo.

En el sentido procesal el licenciado López Larrave establece la diferencia entre la actividad procesal individual y colectiva del trabajo "...en los conflictos individuales hay intereses concretos y determinados de los litigantes; se refieren a derechos ya preestablecidos en normas jurídicas vigentes (contratos, sentencias, pactos y leyes); y como consecuencia son siempre de naturaleza jurídica y únicamente obligan a quienes tomaron parte en la controversia; en los conflictos colectivos por el contrario, los intereses son más abstractos o indeterminados; se encaminan a la obtención de nuevas conquistas o a mejorar los derechos ya logrados; en consecuencia, las controversias son de naturaleza económica y social y obligan eventualmente a personas individuales y jurídicas ajenas a la controversia".⁵²

4.5 La igualdad de trato en el derecho del trabajo

El ser humano es muy propenso a dar un trato desigual a las personas de acuerdo con criterios prejuiciosos que él mismo o la cultura establece. De acuerdo con el enunciado clásico de igualdad, la cual debe ser entendida como tratar de la misma manera a lo igual y de diversa manera a lo desigual. La igualdad de trato, debe ser deducida como el trato de igual manera a lo que está en igual de circunstancias, oportunidades y posibilidades.

⁵² López Larrave, Op. Cit. Pág. 67.

La igualdad de trato, se manifiesta mediante la igualdad ante la ley e igualdad en la aplicación de la ley. Desde la igualdad ante la ley como trabajadores, en el contexto de centro de producción, sus condiciones, oportunidades y posibilidades son comparablemente iguales, por lo que no se podría permitir el trato desigual sin justificación objetiva o de procedimientos diferentes de la aplicación de la ley o reglamento ante situaciones iguales, lo cual vulneraría la igualdad al recibir un trato de diferente manera a dos elementos iguales.

El trato frente a la identidad de circunstancias, oportunidades y posibilidades, en un enfoque de igualdad entre trabajadores, encauza la obligación de igualar la forma de trato, resultando esencial para que los trabajadores se desarrollen plenamente en su lugar de trabajo. Desde la perspectiva del Derecho de Trabajo, en las relaciones laborales se resguarda la igualdad y dignidad de las personas como trabajadores, todos en el centro de producción deben ser considerados con igualdad de trato y de oportunidades, con la garantía del pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la constitución, leyes y tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos.

4.6 No discriminación en el derecho laboral.

No discriminación es un derecho humano fundamental, constituyendo una inadmisibles transgresión a la dignidad humana, la cual obliga a proteger a las personas en cualquier circunstancia.

La definición de discriminación: es cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, su origen social que tiene el efecto de anular o trastornar la igualdad de oportunidades o de trato del ser humano.



Toda discriminación, es desfavorable, es el trato hacia los demás de una manera diferente, de forma injustificada, perjudicial y hostil, es un contexto inverso a la igualdad de trato. La discriminación en lo laboral, es contraria al principio de libertad de trabajo, ya que no es posible tener una libertad de elección de trabajo, cuando se discrimina en la obtención del mismo.

Leyes de carácter nacional e internacional prohíben cometer discriminaciones por cualquiera causa, entre las que se pronuncian en contra de este flagelo están: la convención americana sobre derechos humanos; la declaración americana de los derechos y deberes del hombre; la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 100 relativo a la Igualdad entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un trabajo de igual valor y el Convenio 111 Sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, el Convenio 158 Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador.

4.7 El trato igualitario

En el ámbito legal, el trato igualitario se cumple cuando se trata de igual manera a dos o más elementos en una sociedad homogénea. Diferentes leyes nacionales como internacionales garantizan la igualdad de trato y prohibirla discriminación por cualquiera causa. En el trato igualitario del trabajo, hay coincidencia en las oportunidades prácticas en la empresa, instituyendo un sistema igualitario entre mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, de tal manera de tratar de dar a cada uno la misma oportunidad o cosa. Busca que todas las personas como trabajadores, sin distinción alguna, tengan la misma oportunidad de obtener el mismo bienestar, gozar de los mismos derechos, acatando las mismas limitaciones que la ley establece, excluyendo los privilegios y excepciones que favorecen a algunos, tomando en cuenta a la mayoría, lo cual se constituye en pilar del desarrollo humano.



4.8 Análisis jurídico del Artículo 209 del Código de Trabajo y del incidente judicial de despido del trabajador que participa en la formación de un sindicato.

El Derecho laboral y su institución del contrato de trabajo, se fundamenta en principio de estabilidad en el trabajo, instituido en el Artículo 26 del Código de Trabajo, este se entiende suscrito por tiempo indefinido, salvo que el trabajador renuncie, incurra en causal justa de despido o por cuestiones propias al giro normal de la empresa. El Convenio 158 Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo, que establece en su “Artículo cuatro, no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

El doctor Mario De La Cueva, en cuanto al principio de estabilidad laboral expone: “Son muchas y hermosas las consecuencias que emanan de la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo...”⁵³

La estabilidad en el trabajo, se vería afectada por cuestiones propias del giro o que hacer de la empresa por diversos motivos, como el vencimiento del plazo para el cual fue pactado el contrato o terminación de la obra, con lo que se da cumplimiento al contrato de trabajo y finalizada la relación laboral; en el caso del despido sin causa justa, con tal determinación, el patrono, tendrá una consecuencia pecuniaria inmediata, al tener que indemnizar al trabajador, de conformidad con los Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo, y en el caso de los trabajadores del Estado, de conformidad en el Artículo 110 de la Constitución Política de la República de Guatemala, siendo esta una retribución o resarcimiento hacia el trabajador, por haberse quebrantado el principio de estabilidad laboral.

⁵³De la Cueva, *Op. Cit.*; Pág.220.



La decisión o facultad unilateral del patrono, a despedir sin causa justa o despido injustificado, encuentra limitación en la normativa laboral vigente, al proteger en forma preferente a personas en determinados plazos y formas, establecidas en el Código de Trabajo en los artículos siguientes: a la mujer trabajadora en estado de gestación y periodo de lactancia, regulado en los Artículos 151 literales c y d, 152 y 153; a los trabajadores que constituyen un sindicato, desde el momento que se dé aviso de la formación de esta la Inspección General de Trabajo, Artículo 209; a todos los trabajadores, al momento que se plantea un conflicto de carácter económico social, Artículo 380 del mismo cuerpo legal.

Constitucionalmente de conformidad con los Artículos cuatro, 44 y 102 literal “q” relacionados con la libertad e igualdad y primordialmente los derechos y garantías de las personas, como el debido proceso y derecho de defensa, así como el derecho de sindicalización libre y otros que aunque no figuren en la Constitución le son inherentes, pues ninguna persona puede ser sometida a servidumbre o condición que menos cabe su dignidad.

La Constitución Política de la República, tutela los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, entre los cuales se encuentra el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, establecido en el “Artículo 102... literal q... los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo de gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la inspección de trabajo...”.

Estableciéndose constitucionalmente, la inamovilidad en los puestos de trabajo a todos los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, no pueden ser despedidos. La estabilidad laboral vinculada a la relación jurídica del contrato de trabajo, no tendría que verse afectada, por el ejercicio del derecho de sindicalización libre de los trabajadores, desde que la Inspección General de Trabajo recibe el aviso de formación del sindicato.



En la normativa sustantiva ordinaria laboral, en el Artículo 209 del Código de Trabajo, en su primer párrafo, en concordancia con el precepto constitucional ratifica que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

Con el propósito que todos los trabajadores, al constituir un sindicato gocen del derecho al trabajo, desde la perspectiva como trabajadores en igualdad ante la ley, al momento que se designa el Comité Ejecutivo Provisional, los trabajadores gozan hasta sesenta días después que el sindicato sea legalmente inscrito. De acuerdo con el Artículo 223 literal d del mismo cuerpo legal, los trabajadores que forman parte del Comité Ejecutivo Provisional, su inamovilidad se establece durante el tiempo que duren en sus mandatos, entendido que será al momento que sea legalmente inscrito, pero su inamovilidad se extenderá hasta doce meses. Como se puede observar se establecen dos procesos para una misma situación, vulnerando el principio de igualdad.

En el segundo párrafo del Artículo 209 del mismo cuerpo legal, se establece la sanción, al patrono que incumple con el mandato constitucional, instituyendo: “... Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además, pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida”.

Al respecto del concepto de reinstalación, el doctor De La Cueva expone “El derecho a la reinstalación en el trabajo armoniza mejor con la idea estabilidad, por lo que de él puede decirse que es el derecho fundamental”.⁵⁴

Con fundamento en el Artículo 218 del mismo cuerpo legal, cuando se está formado un sindicato y se logra la constitución e inscripción en el registro de sindicatos de su personería jurídica, durante ese tiempo el patrono no podrá ejecutar despidos en contra de dichos trabajadores, siendo un mecanismo de protección en contra de las represalias antisindicales, por el hecho de ejercer un Derecho Constitucional, correspondiendo tal protección a todos los trabajadores que participaron, sin establecerse diferencia alguna entre trabajadores dirigentes provisionales y todos los demás trabajadores que forman parte en la constitución del sindicato.

En la práctica, el trabajador es sujeto de represalias por el hecho de ejercer derechos, de conformidad al Artículo 10 del Código de Trabajo, cuando es despedido, debe presentar una denuncia de reinstalación ante juez competente, el cual debe decidir la reinstalación en veinticuatro horas. Pertinente es recordar que todos los autos y sentencias que ponen fin al proceso son apelables, por lo que el patrono podría apelar, pero aún, si el resultado de la apelación le es desfavorable, da lugar al amparo y su resolución a la apelación, retrasando de esta manera la efectiva reinstalación.

El ejercicio legalmente instituido de este Derecho, no puede tener de ningún modo la aplicación de sanciones o represalias, el “Convenio Número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, en el Artículo uno, establece que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. El Código de Trabajo establece en el “Artículo 10: Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las

⁵⁴ Ibid. Pág. 254.



demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

El tercer párrafo del Artículo 209 del Código de Trabajo establece “Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido”. En este párrafo, se denota una antinomia. “Antinomia. Del Lat. Antinomia, a su vez del griego αντί (contra) y nómos (ley). La contradicción aparente o real de dos leyes o entre dos pasajes de una misma ley (Dic. Der. Usual).”⁵⁵ Al contradecir lo establecido en el primer párrafo del mismo Artículo y constitucionalmente en el Artículo 102 literal q, ya que no podrán ser valederas circunstancias distintas a un mismo tiempo y texto legal, pues mientras en el primer párrafo se establece que no podrán ser despedidos, en el tercer párrafo se da una vía para poder realizarlo por un medio accesorio.

Siempre en el referido tercer párrafo del citado Artículo, se omite o no se establece diferencia de trabajadores, entre los que no participaron y los que participaron en la constitución del sindicato, o si son miembros del comité ejecutivo, deduciendo que está dirigido a todos los trabajadores.

Esa excepción de despedir con justa causa se logra por medio de un proceso de incidente, tiene por objeto conocer incidencias que surjan dentro de un proceso principal, es un proceso accesorio. “... Son las cuestiones accesorias que sobrevengan y se promuevan con ocasión de un proceso...”⁵⁶ Su definición legal contenida en la Ley del Organismo Judicial en el “Artículo 135. Incidentes: Toda cuestión accesorias que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente...” Para calificarlo como incidente, el tribunal calificara su naturaleza al darle tramite, deberá necesariamente tener

⁵⁵Ossorio, Op. Cit. Pág. 76.

⁵⁶Aroca Montero, Juan, Chacón Corado, Mauro, Manual de derecho procesal civil guatemalteco, Pág. 342.

vinculación o deviene con el asunto principal u objeto del proceso, lo cual hace que se perturbe o complique este, por lo que se debe resolver para proseguir con el asunto principal, a lo que se le denomina sentencia interlocutoria, que resuelve el llamado incidente, antes del pronunciamiento de la sentencia.

Contrastando el procedimiento accesorio de incidente establecido en el tercer párrafo del Artículo 209 del Código de Trabajo, con lo establecido en el Artículo 223 del mismo cuerpo legal, se puede inferir que el incidente judicial, no es justa su aplicación a los dirigentes provisionales, pues no son considerados y tratados de igual manera, al incurrir en causal de despido, al comparar lo establecido en parte final de la literal d) "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio".

Como se advierte y haciendo prevalecer lo citado anteriormente, para los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, se instituye el proceso de juicio ordinario laboral, a fin de dilucidar la causa del despido, sea esta justa o injustificada, debiendo promoverlo el patrono y mediante el cual una vez establecida la causa de despido es justa o injusta, podría o no ser despedido, manteniendo su puesto de trabajo mientras se dilucida tal situación, con lo cual el dirigente provisional, cuenta con mejores prerrogativas que ofrece el juicio ordinario laboral y tiempo para reunir los medios para demostrar su inocencia, sin ser despedido.

Por el otro lado, el miembro de la Asamblea General que es despedido, debe afrontar tal situación y promover el juicio ordinario laboral de reinstalación, de acuerdo con la legislación laboral, es un proceso desprovisto de mayores dificultades para resolverlo, circunstancia que en la práctica se transforma en un suplicio para el trabajador que muchas veces tarda años, haciendo realidad las frases: “que llegue antes el hambre que la justicia”⁵⁷. “Justicia que tarda es injusticia”.

La diferencia de tiempos del derecho de inamovilidad y el auto del proceso accesorio incidental vulnera la igualdad laboral del resto de trabajadores, a ser considerados en igualdad de condiciones y trato tutelar al participar en la formación del sindicato, lo cual pone en evidencia la discriminación y violación de los principios de igualdad, legalidad y debido proceso que injustificadamente sufren las demás personas como trabajadores que son.

El medio por el cual se inicia el estudio de la justicia constitucional, hace énfasis en la diferencia o incompatibilidad entre la ley constitucional y la ordinaria, reglamento, decreto, resolución, acto o disposición de carácter general que se presume contenga vicio parcial o total a efecto de establecer si existe colisión o agresión directa total o parcial al orden constitucional que la contradiga, garantizando su expulsión, en resguardo del principio de supremacía constitucional de conformidad con lo establecido en los Artículos 133 al 142 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad.

Por lo antes expuesto, considero inconstitucional dicho incidente judicial que vulnera el derecho humano de los trabajadores a ser considerados y protegidos de manera igualitaria, por lo que debe ser expulsado del orden jurídico, al contrariar la ley constitucional, debe prevalecer la norma superior de acuerdo con el criterio jerárquico de protección a la estabilidad laboral, el derecho de defensa mediante un debido proceso mediante el juicio ordinario y de esta manera resolver de manera legal la

⁵⁷ López Larrave, Op. Cit. Pág. 12.



discrepancia surgida entre patrono y trabajador que participa en la formación de un sindicato, dándole positividad a la legislación constitucional, laboral y de derechos humanos.

Por lo que es necesario promover la igualdad de trato y derecho de defensa contra toda discriminación de los trabajadores que forman parte de la formación de sindicatos, siendo que el Comité Ejecutivo Provisional no tiene razón de ser sin los miembros de la Asamblea General, los miembros de la Asamblea General sin el Comité Ejecutivo Provisional, por lo que ambos deben ser tutelados de igual manera, iniciando un examen de la legislación ordinaria del trabajo, con el propósito de eliminar o modificar las disposiciones que se contraponga, en procura de legislar de manera clara y precisa el trato igualitario de los trabajadores que participan en la constitución un sindicato, para lo cual propongo una iniciativa de reforma de los Artículos 209 y 223 del Código de trabajo en el apartado de anexos, con la finalidad de tener un sistema laboral coherente, congruente, pleno y unitario que respete y regule los principios y derechos de manera general y abstracta garantizando los derechos humanos fundamentales y específicos en materia laboral.

4.9 Propuesta de reforma de los Artículos 209 y 223 del Código de Trabajo

Siendo la legislación laboral del país tutelar de los trabajadores, realista y objetivo con fundamentos en la justicia social y rama del derecho público, hondamente democrático, necesario e imperativo de conformidad en los considerandos cuarto y sexto, del Código de Trabajo; Artículos 101, 102 y 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Como rama del derecho público, el Derecho del Trabajo requiere de mecanismos y medios que garanticen su positivo acatamiento, que a la vez disuadir la comisión de violaciones a sus normas y respeto de los derechos de trabajadores, patronos, y demás sujetos del derecho laboral guatemalteco. Con el propósito de brindar eficacia a los



procedimientos laborales, garantizar la legalidad y cumplir los compromisos nacidos de convenios internacionales en materia laboral ha suscrito y ratificado el Estado de Guatemala, los cuales deben ser respetados y cumplidos en materia de libertad sindical.

Siendo el propósito de la legislación laboral, el proteger preferentemente al trabajador, parte más débil de la relación laboral, que al momento que trabajadores resuelvan ejercer la libertad sindical, que como denominador común tienen, el de ser todos trabajadores en iguales circunstancias, debiendo todos ser tutelados de la misma manera ante la ley; tanto el comité ejecutivo provisional como asamblea general, pues ambos complementan esa unión, siendo denominados fundadores, recibiendo trato igualitario, como parte de la constitución del sindicato, siendo necesario modificar e igualar la forma en que debe resolverse al que incurriese en causal de despido y su derecho de defensa mediante un debido proceso, el proceso del juicio ordinario laboral. Siendo necesaria la modificación de los Artículos 209 y 223 literal d del Código de trabajo, que a su vez evitara serios riesgos del país en relación con los compromisos internacionales en materia de libertad y de derechos humanos asumidos por Guatemala, por tal razón se presenta la siguiente iniciativa de ley.



DECRETO ____-2016

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que el derecho al trabajo es un elemento indispensable en la economía nacional, al mismo tiempo que un derecho humano constitucionalmente reconocido. Siendo el respeto a las normas constitucionales consagradas en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala un elemento necesario para el exacto cumplimiento de las obligaciones y derechos relacionados a ejercicio de la libertad sindical.

CONSIDERANDO:

Que es necesario proveer al Estado, a través de las autoridades competentes, de las herramientas que permitan garantizar el cumplimiento de las obligaciones y el respeto de los derechos de trabajadores dentro del régimen jurídico laboral del país.

CONSIDERANDO:

La necesidad de brindar protección preferente a los trabajadores, dando trato igualitario ante la ley y en su aplicación en procedimientos laborales, sin discriminación alguna, para garantizar la legalidad y el debido proceso con pleno apego al orden constitucional guatemalteco, al momento que se invoque causal de despido del trabajador que forma parte de la constitución de un sindicato.

CONSIDERANDO:

Que es necesario lograr una efectiva y expedita tutela de la legalidad laboral, dentro del marco constitucional, así como avanzar en materia de derechos laborales y humanos.

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,



DECRETA

Las siguientes:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, Y SUS REFORMAS

Artículo 1. Se deroga el párrafo tercero del artículo 209 del Código de Trabajo.

Artículo 2. Se reforma la literal d) del Artículo 223 del Código de Trabajo, la cual queda así: d) Los miembros del comité ejecutivo y comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos, hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos, no podrán ser despedidos durante los referidos períodos, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. Todos los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen, durante todo el tiempo que dure la inscripción del sindicato, hasta doce meses después de haber quedado inscrito en el registro respectivo, no podrán ser despedidos a menos que se incurra en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. Para tener derecho al mismo deben dar aviso a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

La Inspección General de Trabajo, determinara concretamente los miembros del comité provisional y miembros fundadores que deben gozar del expresado privilegio.

Artículo 3. El presente Decreto fue declarado de urgencia nacional con el voto favorable de más de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso de la República, y aprobado en un solo debate. Entrará en vigencia un mes después de su publicación en el Diario Oficial.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

De conformidad con la investigación realizada se establece que el trabajador que participa en la formación de un sindicato que incurra en alguna causal de despido de las que se mencionan en el tercer párrafo del Artículo 209 Código de Trabajo, instituye incidente judicial de despido, este al ser proceso accesorio, es contrario la inamovilidad regulada en literal "q" del Artículo 102 y al derecho de defensa del Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala, encontrando en la literal "d" del Artículo 223 del Código de Trabajo, que la causa justa de despido debe ser demostrada por el patrono en juicio ordinario laboral para los dirigentes provisionales.

Con lo anterior se evidencia el trato desigual que se da a los trabajadores que participan en la formación de un sindicato de trabajadores, pues para quienes forman parte de la asamblea general, se establece un proceso accesorio y para quienes forman parte de la dirigencia provisional, se establece el juicio ordinario, proponiendo su posible solución en numeral 4.9 de la presente investigación, con lo cual se daría un trato igualitario a todos los que participan sin hacer distinción o excepción entre trabajadores, siendo considerados todos miembros fundadores y de existir alguna causal válida para despedir algún trabajador de acuerdo con el criterio del patrono, está debe ser promovida y dilucidada mediante el proceso ordinario laboral, equiparando las posibilidades de defender su estabilidad laboral, tutelando de mejor manera el nacimiento de la institución que desarrolla el derecho individual y colectivo del trabajo.

Por lo que se hace necesario que dicho incidente judicial de despido sea expulsado del orden jurídico vigente. Hacer positivo el derecho de sindicalización libre, jamás podrá ser causal de despido, pues es un derecho constitucional, la reivindicación de los derechos laborales es facultad de los trabajadores y su ejercicio un derecho.





BIBLIOGRAFÍA

- AROCA MONTERO, Juan, Mauro CHACÓN CORADO, **Manual de derecho procesal civil guatemalteco**, Guatemala: Ed. Magna terra, vol. I, 2005.
- BOBBIO, Norberto, **Teoría general del derecho**, España: Trad. Eduardo Roza Acuña, Madrid: Ed. Debate, 1991.
- CALLE MEZA, Melba Luz, **Aproximación al debate sobre el concepto de sistema jurídico interno o externo**. España.
<http://www.uv.es/cefd/15/calle.pdf>. (Consultado 08-04-2014).
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa Tomo I, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México: Ed. Porrúa Tomo II, 1989.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**, Guatemala: Formatec, 2006.
- ENGELS, Federico. **El origen de la familia, la propiedad privada y el estado**. Guatemala: Ed. Prensa moderna, 1979.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, quinta ed. 2011.
- FERNÁNDEZ, Eusebio. **El problema del fundamento de los derechos humanos**. España: Ed. Universal complutense de Madrid, Madrid, 1992.
http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/doctrina/69.pdf (Consultado 15-06-2014).
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario, **Eficacia práctica de las normas laborales**. Uruguay: Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2005.

HERNÁNDEZ ANDRADE, Jorge Fidel, **Introducción a la economía**, Guatemala: ed. Quinta. (sf.)

<http://augustovalenzuela.com/node/19> (Consultado 17-04-2014).

<http://publicogt.com/2012/04/29/haciaunahistoriadelmovimientosocialguatemalteco1954-1978/> (Consultado 28-9-2014).

<http://www.archivochile.com/Homenajes/1mayo/1may0019.pdf>
(Consultado 30-7-2014).

<http://www.cc.gob.gt/DocumentosCC/Capacitaciones/cursoactualizacion/DerechoHumanosenlaConstitucionA.pdf> (Consultado 30-01-2015).

http://www.deguate.com/artman/publish/empleos_leyes/C_digo_de_Trabajo_de_Guatemala_8830.shtml#.U1AxzPmSxR4 (Consultado 03-04-2014).

http://www.vicariadepastoral.org.mx/8_compendio_doctrina_social/cdsi_11.htm
(Consultado 28-7-2014).

KELSEN, Hans, **Teoría general de derecho y del estado**, México: Dirección general de publicaciones, quinta reimposición, UNAM. México, 1995.

LAFER, Celso. **La reconstrucción de los derechos humanos**, México: Fondo de cultura económica, 1994.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Guatemala: Ed. Fénix, 2005.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2003.

MARX, Karl, **El capital, tomo I**. capítulos seleccionados para el curso de economía política. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas, 1992.

MARTÍNEZ PELÁEZ, Severo, In Memoriam: **La Patria del criollo, un cuarto de siglo después**. Guatemala: Centro de Estudios urbanos y regionales USAC, Documentos para la historia # 9marzo/1998.

MSICG. **Estado de libertad sindical en Guatemala**, Guatemala: mayo 2011.

NAVARRETE M, Tarcisio y otros. **Los derechos humanos al alcance de todos**, México: Ed. Diana. México, 1991.

ORESTANO, Riccardo. **Introducción al estudio del derecho romano, traducción y notas de Manuel Abellán Velasco**. Madrid, España: Universidad Carlos III, 1997.

Organización Internacional del Trabajo, **Declaración de Filadelfia, capítulo I, Fines y objetivos**, 1944.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, primera edición electrónica, (sf.).

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. Astrea, 1982.

PERIS GÓMEZ, Manuel. **Juez estado y derechos humanos**. España: Ed. Fernando Torres, Valencia, España 1976.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA. **Ensayo sobre la teoría marxista de la sociedad**. Guatemala: Facultad de ciencias económicas, 1995.



VASAK, Karel. **La larga lucha por los derechos humanos**. Francia: El correo de la UNESCO, noviembre 1977.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala, con notas de Jurisprudencia, Corte de Constitucionalidad, 2013.

Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Decreto número 1-86 Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

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

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

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