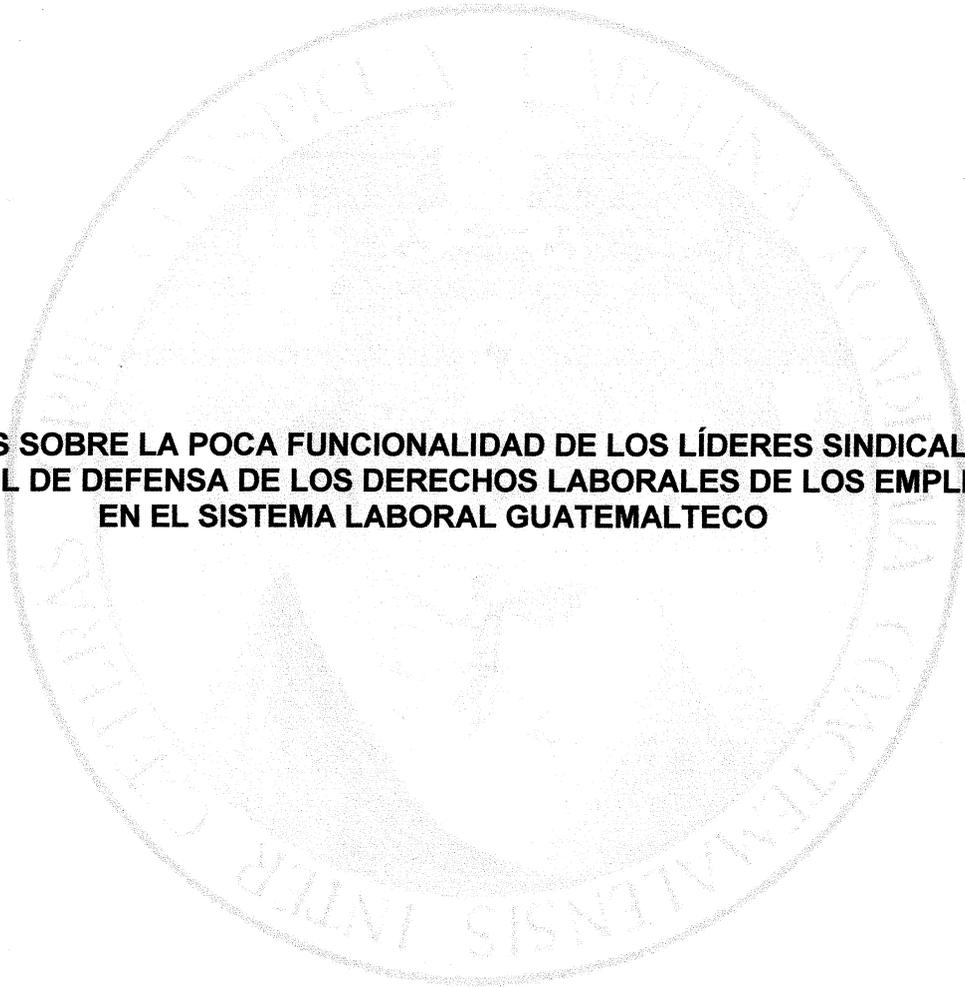


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LÍDERES SINDICALES EN
SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS
EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO**

NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL

GUATEMALA, JULIO DE 2017.

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

**ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LÍDERES SINDICALES EN
SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS
EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonatahan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las Doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de febrero del año dos mil doce.

ASUNTO: NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL, CARNÉ NO. 200311703,
Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone,
expediente No 702-10.

TEMA: "ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LIDERES SINDICALES EN SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Ervin Eduardo Barrios López, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No.9171.

LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
LEGM/emrl



LICENCIADO

Ervin Eduardo Barrios López

Abogado y Notario



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

Guatemala, noviembre de 2012

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe De La Unidad De Asesoría De Tesis
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales
Universidad De San Carlos De Guatemala
Presente,



Estimado Licenciado:

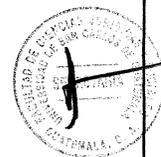
Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé el trabajo de tesis de la Estudiante NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL, intitulado: "ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LÍDERES SINDICALES EN SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO", por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a. El aporte de la presente investigación consiste en la alternativa de reformar el código de trabajo en cuanto a sanciones para castigar las malas actuaciones de los líderes sindicales para que realmente velen por los derechos laborales de los empleados. Durante el desarrollo del presente trabajo la estudiante enfocó el tema con propiedad utilizando un lenguaje claro y fácil de comprender, ordenando los capítulos acorde al tema y a la investigación; es de indicar que el contenido científico es de carácter jurídico, el cual se analiza desde la perspectiva doctrinaria y legal, así como explicativa desde el punto de vista laboral.
- b. Para el desarrollo del presente trabajo, la estudiante utilizó los métodos de análisis, síntesis, deductivo e inductivo, cumpliendo con los requisitos técnicos y científicos de una investigación de esta naturaleza.
- c. Durante el desarrollo del presente trabajo, se revisó la redacción y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical las cuales eran necesarias para una mejor comprensión y estética del tema que se desarrolla.
- d. Las conclusiones y recomendaciones, comprenden los aspectos más importantes del tema tratado y se desarrollaron de una manera clara y sencilla conforme a los cambios que le indique al sustentante las cuales son congruentes con la investigación.

LICENCIADO

Ervin Eduardo Barrios López

Abogado y Notario



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

e. La bibliografía que se utilizó es suficiente ya que la información recabada se obtuvo de diversos libros de diferentes tratadistas, internet, entre otros con relación al tema y conforme a la investigación que se realizó.

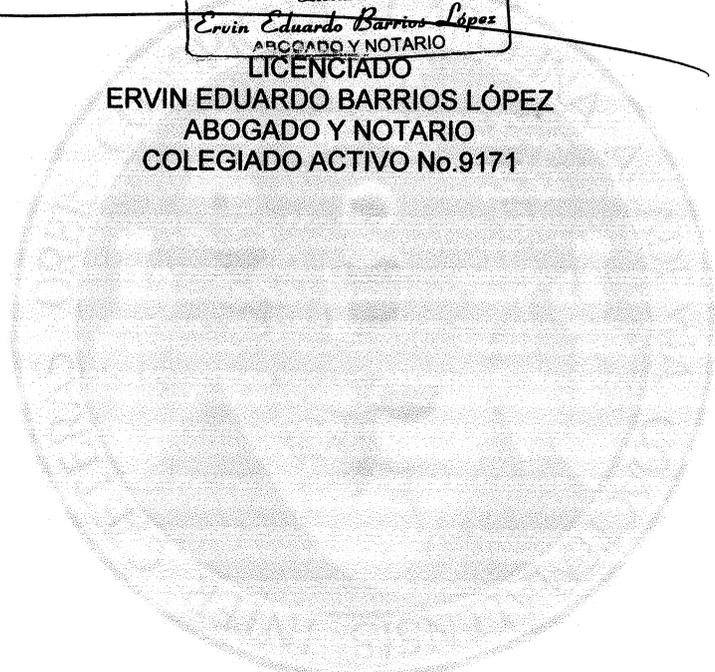
Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,

Licenciado
Ervin Eduardo Barrios López
ABOGADO Y NOTARIO

LICENCIADO

ERVIN EDUARDO BARRIOS LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO ACTIVO No.9171





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

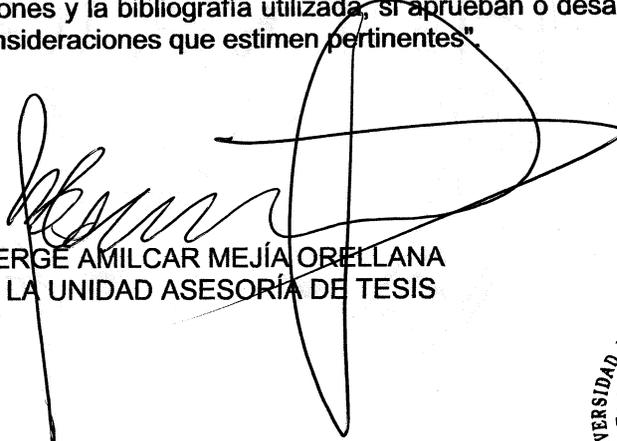
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 22 de febrero de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO CARLOS ENRIQUE GONZÁLEZ CAJAS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL, intitulado: "ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LÍDERES SINDICALES EN SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO".

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



DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



DIRECTOR DE BUFETE
Lic. Carlos Enrique González Cajas.-
Abogado y Notario.-



2ª. Calle 1-22 zona 1
Edificio Cifuentes, Primer Nivel
Local No. 4.
Santa Cruz del Quiché, El Quiché
Tel. 7755-1050.

Guatemala, junio de 2013

Doctor
Amilcar Bonerge Mejía Orellana
Jefe De La Unidad De Asesoría De Tesis
Facultad De Ciencias Jurídicas Y Sociales
Universidad De San Carlos De Guatemala
Presente,



Estimado Doctor:

Le saludo cordialmente, deseándole éxitos en sus labores diarias, de la manera más atenta me dirijo a usted, haciendo de su conocimiento que tuve a bien revisar el trabajo de tesis de la estudiante NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL, intitulado: "ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LÍDERES SINDICALES EN SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO", por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a. Basándose en la poca incidencia en favor de los trabajadores que actualmente tienen los líderes sindicalistas, quienes en su mayoría únicamente utilizan su posición para lograr beneficio propio, la presente investigación propone la posibilidad de reformar el código de trabajo, principalmente en las sanciones que deben castigar a los líderes sindicales en su mal proceder, para que velen de una mejor manera los derechos laborales de los empleados. En el presente trabajo, la estudiante desarrolló el tema con total propiedad, haciendo uso de un lenguaje claro, concreto y comprensible, ordenando los capítulos conforme el tema y la investigación en general, el contenido científico es de carácter jurídico, analizado desde el punto de vista doctrinario, legal y, por sobre todo, laboral.
- b. Durante el desarrollo del presente trabajo, la estudiante ha hecho uso de los métodos de análisis, síntesis, deductivo e inductivo, cumpliendo con los requisitos técnicos y científicos de una investigación de esta naturaleza.



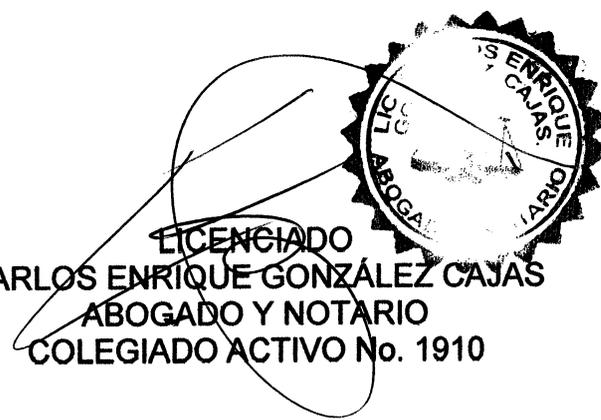
DIRECTOR DE BUFETE
Lic. Carlos Enrique González Cajas.-
Abogado y Notario.-

2ª. Calle 1-22 zona 1
Edificio Cifuentes, Primer Nivel
Local No. 4.
Santa Cruz del Quiché, El Quiché
Tel. 7755-1050.

- c. En el transcurso de la elaboración de este trabajo, tuve a bien revisar la redacción, sugiriendo algunas correcciones de tipo gramatical, las cuales eran necesarias para una mejor comprensión del tema.
- d. Las conclusiones y recomendaciones, abarcan los aspectos más importantes del tema y se exponen de una manera clara y sencilla.
- e. La bibliografía recabada se obtuvo de una diversidad de libros de diferentes tratadistas e internet, con completa relación al tema.

Por lo anteriormente expuesto y considerando que el presente trabajo satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público emito DICTAMEN FAVORABLE, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera muy respetuosa me suscribo de usted,


LICENCIADO
CARLOS ENRIQUE GONZÁLEZ CAJAS
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO ACTIVO No. 1910





USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 02 de julio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NANCY ROMELIA TOLEDO EGUIZÁBAL, titulado ANÁLISIS SOBRE LA POCA FUNCIONALIDAD DE LOS LÍDERES SINDICALES EN SU PAPEL DE DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS EMPLEADOS EN EL SISTEMA LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/silh

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO



Ronario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me permitió realizar mi sueño y alcanzar mi meta.
- A GUATEMALA:** Patria amada a la que deseo servir hasta el último día de mi vida.
- A MIS ABUELOS:** Por darme el regalo mas valioso, mis padres.
- A MI MADRE:** Blanca Mirtala Eguizabal, por confiar en mi, apoyarme, comprenderme y darme amor cuando mas lo necesité.
- A MI PADRE:** Israel Francisco Toledo Mota, por enseñarme valores, apoyarme y creer en mi.
- A MI ESPOSO** Juan José Garzona Alvarez, por estar a mi lado, comprenderme y hacer mi vida maravillosa. **TE AMO.**
- A MI HIJA:** Nancy Pamela Garzona Toledo, por llenar mi vida de luz y enseñarme cada día a ser mejor persona.
- A MI TIA:** Nora Velásquez, por darme su apoyo incondicional a pesar de la distancia.
- A MI FAMILIA:** Zoila Marina, Amanda, Hada Venus, Dominique, Gabriela y Fernanda, ya que sin su apoyo no hubiera podido cumplir mi meta.
- A MI AMIGA:** Karla Pamela España González, por haber compartido su amistad y hacer de mi vida estudiantil algo inolvidable.
- A MIS AMIGOS:** Pablo, Marisol, Sheila, Rocio, Jesus, por su amistad y apoyo, fuimos el mejor grupo de estudio.
- A:** La tricentenaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por el honor de ser egresado de tan prestigiosa casa de estudios.



ÍNDICE

Pág.

Introducción i

CAPÍTULO I

1.	Definiciones teórico conceptuales y principios inspiradores del derecho de trabajo en Guatemala	1
1.1.	Definiciones teórico conceptuales	1
1.1.1.	Trabajo	1
1.1.2.	Derecho Laboral o del Trabajo	2
1.2.	Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo	3
1.3.	Elementos fundamentales del derecho del trabajo	6
1.4.	Características del derecho del trabajo	7
1.5.	Objeto del derecho del trabajo	8
1.6.	Naturaleza jurídica del derecho del trabajo	8
1.7.	Autonomía del derecho del trabajo	10
1.8.	Fuentes del derecho laboral	10
1.9.	Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador	12
1.10.	Principios inspiradores del derecho de trabajo	12
1.11.	Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca	15

CAPÍTULO II

2.	El sindicato y su función en materia de derechos laborales en Guatemala	23
----	---	----



Pág.

2.1.	Sindicato	23
2.2.	Grupos coaligados	28
2.3.	Derecho colectivo del trabajo	34
2.3.1.	Naturaleza Jurídica	35
2.3.2.	Finalidad del derecho colectivo del trabajo	37
2.3.3.	Características propias del derecho colectivo del trabajo ..	39
2.3.4.	Instituciones del derecho colectivo de trabajo	40
2.4.	Organización administrativa de trabajo	43
2.4.1.	La Inspección General de Trabajo	45
2.4.2.	Dirección General de Trabajo	47
2.4.3.	Dirección General de Previsión Social	47
2.5.	Conflictos colectivos económicos	48

CAPÍTULO III

3.	Negociación colectiva	53
3.1.	De la negociación colectiva	53
3.2.	Los orígenes de la negociación colectiva	56
3.3.	Estructura de la negociación colectiva	61
3.4.	Sujetos de la negociación colectiva	64
3.5.	Objetivos de la negociación colectiva	69
3.6.	Aspectos a considerar previo a la negociación colectiva	70
3.7.	La función de la negociación colectiva	71
3.8.	Sujetos en la negociación colectiva	72
3.9.	Resultados de la negociación colectiva	75



CAPITULO IV

4.	Legislación referente a la actividad sindical laboral en Guatemala	79
4.1.	Ordenamiento Jurídico Nacional	79
4.2.	Pirámide de Kelsen	80
4.3.	Grados del orden jurídico	81
4.4.	Ordenamiento Jurídico Nacional	82
4.5.	Sindicato	90
4.6.	Pactos colectivos	92
4.7.	Ordenamiento jurídico internacional	93

CAPITULO V

5.	La funcionalidad de los líderes sindicales en su papel de defensa de los derechos laborales de los empleados en el sistema laboral guatemalteco	103
5.1.	Las relaciones laborales en el mercado de trabajo	103
5.2.	Los sindicatos como medio para la obtención de mejores condiciones laborales en Guatemala	104
5.3.	El abuso del derecho de inamovilidad	106
5.4.	Sobre las penas imponibles a los sindicatos	107
	CONCLUSIONES	109
	RECOMENDACIONES	111
	ANEXO ÚNICO	113
	BIBLIOGRAFÍA	119



INTRODUCCIÓN

La transformación del mundo, necesariamente produce la constante transformación del derecho, especialmente del derecho laboral, que nació, existe y existirá para ayudar a la clase trabajadora a alcanzar una posición decorosa, por ello tal rama de la ciencia jurídica, se caracteriza por ser esencialmente dinámica, el derecho de trabajo, entonces, debe crear, mantener y perfeccionar los medios o instrumentos que conduzcan a la obtención del mejoramiento de las condiciones de trabajo, para atemperar la situación del empleado.

En la presente investigación la definición del problema fue: Cumplen realmente los líderes sindicales con la finalidad de velar por el cumplimiento y defensa de los derechos laborales de los empleados asociados de una manera efectiva y acorde a las necesidades de la generalidad y no a intereses particulares.

La hipótesis planteada para este trabajo fue: coadyuvaría la reforma del código de trabajo en cuanto a sanciones para castigar las malas actuaciones sindicales de los trabajadores que ostenten el cargo de dirigente sindical

El propósito del trabajo radica en la necesidad de la reforma del Código de Trabajo respecto a las sanciones a los líderes sindicales que se benefician de la actividad sindical para intereses particulares.



La investigación se dividió en cinco capítulos: El primer capítulo relativo a las definiciones teórico conceptual y los principios inspiradores del derecho de trabajo en Guatemala, tomando o desarrollando aspectos sobre el trabajo, sus denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo; el segundo capítulo respecto a el Sindicato y las formas de sindicatos en la legislación y la doctrina así como la regulación de los mismos dentro del ordenamiento guatemalteco; el tercer capítulo lo conforma lo referente a las negociaciones colectivas y cuales son sus finalidades en beneficio de los trabajadores; el cuarto capítulo lo conforma la legislación nacional e internacional respecto a los sindicatos y el quinto capítulo sobre la funcionalidad de los líderes sindicales en su papel de defensa de los derechos laborales de los empleados en el sistema laboral guatemalteco, realizando un análisis sobre el mal uso de las funciones que desempeñan actualmente.

En la investigación se utilizó los métodos del análisis, por medio del estudio de la legislación respectiva, la síntesis referente a la problemática del tema en mención, inducción a través del estudio de los conceptos generales, la deducción a través del resultado del trabajo de campo y científico en forma indagadora, demostrativa y expositiva desde el inicio la investigación a la culminación de la misma, así como la aplicación de técnicas bibliográficas, encuesta, jurídica y estadística. Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones, con la expectativa de que el presente trabajo contribuya a la discusión científica de tan importante materia



CAPÍTULO I

1. Definiciones teórico conceptuales y principios inspiradores del derecho de trabajo en Guatemala.

1.1. Definiciones teórico conceptuales:

1.1.1. Trabajo:

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el sostenimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como “el medio normal de subvenir a las necesidades de la vida”¹,

Lo que prevé como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo, que no es más que el conjunto de normas de orden público, que regulan las relaciones jurídicas, las cuales surgen como causa del trabajo y como hecho social, además gozan de un sistema administrativo y judicial propio, que lo hacen ser autónomo de las demás ramas, pero tomando en cuenta que la misma tiene completa relación con las demás ramas del derecho.

¹ Ossorio Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 298



Según Rafael Alfonso Guzmán, “El trabajo es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”².

1.1.2 Derecho Laboral o del Trabajo

Rafael Caldera lo resume como “el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social”³.

El derecho laboral, como creación del hombre o de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es tener armonía plena entre trabajador y empleador y en última instancia mantener esta armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, estableciendo beneficios entre aquel que presta su fuerza laboral y el que paga por el servicio.

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es: “El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole,

² Alfonso Guzmán, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. Pág. 22

³ Caldera Rodríguez, Rafael Antonio. **Derecho del trabajo**. Pág. 11



esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros empleados, trabajadores intelectuales e independientes”⁴.

Lo que conlleva a establecer que al formarse el derecho laboral se transmitieron los principios en los cuales se inspira su desenvolvimiento y son esos principios los que se deben escudriñar, para poder determinar los derechos que corresponden a esta rama del derecho y que fundamentan en su momento las ventajas de la negociación colectiva en relación a una mejor justicia laboral.

1.2 Denominaciones, contenido e importancia del derecho del trabajo

a. Denominaciones

El derecho de trabajo ha sido nombrado de muchas maneras, entre las que destacan el derecho social, el cual ha sido empleado con mucha frecuencia, no obstante muchos de los que se dedican a esta rama jurídica, a veces emplean la expresión derecho social como sinónimo de derecho del trabajo o laboral, también se utiliza para hacer referencia a una tercera rama del derecho, además de la tradicional, división del derecho público y privado o para identificar una corriente jurídica. También ha sido denominado como derecho obrero, derecho industrial, el nuevo derecho y legislación del trabajo, términos que limitan el contenido de la disciplina en la mayoría de los casos.

⁴ Guillermo Cabanellas, **Tratado de Política Laboral y Social**. Pág. 576



En Guatemala se conoce el ordenamiento jurídico del Derecho de Trabajo desde 1947 y usa la denominación derecho de trabajo en la mayoría de normas y principios, los cuales están contenidos en una ley ordinaria que se denomina Código de Trabajo. Se considera que la denominación de derecho de trabajo es la más acertada para describir las relaciones jurídicas que surgen con motivo de la prestación de la fuerza laboral y su retribución, sin embargo lo adjetivo de dicha rama, encaminada a las personas que la cultivan, puede darles complejidad, pues no resulta muy apropiado decir que un profesional del derecho sea trabajista, y posiblemente debido a ello sea bien recibida la denominación italiana Diritto di Lavoro, traducida como Derecho Laboral, la cual nos da una mayor facilidad en su uso, de tal suerte que en el medio guatemalteco son aceptables y de uso frecuente las denominaciones de derecho de trabajo y derecho laboral.

b. Contenido

En cuanto al contenido del derecho de trabajo, se considera necesario establecer para efectos didácticos la siguiente forma:

- a) El derecho individual de trabajo: Es la parte general que viene a constituir la parte estatutaria de esta rama jurídica (principios, garantías, facultades, limitaciones sobre la contratación laboral, así como la naturaleza y la fuente generadora de este cuerpo de normas), con base en la cual debe apreciarse, analizarse, interpretarse y aplicarse el derecho de trabajo. Es la parte especial que contiene los derechos,



obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y empleadores que de alguna manera encierra las distintas prestaciones, su validez y las correlativas obligaciones para hacerse acreedor a ellas.

- b) El derecho colectivo de trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen (la coalición de trabajadores, la asociación profesional, la huelga y el paro entre otros, así como los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo de trabajo, la potestad estipularia en el ámbito laboral, la previsión social y la participación de trabajadores en la política estatal.
- c) Derecho Procesal de Trabajo: El que esta constituido por las normas procesales relativas a la resolución de conflictos que surgen en ocasión de la prestación del trabajo.

c. Importancia del Derecho del Trabajo

En cuanto a la importancia del estudio del derecho de trabajo esta “no admite discusión, ya que conocer la solución de los problemas sociales y buscar los medios para implantar la justicia en las relaciones de los hombres es uno de los más interesantes estudios de nuestro tiempo”⁵, así entonces la ciencia que busque los medios para llegar a una mejor distribución de las riquezas debe de ser una ciencia

⁵ Francisco Walker Linares. **Nociones Elementales de Derecho del Trabajo**. Pág. 19



puramente práctica y de la cual todo individuo con instrucciones básicas, debe tener conocimiento, para poder determinar los problemas que afecta a la sociedad.

El criterio que se sostiene con la presente investigación es que en principio se le debe dar mucha importancia al estudio del derecho de trabajo, porque a diferencia de otras ramas de derecho, no existe persona incorporada a una sociedad que pueda abstraerse de la aplicación de sus normas, ya que la convivencia en sociedad nos obliga a participar en los procesos productivos y que en determinadas circunstancias se puede ser trabajador o empleador. Así también por otra parte debe de indicarse que la importancia se puede aclarar al señalar que la ciencia jurídica incluye una parte denominada derecho de trabajo, dedicada a regular las formas de contratación de la fuerza de trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo y algunas situaciones y circunstancias provenientes de la relación del laboral.

1.3 Elementos fundamentales del derecho del trabajo

Como toda rama del derecho, esta tiene normas adjetivas y sustantivas, las cuales regulan:

- a) Obligatorio cumplimiento de las normas ya que son impuestas por el Estado.
- b) Regula la relaciones entre la mano de obra y el capital
- c) Regula las relaciones entre patrono y trabajador (obrero, empleado)



1.4 Características del derecho del trabajo

- a) Es un derecho nuevo, no tradicional.
- b) Es autónomo y difiere del derecho civil y otras disciplinas jurídicas.
- c) Es realista, adaptable a condiciones económicas variables.
- d) No es formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos, ni rigideces en su terminología,.
- e) Es una rama del derecho público.
- f) Es de orden público, no pudiendo renunciarse a los derechos que otorgan sus leyes.
- g) Es un derecho de clase en sentido moral de justicia por cuanto vela por la protección de los débiles.
- h) Es universal, pues va imponiéndose en las leyes de muchos Estados, en forma más o menos uniforme⁶.

En resumen se puede entender que el derecho laboral o derecho de trabajo dentro de sus características hace valer su autonomía porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente; así mismo en cuanto a su dinamismo regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista. Es de gran fuerza expansiva porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista. Es imperativo en virtud de las normas del derecho público porque no se puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares y así entonces es concreto y actual ya que si bien es cierto que

⁶ Mario de la Cueva. **Nuevo Derecho Mexicano**. Pág. 71



en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, tomando en cuenta el género de las personas, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo el trabajo de los menores de edad, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

1.5 Objeto del derecho del trabajo:

- a) Regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos.
- b) Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificado y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.
- c) Regula los conflictos de la relación jurídico-laboral.
- d) Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajo.

1.6 Naturaleza jurídica del derecho del trabajo

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, considerado por algunos que el mismo es de orden público y por otros que es de orden privado. Algunos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, concluyendo que será pública si la norma que lo rige es de carácter público y privada si la norma que lo rige es de carácter privada.



El tratadista italiano Paul Pic argumenta que “El derecho de trabajo pertenece al derecho publico porque organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero al mismo tiempo agrega que depende del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos industriales”⁷.

El doctor Mario Lopez Larrave indica que “Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías delinteres en juego (de inspiración romanista) y de la naturaleza de la relación”⁸.

Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos intervinientes en esta relación, determinando que si los sujetos antedichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado y viceversa. El derecho del trabajo por su naturaleza es un híbrido, ya que está integrado por normas de derecho público y de derecho privado. El ordenamiento guatemalteco laboral siguió el criterio de considerar el derecho material e instrumental de Trabajo, como derecho público. En efecto, la misma legislación establece que: “El derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”⁹.

⁷ Pic, Paúl, **Traité élémentaire de la législation industrielle**. Pág. 51.

⁸ Mario López Larrave. **Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 33.

⁹ Inciso e) Considerando III del **Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala**.



Po su parte la teoría ecléctica no es más que aquella que reúne las demás en forma objetiva y subjetiva, con la finalidad de la determinar efectivamente la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, basada en los derechos reales en forma específica¹⁰.

1.7 Autonomía del derecho del trabajo

Es autónomo por los siguientes motivo:

- a) Es un sistema homogéneo de reglas orientadas por un propósito tutelar del trabajo, por cuenta y bajo dependencia ajena. Refiriendo que el Derecho laboral tiene sus propias leyes sustantivas y adjetivas, atendiendo al principio de especialidad de las leyes.
- b) Por sus fuentes y métodos de interpretación propia, porque tiene fuentes muy particulares debido a que en cualquier proceso se debe entender quien es el débil en la relación jurídica, es decir, la balanza se va a inclinar al débil jurídico.
- c) Por los órganos especiales encargados de su aplicación, tanto en lo administrativo como lo judicial.

1.8 Fuentes del derecho laboral

- a) La jurisprudencia, es en todo caso, fuente formal de normas jurídicas individuales, por cuanto establece, en la forma lógica de la norma jurídica, imperativos de la

¹⁰ Sandoval, Oswaldo. **La Ley Procesal del Trabajo**. Pág. 19

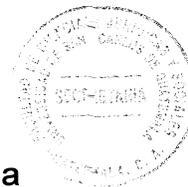


conducta que bien pueden ser formas obligatorias de comportamiento o composición de sanciones, dada una conducta indebida.

- b) La costumbre, "Hábito adquirido por la repetición de actos de la misma especie"¹¹. Refiriendo que la repetición constante y reiterada de un comportamiento en el ámbito jurídico laboral, responde a una necesidad que es la regulación del la prestación de la fuerza laboral y su retribución.
- c) La doctrina, es el estudio de uno o varios juristas, no es vinculante puesto que se basa en reflexiones que tienen una base de sustentación subjetiva. (El prestigio de doctrinario).
- d) La legislación, la cual está contenida en las leyes, como la Ley Orgánica del Trabajo, La Constitución, Leyes Especiales, Reglamentos, los contratos. La fuente principal del Derecho Procesal de Trabajo indiscutiblemente la constituye la legislación sobre la materia"¹².
- e) Laudo arbitral, son las decisiones tomadas por los árbitros nombrados en un proceso de arbitraje y sus decisiones tiene el mismo peso o valor de una sentencia.
- f) Contrato de trabajo, que es ley entre las partes, ya sea un contrato individual o colectivo, que se celebra entre trabajadores y patrono. "Ya que en lugar de trabajar

¹¹ Ossorio Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 242

¹² Mario López Larrave. **Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 37.



de una manera independiente o autónoma, lo hacen para otras personas en forma habitual o continuada”¹³.

1.9. Organismos encargados de la protección del trabajo y del trabajador

- a) Organismos administrativos, el Ministerio de Trabajo es el órgano administrativo designado por la ley y encargado de asegurar el cumplimiento de la legislación laboral, también se puede denominar como el órgano fiscalizador de la ejecución de la norma laboral, en ese sentido le compete principalmente desarrollar las actividades de inspección, conciliación, fomento en las relaciones obreros-patronales y arbitraje, colocación de trabajadores y sancionamiento de infracciones. Como órgano técnico en la preparación y reforma de la legislación del trabajo.

- b) Organismos internacionales, La Organización Internacional del Trabajo instituida en 1919, por acuerdo de las naciones signatarias del Tratado de Versalles, el cuerpo de normas establecidos por la OIT constituye la parte esencial de la reglamentación internacional del trabajo.

1.10. Principios inspiradores del derecho de trabajo:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores: esto implica que el trabajador goza de ciertos derechos los cuales son inherentes al mismo. La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, no solo en

¹³ Gronda, Ramírez. **Derecho del Trabajo**. Pág. 340.



sus orígenes, sino también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo.

- b) La legislación Guatemalteca establece que la tutelaridad, trata de compensar la desigualdad económica entre trabajador y empleador, otorgándoles una protección jurídica preferente al primero y más adelante señala que, el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación. Por este tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral, lo cual viene a cumplir un papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil.
- c) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras de trabajo, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, esto implica que la función del derecho laboral es mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales y colectivos, en esa afirmación convergen todos los autores; en lo que difieren es en señalar los caminos que supuestamente nos conducen a ella, según el campo ideológico en que cada uno se ubique. Esto aplica además a presentar que el trabajador debe gozar de un mínimo de garantías sobre sus derechos y que las mismas son irrenunciables, esto por todos aquellos atropellos que se dan con relación a obligar al trabajador a realizar o hacer cosas en contra de sus principios y derechos.



- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo: El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad los diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajado subordinado.
- e) Debe de recordarse que la tutelaridad no debe aislarse de otros elementos que intervienen en el quehacer laboral. El hecho de emitir muchas normas tutelares, no implica necesariamente una mejora automática de la condición laboral. Algunas disposiciones que pueden aparecer como muy ventajosas para los trabajadores, podrán rendir frutos a plazo inmediato, pero pueden resultar muy contraproducentes a mediano y largo plazo.
- f) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque regula aspectos puramente generales y periféricos de las relaciones laborales, sin entrar en detalles de cada contrato. Todos los que intervienen en la elaboración de la norma laboral, deben tener muy presente este principio, en beneficio mismo del trabajador, desde luego el derecho laboral va dirigido a un sector abundante de mayor población, que en términos generales no accede a los altos niveles de preparación y educación en general, este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de la sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos.
- g) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, pues más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y



trabajadores; el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliatoria y democrática que forme parte de todos.

“La competencia en materia laboral se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía”¹⁴.

1.11. Principios inspiradores en la legislación laboral guatemalteca:

Aunque conceptualizados como características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboristas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del código de trabajo (decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala) constituyen los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en nuestro medio.

Tales principios se resumen de la manera siguiente:

- a) Tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente según lo establecido en el cuarto considerando del código de trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque el principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

¹⁴ Gómez Valdez, **Francisco. Derecho Procesal del Trabajo.** Pág. 53.



- b) Irrenunciabilidad, porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuarto del Código de Trabajo. La noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero. Y sería casi siempre en daño a terceros -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las condiciones indispensables para efectividad del derecho a la vida.”¹⁵
- c) Imperatividad, Indica la literal c) del cuarto considerando del Código de Trabajo que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante 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 este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

¹⁵ Américo Plá Rodríguez. **Ajuste económico y política laboral**. Pág. 42



Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica, pues los mismo establecen reglas de conducta, cuya observancia esta garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. Las condiciones distintas del patrono y el trabajador, enfocados en la característica de la competitividad propias de los seres humanos, por ello resulta necesario e imprescindible que esos limites legales, afortunadamente elevadas a normas de carácter constitucional tomen como base diversos factores de desigualdades.

d) Realismo y objetividad, este principio está concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d, del código de trabajo, en el sentido que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes. Y es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El criterio sostenido es que para pretender la protección del derecho del trabajo, no basta el contrato sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea y que esta determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, además que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales.



Con este segundo argumento queda de manifiesto, especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor. Precisamente tal y como esta regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Este principio además refiere a la objetividad con que deben actuar las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.

e) Democrático, debe de estimarse que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f, define a esta rama de la ley, como un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos.

Se debe indicar que dentro de este principio hay que tomar en cuenta la dignificación económica de las personas la cual debe estar relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana.



f) Sencillez o antiformalista, sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado, Que para la 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; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral.

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, esto quiere decir que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son estrictas y rigurosas e indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

g) Conciliatorio, al igual que en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su



sexto considerando, al establecer, “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”. Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo establece "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuánimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

- h) Equidad, mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad. “La equidad es la igualdad del animo, es la propensión a dejarse guiar por el sentimiento del deber”¹⁶.
- i) Estabilidad, La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente en la relación del trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro

¹⁶ Océano. **Sistemas Método Integral. Diccionario Enciclopédico.** Editorial Océano. Barcelona, España. Pág. 349



garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

Significa que este principio busca que las relaciones de trabajo sean duraderas, existiendo razones para su consagración como principio del derecho del trabajo y la cual comprende dos modalidades, la primera, el derecho del trabajador a la permanencia en un trabajo y el segundo en la garantía del trabajador, porque para que esta garantía se quebrante debe existir una causa razonable.





CAPÍTULO II

2. El sindicato y su función en materia de derechos laborales en Guatemala.

2.1. Sindicato

“Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes”¹⁷.

La palabra sindicato proviene del síndicos, de sin "junto" y un derivado de dike "justicia". En su sentido amplio, asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes. Sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión (sindicato de oficio) o de una rama industrial (sindicato de industria), que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos: salarios, horarios, condiciones de trabajo, de seguridad, etc.

Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa. Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Pág. 366



reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión-son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una percepción directa de su valor cuantitativo.

En el aspecto de relaciones humanas, al sindicato también le corresponde un rol que cumplir. Al margen de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación.

Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores.

Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo



tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas.

a. Objetivos del sindicato:

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

- **Un salario justo:** Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación, situación que hoy en día es muy difícil debido a la situación económica que enfrenta Guatemala.

- **Mejores condiciones de trabajo:** Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad.



- **Empleo estable para toda persona:** No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de la empresa o de la institución que representa.

- **Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas:** Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente debe de buscar que se promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras.

- **La permanente democratización:** El respeto a los Derechos Humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

b. Tipos de sindicatos:

En cuanto al tipo de sindicatos se señalan los siguientes:



- **“Sindicato de Empresas:** es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- **Sindicato interempresa:** es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- **Sindicato de trabajadores independientes:** es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno;
- **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.
- **Sindicato de Industria:** Agrupación en un solo sindicato de trabajadores pertenecientes a una industria determinada, sin considerar profesión, oficio o especialidad.
- **Sindicato de Oficio:** Agrupación en un solo sindicato de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sin consideración de industria o empresa”¹⁸.

c. Principios del sindicato

“Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde

¹⁸ <http://www.monografias.com/trabajos14/sindicato/sindicato.shtml>



credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad. Existen al menos 9 principios fundamentales que todo sindicato y sindicalista deben respetar. Podemos enunciarlos de la siguiente manera: El sindicato debe ser:

- Libre
- Independiente
- Democrático
- Participativo
- Unitario
- Responsable
- Realista
- Solidario¹⁹.

2.2. Grupos coaligados

Cabe mencionar también dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los Comités Ad Hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita²⁰.

¹⁹ Internet.- www.monografias.com.- **origen de la sindicación en masa**

²⁰ Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala:**
Pág. 3



Es una institución de naturaleza emergente, temporal, que se hace representar por un comité ad hoc que suscribe únicamente convenios colectivos de trabajo. El grupo coaligado es una alternativa que gozan los trabajadores cuando en una empresa o centro de trabajo no existe sindicato, pues al no existir éste, la forma de organización que respalda la ley laboral es a través de éstos grupos. Sin embargo, la coexistencia entre un sindicato y un grupo coaligado es posible.

Es importante destacar que los grupos coaligados no se encuentran referidos directamente en el Código de Trabajo. El Artículo 374, hace referencia a los comité ad hoc, y éstos deben de entenderse como la parte representativa de éstos grupos. Normalmente, el grupo coaligado surge cuando existe un problema específico y necesitan plantearse al empleador para tratar de encontrar una solución a determinado problema, teniendo en cuenta que terminado el problema desaparecerá el grupo coaligado, debido a que éste no tiene personalidad jurídica.

El Código de Trabajo en el Artículo 374, establece que son tres los miembros del comité ad hoc, y a éste respecto es importante aclarar que el grupo coaligado son todos los trabajadores que deciden unirse para plantearle el problema al empleador. Por lo general el grupo coaligado desemboca en un sindicato.

El grupo coaligado es una forma de organización que tienen los trabajadores de manera temporal, emergente y coyuntural; utilizada por éstos para resolver conflictos laborales que se presentan en un momento determinado en el centro de trabajo, el cual



no tiene personalidad jurídica y se hace representar a través de un comité ad hoc. Lo anterior tiene relación con la coalición, si leen la definición, encuadrara perfectamente con las características de ésta; por lo cual creo que es innecesario hacer referencia a las características de los grupos coaligados.

a. Regulación en el Código de Trabajo:

Artículo 374 Código de Trabajo: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible".

Como se dijo anteriormente aquí se hace referencia a los comités ad hoc tomando en cuenta que éstos son los representantes de los grupos coaligados.

Artículo 376 Código de Trabajo: "Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General



de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.”.

Establece que cada vez que se forme un comité ad hoc, sus miembros lo informaran a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.

Artículo 377 Código de Trabajo: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum...”.

Hay que entender de éste artículo, que los trabajadores no sindicalizados que quieren suscribir el pliego de peticiones lo hacen formando un grupo coaligado y que los tres delegados de que se habla, se está refiriendo al comité ad hoc.

b. Requisitos para la formación de un grupo coaligado:

- **De forma:**

El Artículo 376 del Código de Trabajo, establece que se debe dar aviso dentro de los cinco días siguientes al nombramiento del comité ad hoc a la Inspección General de Trabajo, recordando que éste es el que representa al grupo coaligado. En otras



palabras, cuando en un centro de trabajo exista algún conflicto laboral y no haya sindicato, los trabajadores que quieran unirse para resolverlo, podrán hacerlo mediante la formación de un grupo coaligado y éstos nombrarán a tres representantes que se les dará el nombre de comité ad hoc, los cuales tienen hasta cinco días después de su nombramiento para dar aviso a la Inspección General de Trabajo.

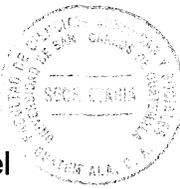
Lo anterior sería la regla general porque en realidad puede suceder que en el centro de trabajo se halle un sindicato, pero por diversas razones los trabajadores deciden formar un grupo coaligado, lo cual también es permitido por la ley, ya que no existe ninguna prohibición para la coexistencia de ambos (sindicato y grupo coaligado).

- **De fondo en cuanto a las personas:**

La ley no establece el número de trabajadores que deben formar los grupos coaligados sin embargo, queda claro por lo antes expuesto que son únicamente tres los representantes de éstos.

c. Inamovilidad del comité ad hoc:

El Código de Trabajo no es claro a éste respecto, pues como quedo expuesto existe inamovilidad para los trabajadores que están en la formación de un sindicato y los directivos de éste. Sin embargo, creo que hay que entenderlo de la siguiente manera:



El objetivo de dar el aviso a la Inspección General de Trabajo sobre la formación del comité ad hoc establecido en el Artículo 376 del Código de Trabajo, es con el propósito de otorgarle a éste inamovilidad laboral precisamente como lo hace con los directivos de los sindicatos en el Artículo 223 inciso d del mismo cuerpo legal.

Por lo anterior, si existe inamovilidad para los directivos del grupo coaligado, es natural pensar que existe inamovilidad laboral para todo ese grupo, ya que esta clase de unión es temporal pues al solucionarse el problema éste desaparece. El derecho de trabajo en base a sus principios por los cuales se rige, debe proteger a todos los miembros del grupo coaligado de las represalias del empleador; pues cómo podría entenderse que solamente se le de inamovilidad laboral a los directivos y no a todo el grupo de trabajadores que unen sus esfuerzos para tratar de resolver determinado problema en el centro de trabajo donde se unen de una manera temporal y emergente.

Lo anterior, se puede fundamentar con lo que establece el Artículo 15 del Código de Trabajo: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo...". Queda claro entonces que el derecho de trabajo es titular de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente; por lo que al no estar establecida la inamovilidad laboral de los grupos coaligados en base a lo anterior, debe de entenderse que el Código de Trabajo les concede una protección preferente



protegiéndolos de las represalias que podrían existir contra ellos al momento de formarse un grupo de naturaleza semejante en algún centro de trabajo.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su último párrafo establece: "...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.". Con lo anterior creo que no queda duda al respecto, los grupos coaligados deberían de gozar de inamovilidad laboral desde el momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

2.3. Derecho colectivo del trabajo

El tratadista Mario de la Cueva, define el Derecho Colectivo del Trabajo como: "La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente y los conflictos colectivos"²¹.

Hueck y Nipperdey, define el Derecho Colectivo del Trabajo: "como aquella parte del Derecho del Trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas sus contratos y sus luchas, y de forma más concreta, la relación jurídica entre trabajadores y empresarios como conjuntos sociales mediante su sometimiento a normas de Derecho"²²

²¹ Mario de la Cueva. **Derecho Mexicano de Trabajo**. Pág. 277

²² Hueck Alfred y Nipperdey. H. **Compendio de Derecho de Trabajo**. Pág. 243.



Es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo es una parte del derecho, pero, por su especial naturaleza, disfruta de cierta autonomía; en otras palabras, el Derecho del Trabajo es un todo armónico, pero dada la variedad de sus instituciones ofrece facetas peculiares en cada una de sus partes.

Es aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleo de trabajadores y de patronos en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollando sus objetivos en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

2.3.1. Naturaleza Jurídica

La Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado. Aunque aún hay ciertos sectores que niegan estas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales.



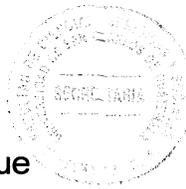
La Constitución Política de la República de Guatemala asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores a los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el Estado se encuentra obligado no solo a respetarlos, si no a fomentarlos y protegerlos.

Lo anterior implica que la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo surge de la misma Constitución Política de la República de Guatemala, quien fortalece la aplicación de los preceptos constitucionales en beneficio y a favor del derecho laboral en Guatemala, siendo así que su naturaleza jurídica es que es un derecho social, como lo regula nuestra carta magna.

El derecho colectivo del trabajo es de derecho público debido a que los estatutos del derecho laboral que se estudian y se analizan enfocados en las negociaciones colectivas de trabajo se componen de derechos subjetivos, por lo cual “la única posición posible es que el derecho colectivo del trabajo es un derecho constitucional”²³.

Ahora bien tomando en cuenta que el derecho colectivo le otorga facultades a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo, es necesario

²³ Guillermo Cabanellas, **Op. Cit.** Pág. 44



considerar que la naturaleza jurídica de la legislación laboral es doble, primero por que es un derecho frente al Estado y segundo por que lo es también frente al empresario y por tales características el derecho de trabajo es un derecho público, tal como lo conceptúan muchos estudiantes y profesionales en el ámbito de estudio del tema.

2.3.2. “Finalidad del derecho colectivo del trabajo”²⁴.

El Derecho Colectivo de Trabajo para su mejor comprensión divide sus finalidades en:

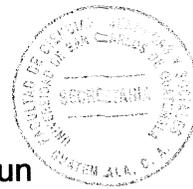
- 1) Finalidades inmediatas o presentes
 - a) La primera finalidad del derecho colectivo del trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional; cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde éste punto de vista, el Derecho Colectivo del Trabajo tiende a democratizar la vida social al hacer de los trabajadores “los iguales” del empresario, con quienes discutirán de potencia las cláusulas del pacto colectivo, por ejemplo.
 - b) Otra finalidad inmediata del derecho del trabajo es el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo que responde mejor que la ley a los cambios de las condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad de efectiva del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que

²⁴ Asociación Profesional y Convenios Colectivos. **Derecho Colectivo de Trabajo y Derecho Individual.**
Pág. 3



debe adoptarse a los cambios en las condiciones de la sociedad. El pacto responde mejor que la ley a esta necesidad por su vigencia.

- c) El derecho colectivo del trabajo tiene una pretensión más amplia pues desea regir integralmente el derecho individual de trabajo lo cual logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo que en la práctica hace inútil la contratación individual.
 - d) El derecho colectivo no se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios sino se hace garante de su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo lo cual explica las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono o cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.
 - e) Finalmente el derecho colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, producto de él son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.
- 2) Finalidades mediatas o de futuro
- a) La organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos;



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

2.3.3. Características propias del derecho colectivo del trabajo

No obstante la unidad del derecho del trabajo, del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo, este derecho tiene algunas características propias:

- a) Es un derecho que atañe a grupos sociales.
- b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concentración de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecuencia de cierto estado de paz laboral.
- e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.
- f) Es garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra parte, aislados, carecen también de fuerzas frente al



Estado. Por esta doble razón, por mantener la independencia de las fuerzas económicas y para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado”²⁵.

Ante lo anterior es necesario poder indicar que el derecho colectivo del trabajo se conforma de tres elementos principales y esenciales que activan su existencia y esta son

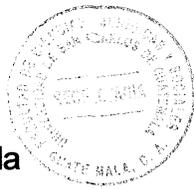
- 1) En primer lugar, el derecho sindical considerada esta como “Una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fabrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente, una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros”²⁶,
- 2) En segundo lugar, el derecho de la negociación colectiva o de la elaboración de los convenios colectivos de trabajo y;
- 3) En tercer lugar el derecho de los conflictos colectivos y sus formas de solución.

2.3.4. “Instituciones del derecho colectivo de trabajo:

El derecho colectivo del trabajo comprende las instituciones siguientes:

²⁵ **Ibíd.**

²⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato> 10-02-2010.



- a) La libertad de coalición: Es el fundamento del derecho colectivo de trabajo, significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente en defensa de los intereses comunes.

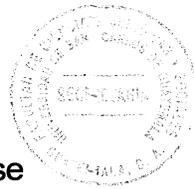
- b) La asociación profesional: Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en organizaciones de sus intereses comunes.

- c) El contrato colectivo de trabajo: Figura jurídicamente de naturaleza y caracteres especiales según nuestra legislación.

- d) El pacto colectivo de condiciones de trabajo: Regula las relaciones entre asociaciones de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestaciones de los servicios.

- e) Los conflictos colectivos de trabajo: Regula los sistemas y procedimientos que se pueden seguir para resolver los conflictos surgidos de la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo.

- f) El reglamento interior de Trabajo: Institución que regula como debe desarrollarse el trabajo de la empresa.



g) La previsión interior de trabajo: Que es la institución que regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales²⁷.

Debido a la necesidad y para que los trabajadores obtuvieran garantías superiores a las consagradas en las normas laborales, nace el derecho colectivo del trabajo, regulando así todas las relaciones de trabajo entre los empleados considerados no individualmente sino en grupo y sus empleadores, lo cual fortalece las posibilidades de estar mejor en condiciones laborales, de cumplimiento y control de las leyes del Estado de Guatemala en materia laboral.

En cuanto el hombre que por su naturaleza social, ha descubierto desde tiempo atrás que sus derechos en el campo laboral por ejemplo, pueden ser defendidos de mejor manera por intermedio de asociaciones sindicales, buscando así un interés común: su bienestar en el campo laboral y en general en el campo social.

Con la aplicación del derecho laboral se puede, entre otras cosas, aficionarse por crear, modificar las condiciones de trabajo de los empleados, buscando su beneficio, respetando el mínimo de derechos y garantías a través del dialogo y la concertación, lo que a su vez debe lograr un cambio de actitud de las partes que redunden en espacios que permitan generar riqueza y bienestar sin contradecir las normas que la regulan.

²⁷ Raúl Antonio Chicas Hernández. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Pág. 40



2.4. Organización administrativa de trabajo.

En materia administrativa, distribuir las tareas es una función de especial importancia pero ello no impide que haya una diversidad de estructuras. En ellas se encuentra la base de la aplicación normativa y encuentra apoyo en la necesidad de la actual de la diversificación y especialización de la administración pública.

Alberto Briceño señala: “Una norma general puede ofrecernos dentro del campo del orden jurídico-administrativo, soluciones acertadas, tratándose, de problemas de organización y métodos, de cuestiones de dirección de personal o de jerarquía administrativa, pero poco puede aclararse respecto al tratamiento de que debe darse a las relaciones de trabajo, a las cuestiones relativas a indemnización provenientes de riesgos profesionales o a la colocación de trabajadores por señalar solamente algunas cuestiones concretas de administración laboral.”²⁸

En Guatemala, la organización administrativa del trabajo, esta encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social su fundamento jurídico se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

“Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social a través de formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país, así como promover y armonizar las relaciones laborales, entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de

²⁸ Briceño Alberto. **Manuel de Derecho de Trabajo**. Editorial La Fuente, México D.F. 1988 Pág. 432



conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos y propiciar al arbitraje, como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello de conformidad con la ley”²⁹.

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sea competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Las funciones principales son:

- a) Dirigir y orientar la política social y laboral del país.
- b) Estudiar y aplicar las leyes referentes a trabajo, que tengan por objeto armonizar relaciones entre patronos y trabajadores.
- c) Intervenir en contratos de trabajo y previene los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
- d) Velar por la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- e) Controlar relaciones entre las organizaciones sindicales de trabajo y los patronos garantizando la libertad sindical.
- f) Aplicación y fijación del salario mínimo de acuerdo a la ley.
- g) Dirigir, coordinar y supervisar los programas de recreación de los trabajadores del país.

²⁹ www.dequate.com/MinisteriodeTrabajoyPrevisiónSocial. 10-03-2011



Así también en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien además cuenta con su propia reglamentación de la organización administrativa de trabajo la cual se encuentra contenida en el Acuerdo Gubernativo número 156-99 nominado Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que establece la estructura interna del Ministerio y sus funciones sustantivas y administrativas.

La función sustantiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentra a cargo de tres direcciones generales, que son:

1. La Inspección General de Trabajo
2. La Dirección General de Trabajo
3. La Dirección General de Previsión Social.

2.4.1. La Inspección General de Trabajo.

Es la dependencia, parte de la organización administrativa de trabajo, encargada de velar porque se cumplan las leyes, pactos convenios colectivos y reglamentos que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también es la responsable de la política del arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre el patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo. También la legislación laboral le da a dicha inspección, el carácter de de



Asesoría Técnica del Ministerio de Trabajo y debe evacuar todas las consultas que hagan las demás dependencias de aquel. Los patronos y los trabajadores, sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Algunas de las facultades de los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales son:

- a) Visitar lugares de trabajo, cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y de la noche, con el objeto de velar por el cumplimiento de las leyes y normas;
- b) Pueden examinar libro de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales;
- c) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores; deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente;
- d) Deben intervenir en todas las dificultades o conflictos de trabajo de que tengan noticias, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial;
- e) Exigir la colaboración de avisos que indique las disposiciones legales;
- f) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo.



2.4.2. Dirección General de Trabajo.

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo, así también, llevar el registro público de sindicatos, convenios y pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizando los libros de salarios y planillas así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración; organizar y mantener un servicio de empleo que desarrolle la política del Ministerio en esa materia manteniendo sistemas de estudio e información sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, diseñando mecanismos que faciliten la movilización e inserción de la fuerza laboral en el mercado; atendiendo lo relativo a la formación técnica y profesional de los trabajadores; presta el apoyo técnico administrativo necesario a la Comisión Nacional del Salario y a las comisiones paritarias del salario mínimo.

2.4.3. Dirección General de Previsión Social

Es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento y vigilancia o asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también esta dirección tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y



enfermedades ocupacionales; la atención a la recreación de los trabajadores del Estado, mediante el mantenimiento y administración de centros recreativos y vacacionales al servicio de los trabajadores y sus familias; finalmente la protección a los grupos sociales vulnerables.

2.5. Conflictos colectivos económicos:

El conflicto colectivo surge cuando un grupo o una colectividad de trabajadores se enfrentan contra un empresario o grupo de empresarios, por discrepancias que afectan a sus intereses como colectivo. El conflicto colectivo no es la suma de conflictos individuales, ya que en la naturaleza del conflicto colectivo se encuentra la defensa de los intereses de todo el grupo.

“Conflictos de intereses económicos tienen por objetivo la creación, modificación o sustitución de la norma que ha de regir las relaciones de trabajo. Conflictos jurídicos o de interpretación: controversias respecto al significado y alcance de las normas preexistentes”³⁰.

Los conflictos colectivos económicos son:

- a) Medios de auto defensa: “En cuanto al aspecto normativo de la actividad colectiva, la regulación legal constituye un mínimo que no puede ser alterada por la negociación colectiva, la norma estatal fija determinadas condiciones y solo una vez

³⁰ <http://www.mailxmail.com/conflicto-colectivo> 22-02-2011



cumplidas pueden las partes adoptar las medidas que atañen a su autodefensa”³¹.

- b) Huelga “La huelga o paro es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales”³². Según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

A través de la huelga los trabajadores defienden sus intereses y tratan de restablecer el equilibrio de las condiciones económicas con los empleadores. Pero no sólo esto, sino que también pueden condicionar la acción del Estado en su actividad político y social y encontrar con ello los beneficios totales por los cuales la negociación colectiva puede obtenerse en mejores resultados.

De tal manera que es de mucha importancia que se tome a la huelga como un cese colectivo y concertado del trabajo, ya sea en forma total o parcial, realizado por una colectividad de trabajadores para presionar a una contraparte en defensa de sus reivindicaciones y que los mismos tengan como resultado el restablecer los derechos laborales vulnerados.

³¹ http://www.wikilearning.com/derecho_colectivo_de_trabajo 22-02-2011

³² Sánchez, Ricardo. **La Huelga. Luchas de la clase trabajadora en Colombia**. Pág. 286



c) El paro patronal: “El cierre o paro patronal, también conocido por su nombre inglés de lock-out (literalmente cerrar y dejar fuera, expresión utilizada en inglés para referirse al apagado o puesta fuera de servicio de una máquina) es una medida de acción directa que consiste en la paralización total o parcial de las actividades de uno o varios establecimientos o actividades económicas, por decisión del empresario o patrón”³³.

A diferencia del derecho de huelga de los trabajadores, internacionalmente no hay ninguna norma que reconozca al paro patronal como derecho. El cierre patronal puede estar dirigido contra los trabajadores, especialmente los sindicatos, para evadir sus peticiones laborales, o contra el Estado, con el fin de forzarlas a cambiar determinada política pública, o como expresión de descontento contra determinado gobierno.

Esto implica que el mismo no es reconocido como un acto válido en el ámbito laboral guatemalteco, pues dichas políticas o decisiones vendrían en detrimento de todos los derechos de los trabajadores, violentándose con ello principios de derecho laboral estipulados en la Constitución Política de la República de Guatemala.

³³ Grisolía, Julio Armando (2001), Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, Depalma, p. 923







CAPÍTULO III

3. Negociación colectiva

3.1. De la negociación colectiva

Valdés Dal-Ré indica que: “La negociación colectiva es por un lado, una forma de fijar condiciones de trabajo con cierta flexibilidad respecto de otras normas; por otro, que se opera una traslación a la vida económica, principios ampliamente adquiridos de equidad y justicia social; y a la vez es esfuerzo de democratización de la relaciones de trabajo”³⁴.

Aquí el autor aporta una serie de elementos que conlleva a establecer una definición completa de la negociación colectiva ya que la divide en dos partes en relación a las condiciones necesarias de trabajo y por otro lado todo lo que refiere a la justicia social, buscando dentro de esta, las mejoras a las condiciones de trabajo en los dos aspectos mencionados.

El término negociación colectiva indica un proceso que permite que las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. En el mundo del trabajo o del derecho del trabajo, la negociación colectiva brinda un medio para defender los intereses de los trabajadores y para mejorar las condiciones del nivel de vida.

³⁴ Valdez Dar-Ré, Fernando, **Relaciones Laborales**, Negociación Colectiva y Pluralismo Social. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1996 Pág. 65.



“La negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo”³⁵.

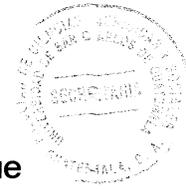
Hoy en día en Guatemala, las negociaciones colectivas buscan mejorar las condiciones de los derechos humanos laborales de los trabajadores, aun cuando las leyes laborales tienden a la protección del grupo vulnerable la práctica resulta ser muy distinta, debido que en algunas condiciones no se cuenta con el poder coercitivo necesario para hacer valer dichos derechos.

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre), reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación.³⁶

En el caso de Guatemala, cuando no existe una organización que represente a los trabajadores y que de alguna forma presione por medio de la utilización de los conflictos colectivos económicos, realmente no se obtiene un beneficio para la parte

³⁵ <http://www.gestiopolis.com/negociacioncolectiva>. 12-03-2011

³⁶ **Ibid.**



aparentemente débil, debido a que no se cuenta con los medios necesarios que garanticen el respeto de los derechos laborales de esta parte de la negociación.

“La expresión negociación colectiva, comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización (sindicato) o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo;
- b) Regular las reclamaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización, o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez”³⁷.

En la práctica esto resulta ser sumamente difícil, en virtud de la falta de capacidad que pueda en su momento ejecutar el encargado de la administración de la justicia en materia de derechos laborales, no refiriéndome en especial al proceso, sino administrativamente, en donde se han observado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social una serie de deficiencias que no permiten completar una correcta utilización de los recursos legales a favor de las partes en conflictos colectivos de trabajo.

Se ha expresado que el conflicto entre capital y trabajo es consustancial a la sociedad industrial y con ello las relaciones laborales. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen normas para resolverlos, pero no pueden existir

³⁷ OIT. **Dialogo Social Organización Obrera Las Negociaciones Colectivas**. Pág.1



normas para eliminarlos. En tal virtud existe la necesidad de establecer las ventajas que conlleva la implementación de la negociación colectiva, en virtud de encontrar una justicia laboral para las partes.

En este sentido existe un cierto paralelismo entre las relaciones laborales y las relaciones internacionales. “En ambas deben existir reglas dirigidas a regular el uso de las presiones sociales utilizables por ambas partes como armas en el conflicto”³⁸. Pero el problema en materia internacional al tratar de encontrar una justicia laboral, resulta ser que en una negociación colectiva se encuentra la problemática de lo que puede establecer la legislación internacional, así como de las condiciones que para cada uno de los países puede significar la utilización de algunos recursos.

Dada la subyacencia del conflicto se debe de requerir medios para que los empleadores y trabajadores resuelvan sus diferencias, cumpliendo con ello la negociación colectiva con una función más amplia que es la de ser medio de resolución de conflictos y evitar conflictos de índole mayor.

3.2. Los orígenes de la negociación colectiva

“El surgimiento de la negociación colectiva está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar en el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad que resultaron de esa transformación tuvieron un efecto especialmente

³⁸ Kahn-Freund, Otto, **Trabajo y Derecho**. Pág. 65.



perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores. Primero en Gran Bretaña, y poco después en otros países, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de las nuevas máquinas, nuevos métodos de producción, nueva división del trabajo y nueva intensidad de la competencia formando organizaciones capaces de representar sus intereses frente a los empleadores y Estado³⁹.

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleadores y las políticas hostiles del Estado fueron las creadas por los trabajadores calificados, los artesanos. Sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos y el liderazgo para crear instituciones sólidas. Las organizaciones viables formadas por trabajadores menos calificados o sin calificación se crearon posteriormente. Los artesanos se organizaron para tratar de regular la oferta restringiendo el acceso de nuevos artesanos al mercado y para crear asociaciones y proporcionar así protección básica frente a la pérdida de renta de los trabajadores. La regulación salarial y otras condiciones de trabajo, aunque no el único, solían ser un objetivo importante.

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios frente a la oposición de los empleadores; y, a veces, aunque quizás más raramente, el ímpetu venía de ambas partes. Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único ni

³⁹ De la cueva Mario, **Derecho Mexicano de Trabajo**. Pág. 38



uniforme. Aunque sería injusto ignorar el papel jugado por los empleadores y sus asociados en la etapa inicial de desarrollo de la negociación colectiva, la principal carga vino en definitiva a descansar en los trabajadores y sus sindicatos especialmente en las industrias en que la mano de obra no estaba calificada o se componía de trabajadores de baja calificación pues los empleados con frecuencia se oponían fuertemente a abandonar las ventajas que suponía establecer las reglas.

Las primeras políticas explícitamente relacionadas con los métodos y procedimientos de negociación colectiva en los países industrializados surgieron tras el cambio de siglo y en las décadas posteriores se convirtió en un tema sujeto a una amplia legislación, especial en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales, legislación que intentaba regular, e incluso promover, la negociación colectiva como forma de autogobierno en el terreno laboral. Frecuentemente, esta legislación incluía cláusulas que definían los derechos y obligaciones de las partes, el estatus legal y aplicación del acuerdo, los principales temas que podían ser negociados y en algunos países, las reglas de procedimiento a seguir por las partes.

La adopción por la Conferencia Internacional de Trabajo de una serie de instrumentos internacionales tras la segunda guerra mundial ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos Gobiernos hacia la



negociación colectiva en los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, y en muchos países este período supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la República federal de Alemania, Japón e Italia, países en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

En los albores de la década de los setenta, la negociación colectiva se considera como un fenómeno en expansión practicado en todo momento y en toda circunstancia sobreviviendo de la depresión, el estancamiento y los vaivenes de la inflación.

Durante la década de los noventa la negociación colectiva se expande también en otros continentes. Así, en América Latina, donde fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta, o incluso en muchos países hasta los setenta, empieza a difundirse de forma muy rápida. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas (desarrollismo económico), políticas y sindicales (aumento en tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva). Sin embargo, abriendo una tónica que seguirá en décadas posteriores, la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones suelen ser numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa.

La evolución histórica de la negociación colectiva en función de resultados de la misma: pacto o convenio colectivo; Las distintas fases que van desde la prohibición de la

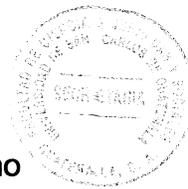


negociación colectiva: los Código penales contenían disposiciones tales como que los convenios colectivos eran “maquinaciones que encarecían el precio de las cosas.” Posteriormente la época del monismo jurídico: Sólo el Estado podía producir normas legales. En un segundo momento histórico, se toleran los pactos de hechos, pero sin otorgarles eficacia jurídica. El tercer momento, esta dado por el reconocimiento jurídico (derecho civil de los contratos) la validez de los convenios colectivos derivan de constituir “acuerdo de caballeros” requiriendo la incorporación a los contratos individuales de trabajo para obtener eficacia jurídica. Por ultimo, se arriba al reconocimiento de los efectos normativos, aplicación automática de los convenios colectivos a los contratos individuales de trabajo con sanciones para los casos de incumplimiento.

“La evolución ira entonces, desde la tipificación como delito, pasando por la concepción contractual y luego legal, para terminar con la noción mixta de instrumento hibrido con alma de ley y cuerpo de contrato”⁴⁰.

Se admite la intervención legislativa con fines protectores en las relaciones de trabajo individual, las posiciones respecto de las relaciones colectivas apunta a una mayor libertad a los actores sociales en cuanto a autorregular sus recíprocos interese.

⁴⁰ Carnelutti, F. citado por, Villavicencio Ríos, Alfredo, **Los Acuerdos Marco Sobre la estructura de la Negociación Colectiva**. Pág. 8



En un sistema de autonomía colectiva plena, se llegó a argumentar que el Estado no debía intervenir en la fijación de las condiciones que habían de regir las relaciones entre los empresarios y los trabajadores.⁴¹

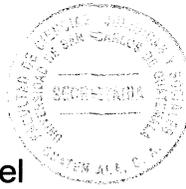
En cuanto a la negociación colectiva es de suma importancia resaltar que durante el crecimiento del derecho laboral como tal, se fueron adquiriendo los componentes idóneos para conformar el derecho colectivo, ya que el mismo fue de suma importancia en base al principio de buscar la paz en cuestiones de materia laboral, por lo cual, muchos de los países fueron adquiriendo cada una de las innovaciones, sin dejar de mencionar el aporte que en materia de derecho colectivo, lo cual dio los instrumentos internacionales mencionados con anterioridad.

3.3. Estructura de la negociación colectiva

La estructura de la negociación colectiva tiene dos significados:

“La primera y amplia acepción, la estructura de negociar, comprende el marco en el que se celebrara la negociación colectiva, el cause formal o informal, a través del cual se organizaran los trabajadores, y eventualmente los empresarios, a fin de lograr la consecuencia de sus intereses solidarios y finalmente, el proceso negociador que las representaciones de unos y otros siguen para alcanzar un acuerdo que regule, provisionalmente, sus relaciones recíprocas, tanto individuales como colectivas. En su

⁴¹ Valdez Dar-ré, Fernando, **Ideología Pluralista y Relaciones Laborales, Negociación Colectiva y Pluralismo Social**. Pág. 26.



concepción más generalizada, se entiende por estructura de negociar, el marco en el que se desarrolla la actividad contractual de las colectividades laborales, esto es, la unidad de contrataciones o nivel de negociación”⁴².

Para la formación de las unidades de negociación existen varios factores que influyen en la determinación de las mismas: el grado de autonomía de negociar (cuanto mayor es la libertad más poder tiene los actores de las relaciones de trabajo de determinar la unidad en la que negociaran), forma de negociación sindical (tendencia a mayor número de sindicatos de empresa determinará que esa sea la unidad preferente), etc.”⁴³

“Según un estudio comparado se encuentran varios modelos de estructura para negociar que se clasifican de la siguiente forma:

- A. Según el grado de autonomía colectiva: autónomos y heterónomos. En el primer caso los actores definen la estructura para negociar en los modelos heterónomos, el Estado define la unidad de contrataciones a través de la legislación.
- B. Según el grado de autonomía interna: anómico o articulado. El modelo anómico de estructura para negociar, también llamado negociación no vinculada, pues no hay relación entre los diversos convenios. Mientras que el modelo de negociación

⁴² Valdez Dar-Ré, Fernando, **Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva en relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social.** Pág. 359

⁴³ **Ídem** Pág. 361



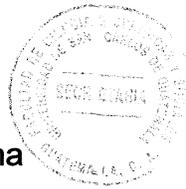
articulada o vertebrada, los contenidos se distribuyen entre los diversos niveles. Los convenios superiores, fijan las materias que se negociaran en los demás.

C. Según la unidad de negociación dominante, tendremos modelos centralizados y descentralizados. En el primer caso, el poder negociador se encuentra centrado en unidad de negociación: territoriales, sectoriales, rama de actividad, industria. Mientras el modelo descentralizado, implica una atomización de las unidades negociales en múltiples centros de producción normativa. La negociación a nivel de empresa, es un ejemplo de negociación descentralizada⁴⁴.

La existencia de diversos niveles para negociar, plantean la necesidad de resolver los conflictos entre convenios. La doctrina y la legislación de otros países, contiene varios ejemplos de las reglas para resolver la concurrencia de convenios. “Entre los criterios usados para articular la negociación colectiva están:

- a) Jerárquico: Prima el convenio de mayor nivel; Jerárquico invertido: prevalece el ámbito inferior por ser el mas cercano al trabajador;
- b) Cronológico: Tendrá preeminencia el convenio posterior en el tiempo;
- c) Cronológico invertido: el primer convenio celebrado es el que tiene prioridad; criterio de las normas más favorables: se analiza los convenios concurrentes y se elige el

⁴⁴ Valdez Dal-Ré y Villavicencio Ríos. Alfredo. **La estructura de la Negociación Colectiva: bases conceptuales y análisis del caso peruano.** s/p



más favorable al trabajador; distribución material de competencia: supone una distribución de competencia entre los diversos niveles”⁴⁵.

3.4. Sujetos de la negociación colectiva

“En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal. Conviene recalcar aquí que, cualquier que sea el resultado de las negociaciones, también a el empleador y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar”⁴⁶.

En efecto, en la historia de las relaciones de trabajo pueden hallarse referencias a más de un caso grave en que un empleador tuvo que negociar con una multitud embravecida, porque en eso se había transformado su personal al tratar de defender sus intereses sin disponer de una representación adecuada.

La expresión empleador utilizada en este contexto no significa necesariamente el dueño de la empresa. A estos efectos, el empleador es la persona que contrata

⁴⁵ Cf. ERMIDA URIARTE, Oscar

⁴⁶ OIT. **Manual de Educación Obrera, Las Negociaciones Colectivas** Pág. 2



trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la Organización Internacional del Trabajo, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender, por ejemplo al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate.

Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representante no de la empresa a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección en su calidad de empleados. En la Organización Internacional del Trabajo existe una regla tácita según la cual, en cualquier conferencia u otro tipo de reunión, ninguna persona u organización puede asistir a las reuniones más de un grupo; por otra parte, toda organización de personal de dirección o entidad análoga debe aclarar de entrada, cuando participa en una reunión como observador, si lo hace en calidad de una organización de empleadores o de trabajadores.

Las partes en la negociación colectiva son, pues, principalmente el empleador o sus representantes, en un lado de la mesa, y, frente a ellos, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad porque puede haber otras partes, algunas presentes en la mesa de negociaciones y



otras no como lo son las los representantes del estado a través de las instituciones creadas para ese fin.

En muchos países en desarrollo, igualmente en algunos países desarrollados el empleador más importante es el Estado, cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero, incluso cuando el Estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones. Algunos gobiernos entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado. Es posible que un Gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva y hasta puede intervenir en el proceso de negociación.

En cuanto a la negociación colectiva la incorporación de los temas de género al proceso de negociación colectiva es aún rudimentario para un estado como el de Guatemala, los sistemas y procesos de negociación colectiva, al lado de la inspección del trabajo y de los organismos gubernamentales de promoción de los derechos de las mujeres, son un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo. A través de ellos pueden ser aseguradas algunas pré condiciones básicas para la igualdad de oportunidades, tales como la igualdad de acceso a los



puestos de trabajo, a la capacitación y a la promoción. También pueden ser establecidos parámetros de equidad, tales como salario igual para trabajo de igual valor, condiciones para el ejercicio de la maternidad y paternidad en igualdad de condiciones, etc.

Sin embargo, en los países como Guatemala, la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es un proceso aún muy incipiente. Para poder evaluar los avances realizados en los últimos años se debería analizar dos ámbitos distintos: a) de qué manera los temas relativos a la mujer trabajadora y a las relaciones de género en el trabajo están siendo considerados entre las demandas presentadas por los sindicatos en los procesos de negociación colectiva; b) de qué manera esas demandas han sido efectivamente objeto de negociación (lo que depende también de la mayor o menor disposición de los empleadores en negociarlas) y que acuerdos se ha logrado en torno a ellas.

La forma más simple de negociación es la que se realiza en el ámbito de una empresa, en varios países esta es también su forma más común. En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: por ejemplo a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su personal.



Los agentes directos de la negociación colectiva son, evidentemente, las organizaciones y/o las instituciones que a su vez, se refieren a los sujetos sociales que deben representar.

Por lo tanto debe de entenderse, que los actores son los trabajadores, los cuales como se indicó con anterioridad deben de ser representados por medio de organizaciones sindicales para poder tener mejores posibilidades de justicia laboral; así también entonces los empleadores, los cuales igualmente a su vez deben ser representados por las asociaciones patronales, sin dejarse de mencionar que podrían también incluirse las empresas que negocian directamente con los sindicatos, rechazando la intermediación de las asociaciones y por ultimo como garante del respecto del derecho laboral el Estado, ya sea como empleador, como reglamentador o encargado de respetar las normas legales.

El Convenio 154 de la Organización Internacional de Trabajo indica que las relaciones bipartitas (entre dos partes). No trata de las relaciones tripartitas, donde el gobierno también es parte. Específicamente, las partes en la negociación colectiva son:

- a) Uno o más empleadores, o
- b) Una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y
- c) Una o más organizaciones de trabajadores, por otro.



3.5. Objetivos de la negociación colectiva

“La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas”⁴⁷.

El criterio sostenido, es que estos dos aspectos del proceso de negociación deben de estar vinculados, debido a que la negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Y así también se puede tener en lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional, o en algunos casos en lugares en donde pueda existir un buen compondor.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al conjunto de los trabajadores una sola voz, lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo

⁴⁷ <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.htm> 12-03-2011



individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbada por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

3.6. Aspectos a considerar previo a la negociación colectiva

- a) Revisión de los problemas planteados por el pacto actual:
- b) Análisis de otros pactos colectivos;
- c) Análisis de la situación laboral;
- d) Encuestas de salarios de la zona y ramo;
- e) Datos de la economía nacional ;
- f) Costo actual de pacto y producción;
- g) Necesidades del trabajador y su perfil:
- h) Análisis de nuevas condiciones de trabajo.
- i) Objetivos económicos, administrativos estratégicos de negociación, formas del equipo de negociación y plan de comunicación del personal que intervienen en la negociación.



Para el caso de Guatemala, cada una de las negociaciones colectivas pueden variar de un sector a otro, ya que no todos se encuentran funcionando de igual manera, pero es importante analizar brevemente los aspectos antes mencionados respecto a la realidad guatemalteca, por ello el primer punto necesario de discusión es la revisión de los problemas planteados por el pacto que se encuentre en funciones debido a que el conflicto surge regularmente por el incumplimiento de lo preceptuado en el pacto; así también el fortalecimiento del conocimiento en relación a la situación actual laboral da a conocer los objetivos que se puedan plantear dentro de la negociación, considerando para ello la situación actual de la economía nacional y como se esta llevando a cabo la producción dentro de los intereses de ambas partes como una forma de fortalecimiento de las posibles soluciones, no dejando de tomar en cuenta lo referente a la situación del trabajador y cuales son las nuevas condiciones necesarias de trabajo, para cumplir con un objetivo económico.

3.7. La función de la negociación colectiva

Se ha expresado que en las relaciones laborales surgen conflictos de intereses, los cuales son inevitables en toda la clase social, las cuales deben resolverse a través de normas, entre ellas, las que surgen de la negociación colectiva, siendo la función esencial de la negociación colectiva la utilización de los instrumentos necesarios de acciones para enfrentar disminuir o solventar conflictos de índole laboral y poder a través de la conciliación y la mediación buscar alternativas a la problemática.



3.8. Sujetos en la negociación colectiva

Sindicato: “Es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fabrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente, una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.”⁴⁸

“Es toda unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio profesiones u oficios conexos, que se constituyen con carácter permanente con el objeto de defender los intereses de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.”⁴⁹

El fundamento jurídico se encuentra en la Constitución Política de la Republica de Guatemala que reconoce el derecho de Sindicalización como lo establece el Artículo 102 y el Artículo 206 del Código de Trabajo que define el sindicato: “Es toda asociación de permanente de Trabajadores de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

⁴⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Sindicato>. 10-02-2010.

⁴⁹ **ibid.** 10-02-2010



Ante el reconocimiento de tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala ante la Organización Internacional de Trabajo, relativos a derecho de sindicalización encontramos los convenios números 87 y 98 por lo que existe una fructífera normativa, respeto a este derecho entre los cuales se encuentra los mencionados y los siguientes en materia ordinaria 207al 234 del Código de Trabajo y uno, dos, tres, cinco, seis, siete y ocho del Convenio Internacional de Trabajo número 87 y uno, dos, tres y cuatro del Convenio Internacional de Trabajo número 98.

Lo anterior da a conocer que existe normativa nacional e internacional que protege la actividad sindical, en virtud de su funcionamiento y como los mismos deben de representar en conflictos colectivos de trabajo, siendo materia especial referente al tema en virtud de poder establecer las ventajas positivas de la negociación colectiva en relación a mejorar la justicia laboral en dichas conflictividad.

“El sindicalismo es producto de la Revolución industrial; y puede ser definido como una asociación o agrupación formada para la defensa de los intereses económicos y laborales de un grupo de trabajadores asalariados”⁵⁰.

“Se puede definir el concepto del sindicalismo desde dos puntos de vista.

- a) En el sentido amplio de la palabra, nos dice que el sindicalismo es la Organización Obrera por medio del sindicato.

⁵⁰ Espinosa Justiniano, **El sindicalismo en Colombia**. Pág. 7



b) En el sentido o aspecto social, nos dice que el sindicalismo es el movimiento de los obreros organizados para mejorar las condiciones de su existencia.

Por ello el sindicalismo es el movimiento general de reconstrucción, renovación e intensificación de las formas diversa de la vida colectiva⁵¹.

A. Patrono: "Persona que emplea obreros o trabajadores en su propiedad o negocio, generalmente para realizar algún trabajo manual"⁵². Dentro del ámbito del derecho guatemalteco se debe entender que el patrono, es aquella persona individual o jurídica que en su nombre por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo la administración de determinada empresa o institución privada, los cuales utilizan a personas denominadas trabajadores para cumplir con una meta y/o objetivo

Empleador es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. La otra parte del contrato se denomina trabajador.

El término empleador está originado en la relación de trabajo. "El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo"⁵³.

⁵¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 173

⁵² <http://es.thefreedictionary.com/patrono> 17-04-2011

⁵³ <http://es.wikipedia.org/wiki/Empleador>



No obstante la legislación nacional reconoce los sindicatos de patronos en la practica los empleadores no se organizan en sindicatos lo cual se aprecia en la práctica procesal del trabajo que aun cuando no es parte del presente tema el derecho procesal, demuestra que estos no comparecen como parte actora dentro del proceso colectivo por medio de aquella forma de organización.

“Así también en los pocos casos en los que se promueve conflictos colectivos de carácter económico social por parte de los empleadores se ve aparecer a éstos dentro del proceso también de manera individual, esta situación como ya se dijo, deriva de que no se organizan en sindicatos sino en organizaciones de carácter civil que son denominadas cámaras o en el caso de las que agrupan a un mayor número de empleadores y de asociaciones de éstos súper cámaras, como viene hacer precisamente el Comité Coordinador de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF- el cual asemeja a lo que en el orden laboral es una confederación”⁵⁴.

4.9. Resultados de la negociación colectiva:

Al referirse al resultado de la negociación colectiva, se habla de:

- a) Contrato Colectivo de Trabajo;
- b) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo;
- c) Convenio Colectivo de Trabajo.

⁵⁴ Franco López, Cesar Landelino **Manuel del Derecho Procesal de Trabajo**. Pág. 45



a) El contrato colectivo de trabajo: Euquerio Guerrero define el contrato de trabajo como: “El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.⁵⁵

“Aun cuando en el contrato colectivo se pacten las condiciones en las que se desarrollara el trabajo su carácter de temporalidad y la posibilidad de interrumpir la dinámica de superación constante de las condiciones de presentación de los servicios que sucede al terminar la vigencia del contrato colectivo y ya no volver a celebrar uno nuevo con ese empleador, provoca que efectivamente esta figura no sea un contrato normativo sino en realidad uno de ejecución pues al final todos los contratos individuales de trabajo a las condiciones estipuladas en el contrato colectivo desaparecen”⁵⁶.

b) El pacto colectivo de condiciones de trabajo: “El Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo”⁵⁷.

⁵⁵ Euquerio Guerrero. **Manual de derecho de Trabajo**. Editorial Porrúa, México 2000. Pág. 309

⁵⁶ Cesar Landelino Franco López. **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**. Pág. 198.

⁵⁷ Cesar Landelino Franco López. **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**. Pág. 213



Su objetivo del pacto es poder mejorar en beneficio de los trabajadores el derecho legislativo, y significa una enorme ventaja, ya que es el vehículo de progreso para los trabajadores, creando las normas necesarias de resguardo de los derechos laborales de los trabajadores y evita que exista lentitud debido a la dinámica de renovación de las normas contenidas en el pacto, las cuales deben renovarse cada vez que concluye el plazo de su vigencia para el que fue celebrado, permitiendo que en cada proceso de renovación del pacto se consiga establecer normas que contengan derechos más favorables que los anteriores, estando sobre todo actualizadas a las necesidades de los trabajadores en relación a los cambios sociales.

La diferencia del contrato colectivo de trabajo y el pacto colectivo de trabajo se establece en que: “todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay una prestación efectiva de trabajo; esto es, nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo no existe una relación de dependencia, sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual, mientras en los contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos y relaciones de dependencia, y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios”⁵⁸.

c) Convenio colectivo de trabajo: “Es el instrumento de normación colectiva que hace desaparecer la situación de discrepancia entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del

⁵⁸ Guillermo Cabanellas. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 209



contrato individual de trabajo por el propio convenio contenido como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios”⁵⁹. También se puede definir como “El contrato celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”⁶⁰.

⁵⁹ Nevzali Mario. **El Derecho del Trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Pág. 214.

⁶⁰ Alonso Olea, Manuel. **El concepto del Convenio Colectivo**. Pág. 5.



CAPITULO IV

4. Legislación referente a la actividad sindical laboral en Guatemala.

4.1. Ordenamiento Jurídico Nacional

Es el orden, como buena disposición material, organización, Ley o conjunto de ellas, Escala de fuentes jurídicas. “La derivación de las normas de un orden jurídico de la norma fundamental del propio orden, se realiza mostrando como las normas particulares han sido creadas de acuerdo con la norma básica. A la pregunta de por qué tiene carácter jurídico un cierto acto de coacción, por ejemplo: el hecho de que un individuo prive a otro de su libertad metiéndolo en la cárcel, hay que contestar: porque tal acto ha sido prescrito por una norma individualizada, la sentencia judicial.

A la pregunta de por qué esta norma individualizada vale como parte de un determinado orden jurídico, se contesta diciendo: porque ha sido creada de conformidad con una ley penal. Esta ley, por último, deriva su validez de la Constitución, en cuanto ha sido establecida por un órgano competente, en la forma prescrita por la misma Constitución.”⁶¹

Al respecto debemos de tomar de base que la Constitución es la norma suprema de un Estado y ella se establece los derechos y principios fundamentales que se regirá su

⁶¹ Kelsen, Hans. **Teoría general del derecho y del estado**. traducción: Eduardo García Máynez, Universidad Nacional Autónoma de México, 4ta reimpresión, 1998, Pág. 135



población, también en base a esta norma básica o fundamental se reprimirán otras que serán subordinadas y complementarán la actividad del Estado y la población.

3.2. Pirámide de Kelsen

“El análisis del derecho, que revela el carácter dinámico de este sistema normativo, así como la función de la norma fundamental, revela otra peculiaridad del mismo derecho: éste regula su propia creación en cuanto una norma jurídica determina la forma en que otra es creada, así como, en cierta medida, el contenido de la misma. Cuando una norma jurídica es válida por haber sido creada en la forma establecida por otra, la última constituye la razón de validez de la primera. La relación entre la que regula la creación de otra y esta misma norma, puede presentarse como un vínculo de supra y subordinación, siendo estas figuras de lenguaje de índole especial. La norma que determina la creación, de otra, es superior a ésta; la creada de acuerdo con tal regulación, inferior a la primera.

El orden jurídico, especialmente aquel cuya personificación constituye el Estado, no es, por tanto, un sistema de normas coordinadas entre sí, que se hallasen, por así decirlo, una al lado de otra en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes niveles. La unidad de esas normas hallase constituida por el hecho de que la creación de la de grado más bajo se encuentra determinada por otra de grado superior, cuya creación es determinada, a su vez, por otra todavía más alta. “Lo que constituye la unidad del sistema es precisamente la circunstancia de que tal regressus termina en



la norma de grado más alto, o básica, que representa la suprema razón de validez de todo el orden jurídico.”⁶²

3.3. Grados del orden jurídico

1. Constitución
2. Normas Generales, leyes, derecho consuetudinario
3. Reglamentos
4. Normas individualizadas

Según Eduardo García Máynez son:

1. Normas Constitucionales
2. Normas Ordinarias (Orgánicas, Complementarias y Mixtas)
3. Normas Reglamentarias
4. Normas Individualizadas (Privadas y Públicas)

“Tanto de los preceptos constitucionales como los ordinarios y reglamentarios son normas de carácter general, las individualizadas, son en cambio referentes a situaciones jurídicas concretas.”⁶³

⁶² **Ibíd.** Pág. 146

⁶³ García Máynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**, Editorial Porrúa, 53ª Edición, México, 2002



3.4. Ordenamiento Jurídico Nacional

a. Constitución Política de la República de Guatemala: La Asamblea Nacional Constituyente promulgó la constitución el 31 de mayo de 1985 y entro en vigencia el 14 de enero de 1986, se divide en tres partes: dogmática (1-139), orgánica (140-202) y práctica (263-281).

En Guatemala hemos observado que un trabajador ante el patrono nunca va a poder tener coerción sobre el ya que las leyes laborales y su órganos que debe de velar por que se cumplan (Ministerio de Trabajo y Previsión Social); no colocan de su empeño para que se cumpla la justicia constitucional, de manera este tema debe de ser tratado en otra ocasión; cuando un grupo de trabajadores por amistad o convivencia, entre ellos surgen inquietudes y conocen algunos derechos deciden iniciar un proceso para forma una asociación profesional (grupo coaligado o sindicato), de allí empieza su recorrido, porque sin fines e interés comunes no se lograría llegar a formar una institución que defienda al trabajador frente al patrono.

Procederemos a un estudio jurídico Doctrinario de los derechos enunciados en la Constitución Política de la República de Guatemala:

Artículo 1.- Protección a la persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.“... la Constitución Política dice en su Artículo 1 que el Estado de Guatemala protege a la



persona... pero añade inmediatamente que su fin supremo es la realización del bien común, por lo que las leyes... pueden evaluarse tomando en cuenta que los legisladores están legitimados para dictar las medidas que, dentro de su concepción ideológica y sin infringir preceptos constitucionales, atiendan a la consecución del bien común. Al respecto conviene tener presente que la fuerza debe perseguir objetivos generales y permanentes, nunca particulares...” gaceta No. 1, expediente No. 12-86, página No. 3, sentencia: 17-08-86.”⁶⁴

El maestro Jorge Mario Castillo Gonzáles opina al respecto: “La Constitución declara que el Estado, como tal, sea, las organizaciones públicas que lo integran, sin excepción, y sus recursos humanos, materiales y financieros a su disposición, se establecen para dar protección a la persona y su familia. El término “proteger”, significa “defensa de la persona y la familia”. La protección de la persona individual, se inicia antes, durante la concepción, y hasta el último día de vida. La protección de la familia se inicia a partir de su constitución legal o jurídica, obligando a las autoridades a procurar su consolidación y continuidad. Al Estado debe cumplir con el bien común que alcanza la categoría de “fin supremo”. La categoría de “supremo” ubica el bien común sobre otros fines del Estado, prevaleciendo sobre los mismos. La teoría jurídica acepta que el bien común justifica la omisión de requisitos y procedimientos legales, siempre que la omisión persiga la realización de ciertos valores, entre ellos, la justicia y la seguridad, o la ejecución inmediata de proyectos y programas sociales y económicos

⁶⁴ Constitución Política de la República de Guatemala (aplicada en fallos de la Corte De Constitucionalidad), Edición Revisada 2007. Pág.15-16.



de beneficios generales o colectivos. El artículo 44 de la Constitución, en concordancia con el artículo 1, dispone que el interés social prevalece sobre el interés particular.”⁶⁵

Artículo 2.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.“...al referirse a los deberes del Estado respecto a los habitantes de la República, le impone la obligación de garantizar no solo la libertad, sino también otros valores, como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a su juicio sean convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser no solo individuales sino también sociales...” Gaceta No. 1, expediente No. 12-86, página No. 3, sentencia: 17-09-86”.

“... El principio de seguridad jurídica que consagra el artículo 2º. De la Constitución, consiste en la confianza que tiene el ciudadano, dentro de un Estado de Derecho, hacia el ordenamiento jurídico; es decir, hacia el conjunto de leyes que garantizan su seguridad, y demanda que dicha legislación sea coherente e inteligible; en tal virtud, las autoridades en el ejercicio de sus facultades legales, deben actuar observando dicho principio, respetando las leyes vigentes, principalmente la ley fundamental...” Gaceta No. 61, expediente No. 1258-00, sentencia: 10-07-01.”⁶⁶

⁶⁵ Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretaciones jurídicas, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad, 2003. Pág. 3.

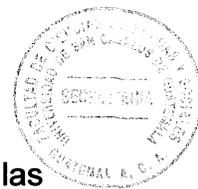
⁶⁶ Constitución Política de la República de Guatemala (aplicada en fallos de la Corte De Constitucionalidad), Edición Revisada 2007. Pág.16-17.



El maestro Jorge Mario Castillo González indica: “El concepto Estado” se entiende como el conjunto de organizaciones públicas que integran los tres organismos del Estado. “el deber” equivale a la obligación que observarán los funcionarios y empleados de los tres Organismos del Estado. Cada Organismo, ejecutando acciones políticas y administrativas relacionadas con su función específicas: legislar, administrar y aplicar justicia, y a la par, tomando decisiones individuales y sociales de beneficio para los habitantes del Estado. Sobre el Organismo Ejecutivo recae la mayor responsabilidad, pues a este Organismo le corresponde directamente la ejecución de acciones y la toma de decisiones relacionadas con educación, salud y trabajo, conceptuados tres derechos básicos que garantizan la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo personal de los habitantes. El funcionario y el empleado público que da lugar, por sus acciones u omisiones, al incumplimiento de los deberes de carácter general que la Constitución impone al Estado, según el caso, puede llegar a incurrir en delito, verbigracia, delito de incumplimiento de deberes o delito de resoluciones violatorias a la Constitución, ambos previstos en el Código Penal, o incurrir en responsabilidades civiles, administrativas y políticas”.

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.

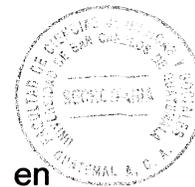
“Si bien la colegiación obligatoria implica una excepción a la libertad de asociación que reconoce el artículo 34 de la Constitución, tiene su contrapartida en que se establece a



nivel constitucional para la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio, lo que redundará en beneficio directo de los colegiados.” Gaceta No. 46, expediente No. 1434-96, página No. 34, sentencia: 10-12-97.

Al respecto el Licenciado Jorge Mario Castillo Gonzáles expone: “Este Artículo es muy amplio. Al respecto, la doctrina plantea dos dudas: * ¿Pueden prohibirse organizaciones que no promuevan la comisión de algún delito? Y ** ¿El derecho de asociación incluye el derecho de no asociarse? Ambas interrogantes obligan a debatir en torno al alcance de la libertad de asociación o libertad de organización. Aunque los argumentos en contra son pocos consistentes, los argumentos a favor se basan en la libertad de expresión: toda persona tiene que asociarse “para lo que sea”, Excepto para cometer delitos; y el estado de Derecho y la Democracia requieren para su consolidación y desarrollo, toda clases de organizaciones políticas y cívicas en las cuales toda persona goce el derecho de pertenencia y el derecho de no pertenencia. Nadie está obligado a pertenecer a ninguna organización o asociación, la que sea.

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: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.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

Al respecto el Licenciado Jorge Mario Castillo Gonzáles expone: “Es una larga lista de derechos y prestaciones laborales que deben observar obligatoriamente los autores de la legislación ordinaria laboral [códigos, leyes ordinarias, estatutos, convenios, y reglamentos laborales administrativos]; las autoridades administrativas laborales [autoridades nominadoras, jefe de personal, Servicio Civil, Ministerio de Trabajo e Inspección General de Trabajo; y los tribunales o salas de trabajo [al emitir resoluciones o sentencias laborales]. Los derechos y prestaciones se declaran “mínimos” en sentido de que por ningún medio serán objeto de disminución, negociación, tergiversación o desconocimiento. En el último párrafo del Artículo, en consonancia con lo expuesto, señala que forma parte del concepto mínimo, lo establecido en convenios y tratados internacionales laborales que, en alguna forma, mejoren las prestaciones o las condiciones laborales”.

En conclusión la libre sindicalización se norma a través del derecho de asociación (sentido informal), y pasa a tener personalidad jurídica cuando sufre un proceso de formación de la asociación profesional (sentido formal).



b. Código de Trabajo

Con base en el mandato constitucional del año 1945, en 1947, se decretó el Código de Trabajo (Decreto 300 del Congreso de la República de Guatemala), el cual entró en vigencia en el glorioso 1 de mayo de 1947 con la presencia y discurso del Presidente de esa época Juan José Arévalo en la plaza central frente a la gran manifestación de trabajadores de aquel 20 de octubre.

En 1954 con la contrarrevolución que impulsó e instauró el General Manuel Castillo Armas en el poder, aquellas garantías Constitucionales y el Código de Trabajo fueron seriamente afectados por una serie de decretos (570-584), con la Constitución promulgada el 1965 por el régimen contrarrevolucionario, eliminaron y reformaron estas garantías, con el propósito o tendencia de favorecer a los patronos o empleadores de este país, tal y como lo había hecho Justo Rufino Barrios y Jorge Ubico en décadas anteriores. “Durante la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes (militar) se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformando el Decreto 1448 de 1961 que reformaron nuevos artículos del Código de Trabajo que de una u otra forma incorporan algún aspecto positivo a la normativa impulsada por Manuel Castillo Armas,”⁶⁷ el cual inicia el cinco de mayo de 1961.

La Estructura del Código de Trabajo es:

1. Derecho Individual

⁶⁷ Bámaca Vicente. **Historia, denominación, definición y naturaleza del derecho de trabajo en Guatemala**, Fundación Mario López Larrave, 2007, Pág. 5.



- 1.1. Individual Sustantivo Art. 1-37; 61-205
- 1.2. Individual Procesal Art. 283...; 321-373
- 2. Derecho Colectivo
 - 2.1. Colectivo Sustantivo Art. 38-60; 206...
 - 2.2. Colectivo Procesal Art. 282...; 374...
- 3. Derecho Administrativo Art. 269... 274...

Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. 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 desarrollan 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.

Al respecto del Artículo anterior se encuentra la definición legal que es o significa un sindicato y se observa el derecho a trabajadores y patronos (aunque en la práctica no se observa por las causas ya determinadas en este trabajo) y su fin más importante es



de proteger (luchar) los intereses económicos y sociales de la clase trabajadora. También indica sobre la clasificación de los mismos.

3.5. Sindicato

Como parte del ordenamiento jurídico interno nacional se pregunta ¿Por que el Sindicato? Bueno la respuesta es sencilla, el sindicato forma parte de la evolución del país, así que como fuente doctrinaria (accesoria), del mismo se encuentra en la clasificación y como comprende parte del Código de Trabajo con su definición legal pero es importante desarrollar el tema para comprensión que desde la institución del Sindicato solo es la forma material de concertación de la libertad sindical como derecho humano fundamental.

Para María Guadalupe Navas Álvarez considera: "El sindicato es la organización que tiende a desarrollar y consolidar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social; por ello las luchas sindicales no deben perseguir únicamente mejorar las condiciones de vida y trabajo, si no aspirar a logros más profundos, rebasando las fronteras nacionales."⁶⁸

Para Vicente Bámaca: "Es la asociación o forma de organización que por excelencia e identificación de clase deben utilizar los trabajadores obreros, campesinos y profesionales en calidad de dependencia o independencia, para la unión, desarrollo y defensa de sus derechos consagrados en la legislación laboral nacional o internacional,

⁶⁸ El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases. Editorial Fénix, 2004, Pág. 66.



en la búsqueda de una sociedad que tenga como punto de partida la justicia, equidad y el bien común.”⁶⁹

Personalmente considero que, el sindicato es la base fundamental de los trabajadores para la lucha de la justicia social que consagran nuestra legislación, por medio de las formas de normación colectiva (negociación colectiva), pero sin olvidar las instituciones de expresión colectiva (huelga), para la obtención de una justa y equitativa defensa de los derechos de clase ante el patrono (dueño del capital).

La Clasificación Legal es:

1. Por su Naturaleza

- Sindicatos Campesinos
- Sindicatos Urbanos

2. Por su Integración o composición

- Sindicatos Gremiales
- Sindicatos de Empresa
- Sindicatos de Industria

“Clasificación Doctrinaria:”⁷⁰

1. Base física

- Locales
- Comerciales

⁶⁹ **Sindicatos, contratos, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.** Fundación Mario López Larrave, 2007, Pág. 3.

⁷⁰ Navas Álvarez, María Guadalupe. **Ob. Cit.** Pág. 73-74



- Provinciales

- Regionales

- Nacionales

2. Clase Social

a. En razón al sujeto

- Patronales

- Trabajadores

3. Por su naturaleza frente al Estado

- Sindicatos particulares u oficiales

4. Por la Agrupación de sus elementos:

- Sindicato horizontal

- Sindicato vertical

5. Por la índole de la agrupación profesional

- Sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios

3.6. Pactos colectivos

Es el que celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Artículo 49 del Código de Trabajo Son convenios que regulan uniformemente las prestaciones de los trabajadores, de una empresa o industria, con respecto a uno o más patronos, en lugar



o por tiempo determinados e inclusive una relación de trabajo a futuro. Tienen característica de ser una ley Profesional, y tiende a superar los derechos mínimos contenidos en la Constitución y el Código de Trabajo.

3.7. Ordenamiento jurídico internacional

Es todo el conjunto de normas jurídicas que el Estado se ha comprometido por medio de declaraciones, tratados, pactos, convenios con otros Estados, Organismos u Organizaciones, y son signatarios cuando aceptan, ratifican, aprueban o se adhieren a ellos, y que son adaptables al ordenamiento jurídico nacional para mejorar las condiciones de sus habitantes en su entorno social.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, indica: 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: 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 condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

“...la Constitución, en su artículo 102 incisos b, c), d), e), f) y o), reconoce como un derecho humano inherente a la persona, por lo que de acuerdo con lo establecido en



los artículos 46 y 106 constitucionales, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en materia de derechos humanos, tienen preeminencia sobre el derecho interno...”

El Estado ostenta el poder por delegación del pueblo, para realizar actos que estén al servicio de este, el Estado se ha comprometido por medio de instrumentos legales que reconoce nuestra ordenamiento jurídico como derechos mínimos pero al formar parte estos instrumentos adquiere responsabilidades de aplicarlos y principalmente este apartado que es para los trabajadores y a ser susceptibles estos derechos mejorados por otros pero nunca disminuidos.

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 23 numeral 4º indica: “Toda persona tiene Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

b. Convención Americana sobre Derechos Humanos:

También llamado Pacto de San José, suscrita el 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica y entra en vigencia el 18 de julio de 1978, en su artículo 16 Libertad de Asociación, numeral 1 establece: “Todas la personas tienen derecho a asociarse



libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”.

c. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En su Artículo 8 inciso a) b) y c) garantiza “El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección,...”; “El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y al de fundar organizaciones sindicales internacionales y a afiliarse a las mismas”; “El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las prescriba la ley”.

d. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.

En el Artículo 22 numerales 1 y 3 indica: “Toda persona tiene derecho a asociarse con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.

“Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”.



e. Declaración de Filadelfia y Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explícito la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales.

“En ella se proclama, en el artículo I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la Resolución”78 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles.

Considerando, entre otras cosas, "que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse... "; "Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos civiles carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”.



f. Convenio ochenta y siete (87) de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, vigencia: 4/7/1950, San Francisco, Adopción: 8/7/1948, Sesión de Conferencia: 31. En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios que comprenden las distintas facetas de la vida sindical, y son los siguientes:

Reconocimiento del derecho de sindicación: El derecho de sindicación corresponde a “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción”. (Art. 2 del C.87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Art.9).

Creación de organizaciones: Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art. 2).

Libre elección del tipo de organizaciones: “Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Art.2).

Funcionamiento de las organizaciones: “Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a redactar sus estatutos y



reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción” (Art.3).

Disolución o suspensión: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” (Art.4).

Creación de federaciones y confederaciones: “Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas” (Art.5); las garantías previstas en “los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones” (Art.6).

Afiliación internacional: “Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” (Art.5).

Personalidad jurídica: “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio”. (Art.7).

Las organizaciones y la legalidad: “Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a



respetar la legalidad". "La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio". (Art.8).

Derecho de huelga: "Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales", el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales.

La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3, 8 y 10 del Convenio 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones.

En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.

Derecho a la negociación colectiva: En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción. (Art. 3).



g. Convenio noventa y ocho (98) de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, vigencia: 18/7/1951, Ginebra, Adopción: 1/7/1949, Sesión de Conferencia: 32.

Frente a los empleadores, los contenidos básicos contenidos en el Convenio son los siguientes:

Discriminación antisindical: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.” (art.1 del C.98)

Actos de injerencia: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.”. “Se



consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.” (Art.2)

Garantía institucional: Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, “organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación” (Art.3)





CAPITULO V

5. La funcionalidad de los líderes sindicales en su papel de defensa de los derechos laborales de los empleados en el sistema laboral guatemalteco

5.1. Las relaciones laborales en el mercado de trabajo

Con los cambios tecnológicos acelerados, los procesos de ajustes económicos y de estabilización, así como también las reformas al Estado, las cuales llevan consigo privatizaciones, han ejercido presión de manera constante las relaciones de trabajo en un contexto denominado mercado laboral, siendo los países que se encuentran en desarrollo los mayormente lesionados.

El mercado laboral debe definirse no solamente como la simple oferta y demanda de empleo y salarios, sino también como aquel espacio o escenario dinámico intermedio entre las políticas sociales y económicas de un país.

Las políticas económicas se orientan al debido establecimiento de las garantías y la estabilidad de la micro y macroeconomía del país, tomándose en cuenta el empleo como un factor determinante y fundamental para el debido crecimiento económico. La dirección de las políticas sociales se encuentra encaminada a poder garantizar el bien común, minimizando la desigualdad social y el desequilibrio.



El mercado laboral es la realidad sociolaboral de una relación dinámica, activa y permanente del sector productivo consistente en los trabajadores, empleadores y el Estado, que se encuentran de manera íntima interactuando en el empleo, en la seguridad social, salarios, educación, capacitación, educación, derechos laborales y sociales, vinculándose para el efecto a la demanda y oferta de servicios y bienes.

Es de vital importancia la realización de cambios en las relaciones de trabajo, siendo los mismos los siguientes:

- Tendencia a la flexibilización de derechos laborales frente al desarrollo tecnológico que obliga a una mayor cualificación de la fuerza de trabajo
- La globalización económica
- La modernización del Estado guatemalteco
- Existencia de nuevos contratos de trabajo.

En el caso de nuestra sociedad guatemalteca, un mercado laboral carente de un adecuado desarrollo, delega en las relaciones laborales grandes desafíos que deben formar parte de una agenda para un diálogo social que finalice en la elaboración de políticas de orden laboral, económico y social a mediano y largo plazo.

5.2. Los sindicatos como medio para la obtención de mejores condiciones laborales en Guatemala



El término sindicato deriva de la voz latina *syndicus* que significa con justicia, siendo dicho término designado a la persona que tiene a su cargo la representación de los intereses de un determinado grupo de personas.

De toda relación de trabajo se desprenden obligaciones que cuentan con carácter fundamental como el pago del salario y la prestación del servicio o bien la ejecución de la obra, y claro es que de dichas obligaciones anotadas también se desprenden determinadas condiciones en las cuales se debe llevar a cabo el servicio o la ejecución de la obra, y de allí que el representante de los empleados encargado de plantear las solicitudes de todos los trabajadores lo lleve a cabo no únicamente desde un punto de vista de equidad, sino del mejoramiento de las condiciones para alcanzar la justicia y la equidad.

Actualmente en Guatemala la finalidad que tienen los sindicatos puede claramente encontrarse en la ley al ser la misma condicionante para el estudio, protección y mejoramiento de los intereses tanto económicos como sociales en beneficio de la consecución de mejores condiciones laborales en el país.

El problema real radica en que los Sindicatos en nuestro medio han perdido la visión del porque son creados, ya que en la generalidad la mayoría de sindicatos se dedican en cuanto a los miembros representantes para escudarse en no realizar un trabajo para el cual fue contratado.



5.3. El abuso del derecho de inamovilidad

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 209 indica que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan 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.

Si se incumpliere con lo establecido de 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 y 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.

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 sólo efecto de que se autorice el despido”.



Para que exista el sindicalismo es indispensable la existencia de medios de producción desarrollados independientemente del proceso productivo que pueda existir en la sociedad sea la misma industrial o artesanal para que con ello se genere el deseo de conformación de un sistema representativo de los intereses de los empleados y para lo cual es indispensable que dicho sistema sea desarrollado ya que de lo contrario existirían condiciones laborales bastante parecidas en los grupos de trabajadores.

El problema con este derecho es que los líderes sindicales abusan de esta norma, pues para ello el ser trasladados a otras unidades es violatorio de los derechos laborales, pero a mi criterio esto no resulta ser así, pues por ejemplo que pasa con aquel médico que es requerido en otra unidad para mejor atención al público donde queda el derecho de paciente o la función para la cual fue contratado.

5.4. Sobre las penas imponibles a los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 213 indica en relación a las penas imponibles a los sindicatos lo siguiente: "Son penas imponibles a los Sindicatos:

- Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y,
- Disolución en los casos expresamente señalados en este capítulo.



No obstante lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada.

Esto dentro del criterio al investigar se puede entender que las mismas normas no son aplicables toda vez que no se sanciona, ya que la existencia del sindicalismo es un fenómeno que no puede ser ignorado, y que el derecho de los empleados de participar y organizarse de manera activa en la regulación normativa de las condiciones laborales se consolida, entonces son los estados quienes asumen políticas distintas para poder regir a los sindicatos.

Las distintas políticas que asumen los estados para regular a los sindicatos dependen del desarrollo social que cada país ha alcanzado, y además es importante tomar muy en cuenta que el desarrollo social no es siempre paralelo al desarrollo tecnológico que tenga el país.



CONCLUSIONES

1. Los trabajadores, para poder formar o crear un sindicato, tienen que tomar en cuenta si en Guatemala se respeta y se cumple la libertad sindical, ya que ésta lleva intrínsecamente un respaldo jurídico; pero antes de una constitución que diera las bases de hacer valer derechos laborales no era así, podemos discernir que es fenómeno social.

2. Se puede decir que una de las características de la libertad sindical es que es un derecho humano fundamental, ya que atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos ha brindado a la legislación, a la teoría y a sus modos de interpretación.

3. En Guatemala hemos observado que un trabajador ante el patrono nunca va a poder tener coerción sobre él, ya que las leyes laborales y sus órganos administrativos y judiciales que debe de velar por que se cumplan (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de Trabajo y Previsión Social), no ponen empeño para que se imparta la justicia constitucionales cuando a la protección del trabajador.

4. La aceptación y participación de los sindicatos dentro del proceso de valuación de puesto, es uno de los principales márgenes que debe estandarizar una empresa dentro de su proceso de selección y contratación de personal, al lograr estas se logra una efectiva comunicación dentro de las relaciones empresa-sindicato, consiguiendo



además que el nuevo personal sea fácilmente aceptado por sus compañeros de trabajo.

5. El rol que desempeñan los sindicatos laborales es de suma importancia para la fuerza laboral de nuestro y cualquier país, sin embargo una mala gestión de los mismo podría generar conflicto, disminuir la producción, huelgas y otros factores negativos para economía de un país.



RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo, capacite a los trabajadores como empleadores para que, en una forma correcta y armónica, puedan arreglar sus problemas laborales y éstos no lleguen a organismos internacionales; utilizando medios como la conciliación, mediación y en última instancia el arbitraje.
2. Se deben hacer respetar los derechos laborales por parte de los patronos, para el fortalecimiento de los trabajadores, y con la seguridad de no vulnerar, obstaculizar o tergiversar los derechos constitucionales en cuanto a la libre sindicalización.
3. Que el Estado capacite, a los trabajadores acerca de qué es la libertad sindical, clases de libertad, qué es una filiación sindical, cuál es la naturaleza de la libertad sindical y qué derechos conlleva.
4. Por parte del Estado de Guatemala y la creación de la unidad específica de control debe de velarse por el respeto de los derechos humanos de las personas cuando los sindicatos formen parte de la evaluación de personal.
5. Debe de evaluarse la necesidad de reformar o fortalecer la legislación respecto al que hacer de los sindicatos para que los mismos cumplan realmente con su misión y no se cometan atropellos en contra de los derechos de los trabajadores.





ANEXO UNICO

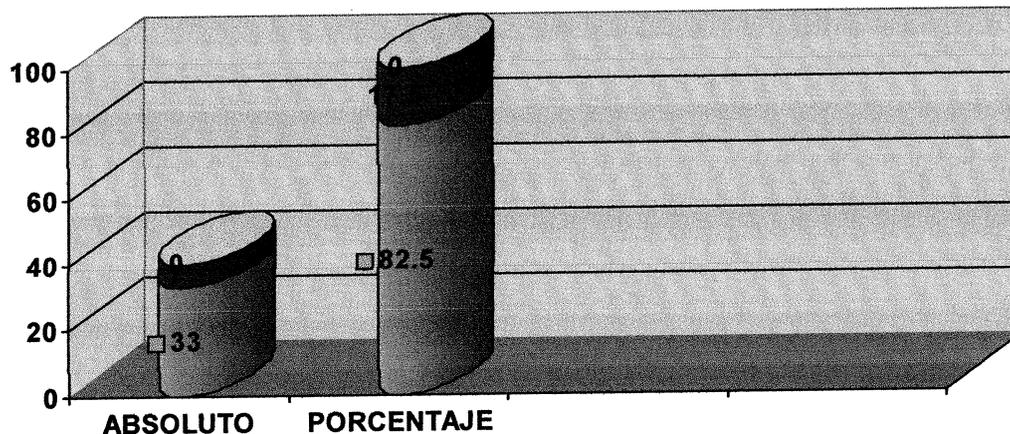
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Resultado de encuestas.

Número de entrevistados: 50

1. ¿Considera usted que debe de reformarse del Código de Trabajo respecto a las sanciones a los líderes sindicales que se benefician de la actividad sindical para intereses particulares?:

ALTERNATIVA	ABSOLUTO	RELATIVO
SI	48	96%
NO	00	00%
NO CONTESTARON	02	04%
TOTALES	50	100%

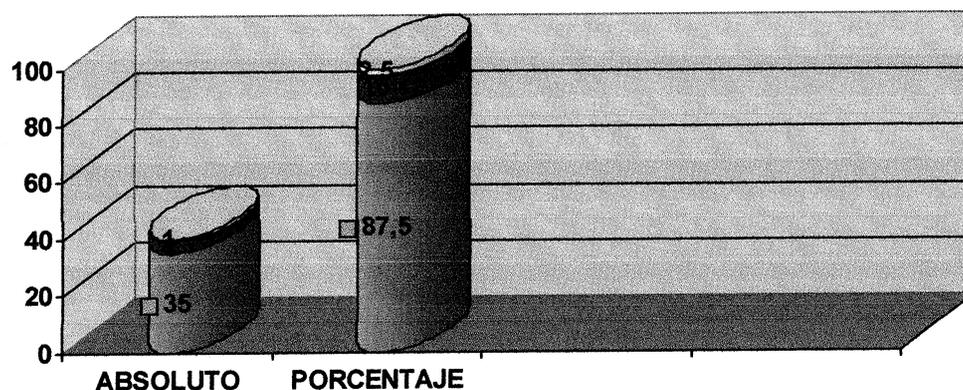


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 50 personas que representan el 100% de la muestra; 48 de ellas que representan el 96 indicaron que si debe de reformarse del Código de Trabajo respecto a las sanciones a los líderes sindicales que se benefician de la actividad sindical para intereses particulares? y 02 personas más que completan la muestra no respondieron a la pregunta.



2. ¿Considera usted que existen dificultades Institucionales de la Inspección General de Trabajo en verificar el actuar de los sindicatos?

ALTERNATIVA	ABSOLUTO	PORCENTAJE
SI	49	98%
NO	01	02%
NO CONTESTARON	00	00%
TOTALES	50	100%

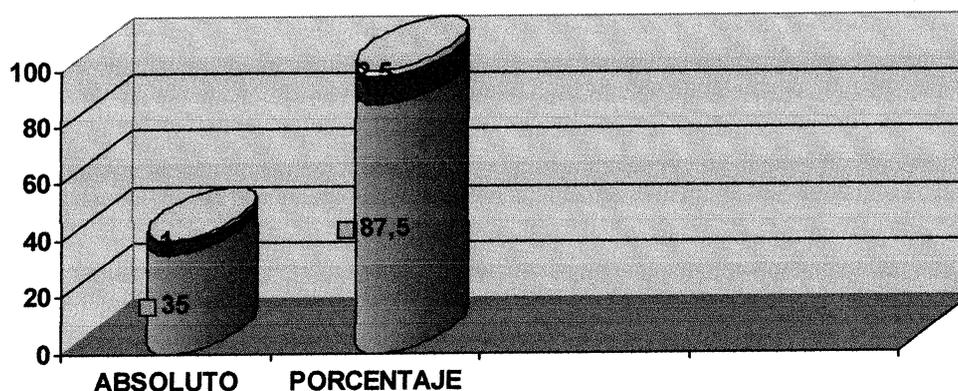


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 50 personas que representan el 100% de la muestra; 49 de ellas que representan el 98% indicaron que si existen que existen dificultades Institucionales de la Inspección General de Trabajo en verificar el actuar de los sindicatos y 01 persona más que representa el 2% considera que no es así.



3. ¿Considera usted que el Estado debe de analizar las funciones que deben de desempeñar los sindicatos y lideres sindicales dentro del sistema laboral de Guatemala?:

ALTERNATIVA	ABSOLUTO	PORCENTAJE
SI	25	50%
NO	13	26%
NO CONTESTARON	12	24%
TOTALES	50	100%

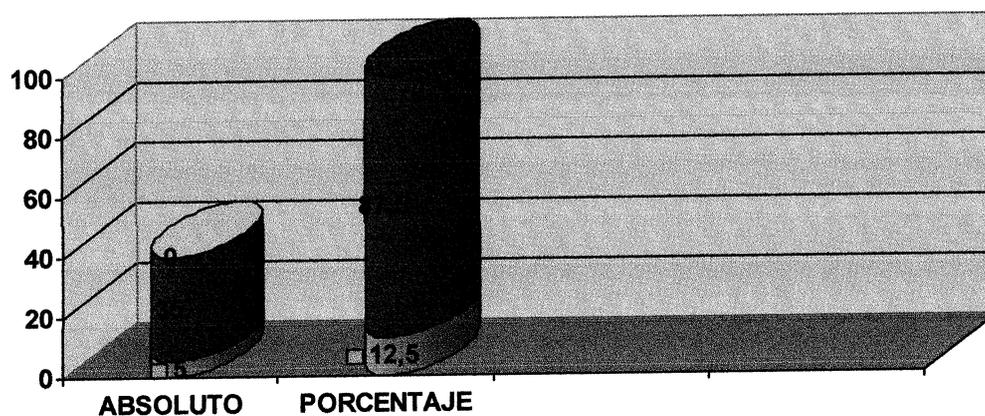


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 50 personas que representan el 100% de la muestra; 25 de ellas que representan el 50% indicaron que efectivamente el Estado debe de analizar las funciones que deben de desempeñar los sindicatos y lideres sindicales dentro del sistema laboral de Guatemala; 13 personas más que representan el 26% indicaron que no es así y 12 personas que reflejan el 24% y complementan la muestra no respondieron la pregunta.



4. ¿Considera usted que los sindicatos no cumplen con su visión y misión de protección a los derechos de los trabajadores sino a intereses particulares?

ALTERNATIVA	ABSOLUTO	PORCENTAJE
SI	49	98%
NO	01	02%
NO CONTESTARON	00	00%
TOTALES	50	100%

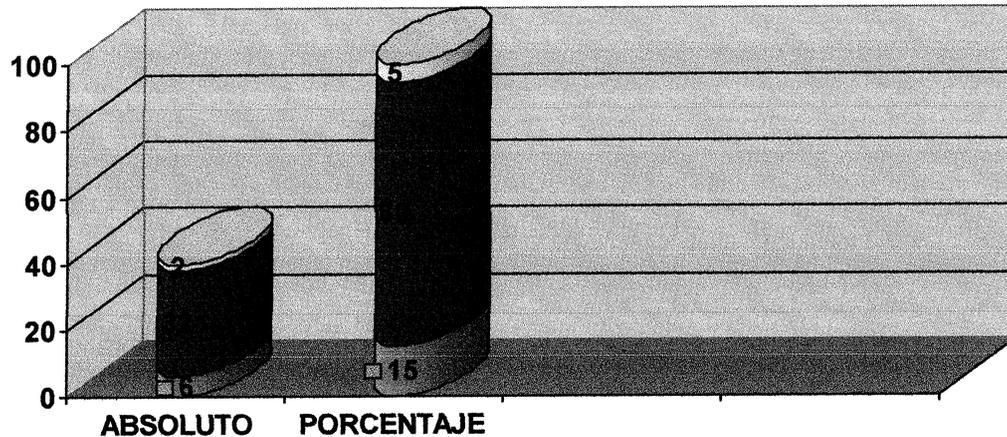


INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 50 personas que representan el 100% de la muestra; 49 de ellas que representan el 98% de la población indicaron que los sindicatos no cumplen con su visión y misión de protección a los derechos de los trabajadores sino a intereses particulares y 01 persona más que representa el 02% de la muestra señaló que no es así.

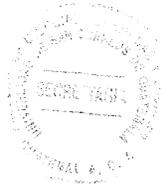


5. ¿Considera que es necesario que se controle de mejor forma a los sindicatos para que no se cometan abusos en relación a su participación sindical y la obligación contraída al momento de su contratación?

ALTERNATIVA	ABSOLUTO	PORCENTAJE
SI	39	78%
NO	08	16%
NO CONTESTARON	03	06%
TOTALES	50	100%



INTERPRETACIÓN. De la población encuestada de 50 personas que representan el 100% de la muestra; 39 de ellas que representan el 78% indicaron que es necesario que se controle de mejor forma a los sindicatos para que no se cometan abusos en relación a su participación sindical y la obligación contraída al momento de su contratación; 08 personas más que representan el 16% señalaron que no es necesario y 03 personas más que representan el 06% del total de la muestra no contestaron la pregunta.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **El concepto del Convenio Colectivo**, en Estudios en Memoria a De Ferrari, Montevideo 1973.
- ALFONZO GUZMÁN, Rafael J. **Nueva didáctica del derecho de trabajo**. 5ta edición, Editorial V.C.V. Caracas Venezuela, 1987
- AMÉRICO PLÁ Rodríguez. **Ajuste económico y política laboral**. Editorial Hardcover. Centro de Estudios Regionales Andinos, San Bartolomé de las Casas.
- Asociación Profesional y Convenios Colectivos. **Derecho Colectivo de Trabajo y Derecho Individual**. Editorial Desalma. 1973.
- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho individual del trabajo**. C&N, Primera edición, Guatemala, 2006.
- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Guías de estudio derecho colectivo del trabajo**. C&N, Primera Edición, Guatemala, 2006.
- BÁMACA, Vicente. **Historia, denominación, definición y naturaleza del derecho de trabajo en Guatemala**. Fundación Mario López Larrave, Guatemala, folleto, 2007.
- BÁMACA, Vicente. **Sindicatos, contratos, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo**. Fundación Mario López Larrave, Guatemala, folleto, 2007.
- BRICEÑO Alberto. **Manuel de Derecho de Trabajo**. Editorial La Fuente, México D.F. 1988.
- CASTILLO Y CASTILLO, Carlos Humberto. **La libertad sindical, derecho de clase**. Tesis al conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Imprenta Seletex. Guatemala, C.A, USAC, 1974.
- CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad**. Quinta Edición, Editorial Impresiones Graficas de Guatemala, Guatemala, 2003.
- CASTRO MODENESSI, Eugenia de la Asunción. **La libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco**. Tesis al conferírsele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Imprenta comercial. Guatemala, C.A, USAC, 1989.



- CARNELUTTI, F, **Teoría del reglamento collettivo di lavoro, Padova**, 1936, citado por Villavicencio Ríos, Alfredo, Los Acuerdos Marco Sobre la estructura de la Negociación Colectiva, Naturaleza Jurídica, eficacia, contenido, Ed., Comares, Granada 1998.
- CALDERA RODRÍGUEZ, Rafael Antonio. **Derecho del Trabajo**. Editorial Atenea, Buenos Aires Argentina, 1957
- Cesar Landelino Franco López. **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**. Guatemala, 2004
- Cesar Landelino Franco López. **Manual del Derecho Procesal de Trabajo**. 4ta edición 2007
- COSER, Lewis A. **Las funciones del conflicto social**. México F.C.E. 1989
- ESPINOSA Justiniano, **El sindicalismo en Colombia** en Revista Jeveriana número 475, Junio, 1981
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1949.
- ESPASA CALPE, Sociedad Anónima. **Diccionario de la real academia española**. XIX edición, editorial Espasa, Calpe, S.A. Talleres Tipográficos, Madrid, España, 1,974.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Segunda edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2005.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **240 Ejercicios de interpretación y aplicación para conocer el Código de Trabajo**. Segunda edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala,
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Editorial Fénix, Guatemala, 2004.
- Francisco Walker Linares. **Nociones Elementales de Derecho del Trabajo**. Editorial Nascimento. 1956
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho Procesal del Trabajo**, Ed. San Marcos, Perú, 1998.
- Guillermo Cabanellas, **Tratado de Política Laboral y Social**. Editorial Heliasta. S.R.L. tomo II.
- GRISOLÍA, Julio Armando. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Buenos



Aires, Depalma, 2011

GRONDA, Ramírez. **Derecho del Trabajo**. Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1980.

GARCÍA MÁINEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Editorial Porrúa, 53ª Edición, México, 2002.

KELSEN, Hans. **Teoría general del derecho y del Estado**. Traducción Eduardo García Máinez, Universidad Nacional Autónoma de México, 4ta reimpresión, (S.E.), México, 1988.

KAHN-FREUND, Otto, **Trabajo y Derecho**. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.

Mario de la Cueva. **Nuevo Derecho Mexicano**. Decimocuarta edición, Editorial Porrúa. S.A. Tomo I. México 1999.

Mario López Larrave. **Introducción al estudio del Derecho Procesal de Trabajo**. Editor responsable: Gustavo Lapola. Guatemala, Febrero 2008.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Primera Edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Sexta Edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2005.

Nevzali Mario. **El Derecho del Trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Editorial Astred, Buenos Aires, Argentina, 1983

OIT. **Dialogo Social Organización Obrera Las Negociaciones Colectivas**. 1996-2001

OIT Ginebra. **Manual de Educación Obrera, Las Negociaciones Colectivas**

PIC, Paul, **Traité élémentaire de la législation industrielle**, 6a. ed., París, Arthur Rousseau Editeur, 1930.

Raúl Antonio, Chicas Hernández. **Derecho Colectivo de Trabajo**. Editorial Orión, Guatemala.

SANDOVAL, Oswaldo. **La Ley Procesal del Trabajo**, Editorial Editor. Chile, 1996

SÁNCHEZ, Ricardo. **La Huelga. Luchas de la clase trabajadora en Colombia**. Bogota Universidad Nacional de Colombia 2009.



STEPHEN P. Robbins, Comportamiento Organizacional. 10ª edición. Editorial Pearson educación. México 2004.

VALDEZ Dar-Ré, Fernando, **Relaciones Laborales**, Negociación Colectiva y Pluralismo Social. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid 1996

VALDEZ Dar-Ré, Fernando. **Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva, en Relaciones Laborales, negociación colectiva y pluralismo social.** ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1996.

VALDEZ Dal-Ré y Villavicencio Ríos. Alfredo. **La estructura de la Negociación Colectiva: bases conceptuales y análisis del caso peruano.** s/p

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica.** Gaceta 11. Guatemala, 2005

Diccionarios

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1989.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Políticas, Jurídicas y Sociales.** Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina, 1983.

SALVAT. **La Enciclopedia.** Madrid, España: Ed. Salvat, 2004.

SOPENA, Ramón. **Diccionario Enciclopédico Ilustrado Sopena.** Barcelona, España: Ed. Ramón Sopena, S.A., 1982.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Decreto 14-41 del Congreso de la República de Guatemala.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de Naciones Unidas, 1,948.