

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

**INCORRECTO EJERCICIO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES
OBSTACULIZADORAS DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

JENIFFER JASMIN LÓPEZ AYALA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017

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

**INCORRECTO EJERCICIO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES
OBSTACULIZADORAS DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JENIFFER JASMIN LÓPEZ AYALA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre 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. Jhonathan 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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 26 de marzo de 2015.

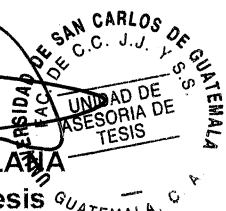
Atentamente pase al (a) Profesional, EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JENIFFER JASMIN LÓPEZ AYALA, con carné 200311979,
 intitulado INCORRECTO EJERCICIO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES OBSTACULIZADORAS
DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

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

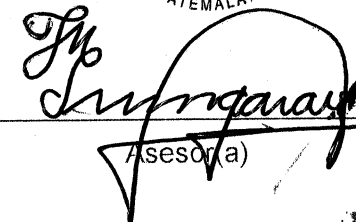
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

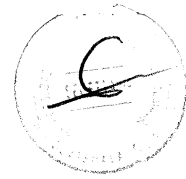


Fecha de recepción 06 / 04 / 2015.


 Asesor(a)

LICENCIADA
Edna Mariflor Irungaray López
ABOGADA Y NOTARIA

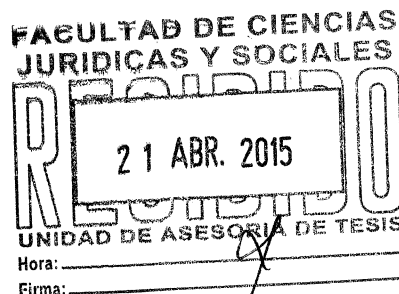




LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala 20 de abril del año 2015

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor:

Le doy a conocer que de acuerdo con el oficio emitido de fecha veintiséis de marzo del año dos mil quince se me nombró asesora de la bachiller Jeniffer Jasmin López Ayala de su tesis denominada: **“INCORRECTO EJERCICIO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES OBSTACULIZADORAS DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA”**. Para ello, me permito señalar lo siguiente:

- a) La sustentante durante el desarrollo de su tesis empleó de forma adecuada la información científica relacionada con el tema investigado, mediante la recolección de datos doctrinarios y jurídicos recabados y después de dar lectura de manera detallada a la misma puedo señalar que se adapta a los lineamientos exigidos.
- b) Durante el desarrollo de la tesis se utilizaron los métodos respectivos y las técnicas necesarias para determinar de forma clara los puntos teóricos necesarios, correctos, fundamentales y relacionados a la realidad actual del país, para así establecer la importancia jurídica de analizar las prácticas antisindicales, siendo los métodos utilizados: inductivo, deductivo y analítico. Las técnicas empleadas fueron las de fichas bibliográficas y documental.
- c) En relación a la redacción, vocabulario, desarrollo de los capítulos y conclusión discursiva, es claro que determinan ampliamente la independencia de los procesos de negociación colectiva. La tesis constituye un aporte significativo para la bibliografía guatemalteca y es de bastante interés para profesionales, estudiantes y ciudadanía en general ya que abarca la realidad nacional, señalando a su vez la necesidad de cumplir con los objetivos generales y específicos, así como también presenta la comprobación de la hipótesis formulada, relativa a señalar el incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva.
- d) La bachiller estuvo de acuerdo en llevar a cabo las modificaciones anotadas, siempre bajo el respeto de su posición ideológica y siguiendo lo indicado por la asesora, con quien no es pariente dentro de los grados de ley.



LICDA. EDNA MARIFLOR IRUNGARAY LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA

Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Licda. Edna Mariflor Irungaray López
Asesora de Tesis
Colegiada 8886

LICENCIADA
Edna Mariflor Irungaray López
ABOGADA Y NOTARIA

Villa 1 1-55 zona 4 Rodseguros
Tel: 23613631

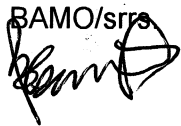


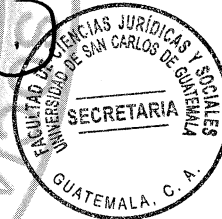
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala




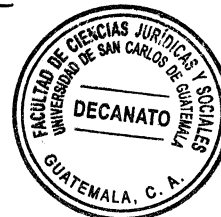
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JENIFFER JASMIN LÓPEZ AYALA, titulado INCORRECTO EJERCICIO DE PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES OBSTACULIZADORAS DE LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srps



 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser mi guía en todo momento, por enseñarme que ante todas las adversidades de la vida, siempre hay una forma de salir adelante.

A LA VIRGEN MARÍA:

Por ser mi compañera en los momento más difíciles y más felices a lo largo de mi carrera.

A MI PADRE:

Manuel de Jesús López Vásquez, por enseñarme a tener el coraje para enfrentar la vida, y a la vez disfrutar de cada experiencia, porque fuiste el ejemplo de lucha, amor, perseverancia, honradez, humildad y sinceridad, gracias por todo eso que me ha hecho la mujer que soy, este triunfo es tuyo papi, espero que donde estés puedas disfrutarlo.

A MI MADRE:

Marta Yolanda Ayala Gómez, por estar a mi lado en cada momento de mi vida, por confiar plenamente en que lo lograría, y apoyarme en cada decisión importante que culminó en este día.

A MI ESPOSO:

Emerson Alexander Ramírez Arrecis, porque juntos hemos recorrido este camino de sacrificios, siendo amigos, luego novios y finalmente compañeros de vida, es momento mi amor de que disfrutemos la recompensa del esfuerzo obtenido gracias a tus sabios y acertados consejos.

A MI HIJO:

Manuel Antonio de Jesús Ramírez López, porque tú me inspiras cada día para seguir luchando, espero que



aprendas que la persistencia se hizo para lograr sueños.

A MIS HERMANOS:

Jimmy y Katy, porque juntos hemos superado una de las más grandes tragedias; pero debe ser esta la razón por la que cada día luchemos y salgamos adelante como nuestro papá lo hubiera deseado, y como mamá se lo merece, espero que este triunfo sea ejemplo para su formación.

A MIS ABUELITOS:

Que en paz descanses, gracias por esas historias de vida que son ejemplo de superación.

A MIS SUEGROS Y CUÑADOS:

Por sus buenos deseos en todo momento.

A MIS SOBRINAS:

Elizabeth y Victoria, para que sepan que pueden lograr todo lo que se propongan en la vida.

A MIS TÍOS, PRIMOS, Y DEMÁS FAMILIA:

Por las muestras de apoyo y cariño, en especial a mi tía Lucky por su apoyo incondicional y a mi tío Julo, porque con su bondad y humildad me recuerda a mi papá.

A MIS AMIGOS:

Gracias por su apoyo y motivación constante.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El rol que juega el Estado en la negociación colectiva u obstaculización de las libertades individuales y sociales de los trabajadores, es determinante y el examen de ese conjunto de cosas desde la capacidad de los propios trabajadores para ser coherentes en las respuestas que a los mismos se planteen es fundamental y objeto de estudio del trabajo de tesis desarrollado que se intitula incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerada como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Toda persona, tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Además, tiene que garantizarse el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección y el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley.

Con la tesis, se lograron expresar ampliamente los fenómenos, conflictos, problemas e interrogantes en los diferentes ámbitos de operar de los sindicatos en la sociedad guatemalteca.

La investigación es cualitativa y mediante la misma se indagó socialmente las diferentes concepciones, actividades, relaciones, medios, materiales e instrumentos relacionados con el tema de tesis investigado. Se enmarca dentro del derecho público. Su ámbito territorial abarca la ciudad capital y su ámbito temporal los últimos dos años.



HIPÓTESIS

El incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva, no ha permitido que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, ejerzan su derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprobó la hipótesis que se formuló de la tesis llevada a cabo que se intitula incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva, al dar a conocer que toda persona tiene derecho a asociarse con otras, incluso cuenta con el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Además, las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Con los métodos de investigación empleados que fueron el analítico, inductivo y deductivo se lograron desarrollar conocimientos sólidos y certeros en relación al tema de la tesis desarrollado y con los cuales se arribó a una conclusión discursiva fundamentada, garantizando los criterios básicos investigativos respecto a los fenómenos presentados en la sociedad guatemalteca en relación a los sindicatos. Las técnicas documental y de fichas bibliográficas empleadas fueron de importancia, debido a que a través de las mismas se recolectó ordenadamente la información doctrinaria y legal del tema de tesis.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
 CAPÍTULO I 	
1. Los sindicatos.....	1
1.1. Conceptualización.....	3
1.2. Formas.....	5
1.3. Objetivos.....	11
1.4. Fines.....	12
1.5. Requisitos.....	13
1.6. Órganos del sindicato.....	14
1.7. Actividades de los sindicatos.....	18
1.8. Cualidades y derechos para ser directivo sindical.....	18
1.9. Clasificación doctrinaria.....	20
1.10. Formas sindicales irregulares.....	21
1.11. Federación.....	22
1.12. Confederación de trabajadores o central sindical.....	23
1.13. Ligas campesinas.....	24
 CAPÍTULO II 	
2. Fuentes del derecho colectivo del trabajo.....	27
2.1. Normas y convenios internacionales.....	29



	Pág.
2.2. Eficacia interna.....	32
2.3. Constitución Política de la República de Guatemala.....	33
2.4. Normas legales y reglamentarias.....	34
2.5. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.....	35
2.6. Jerarquía de las fuentes.....	36

CAPÍTULO III

3. El sindicalismo.....	39
3.1. Formas.....	42
3.2. La huelga.....	44
3.3. Naturaleza jurídica de la huelga.....	45
3.4. Definición de huelga.....	46
3.5. Proceso evolutivo de la huelga.....	46

CAPÍTULO IV

4. Estudio del incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva.....	49
4.1. Proceso de negociación colectiva.....	49
4.2. Ejercicio de prácticas antisindicales y desleales.....	52
4.3. Lucha contra prácticas antisindicales.....	53



Pág.

4.4. Incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva en Guatemala.....	55
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es aquella que se lleva a cabo entre los trabajadores de una empresa, no siempre reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y por la empresa o representantes de empresas del sector, existiendo en la actualidad un incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva, motivo de estudio del trabajo de tesis realizado.

La finalidad de negociación colectiva, consiste en llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores en el ámbito en el que se circunscribe la negociación. En determinadas ocasiones, como medida de presión para la negociación y para hacer cumplir los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La sociedad guatemalteca afronta obstáculos para el ejercicio pleno de los derechos económicos y sociales, entre ellos la libertad de coalición y organización sindical de los trabajadores y otros asuntos de interés para la clase obrera y campesina.

Los objetivos de la tesis, dieron a conocer que es necesario el combate de las prácticas antisindicales, así como determinar la importancia de ubicación de la negociación colectiva en el contexto del ordenamiento jurídico internacional, a efecto de contrastar las diferentes legislaciones con la actividad que realizan los operadores locales de justicia y sus órganos auxiliares. Los métodos que se utilizaron fueron el inductivo, deductivo y analítico. Las técnicas empleadas fueron la documental y bibliográfica.



También, es importante un enfoque acerca de la actitud negativa de carácter permanente estructural y coyuntural de muchos patronos con respecto al Estado de derecho, así como frente al derecho humano de libertad de asociación y negociación colectiva.

Es importante destacar que por Estado de derecho se entiende la sujeción de la actividad estatal dentro del marco de la ley. Un elemento básico para la existencia del Estado de derecho es la supremacía de la Constitución y la primacía de las leyes. La hipótesis formulada, comprobó que ante el auge del proceso de globalización de la economía que apareja la competitividad y la productividad en el contexto de un mercado neoliberal, el desarrollo del sindicalismo es visto como el obstáculo del sistema.

El desarrollo de la tesis se dividió en cuatro capítulos: el primer capítulo, analiza los sindicatos, conceptualización, formas, objetivos, fines, requisitos, órganos de los sindicatos, actividades sindicales, cualidades y derechos para ser directivo sindical, clasificación doctrinaria, formas sindicales irregulares, federación, confederación de trabajadores o central sindical y ligas campesinas; el segundo capítulo, indica las fuentes del derecho colectivo del trabajo, normas y convenios internacionales, eficacia interna, Constitución Política de la República de Guatemala, normas legales y reglamentarias, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo y jerarquía de las fuentes; el tercer capítulo, establece todo lo relacionado con el sindicalismo y el cuarto capítulo, estudia el incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva.



CAPÍTULO I

1. Los sindicatos

La estructura sindical es referente al conjunto de las distintas expresiones de organización sindical. Se encarga, de dar respuesta a la función histórica que le es correspondiente, siendo los obreros quienes tienen que indicar que dicha función sea efectiva, para que ello los lleve a lograr sus finalidades propuestas; para lo cual, tienen que conocer claramente el funcionamiento de la estructura sindical.

Para la mayor parte de los obreros, por inexistencia de información relacionada con el tema sindical, la estructura con la cual se cuenta, no consiste en un problema que les afecte de manera directa.

Un elevado número de trabajadores, tienen que afiliarse al sindicato como forma de combate, para la obtención de mejoras o ventajas de orden económico de su empresa o de su patrón, siendo la estructura sindical tomada en consideración como una cuestión técnica que deben encargarse de resolver sus dirigentes. Para la mayoría de dirigentes sindicales, la estructuración de su sindicato, tiene que llevarse a cabo de acuerdo a las conveniencias que tengan sus afiliados, cuando los mismos no responden a los intereses personales o políticos que establezcan sus dirigentes.

En dicha situación, tanto los empresarios como los dirigentes sin conciencia alguna de clase, han sido quienes han propiciado a lo largo de la historia el movimiento sindical en



la sociedad guatemalteca y de organizaciones sindicales que dan respuesta inmediata a sus particulares intereses y que se han constituido en el problema de dicho movimiento en el país.

Además, las circunstancias de las luchas obreras, el desarrollo de la economía feudal y agraria a industrial, ha ido cambiando de manera constante en cuanto a las formas de estructuración sindical.

Originalmente, fueron mayormente efectivos los sindicatos de oficios gremiales y en la actualidad lo son los que dan respuesta a la organización de los trabajadores por rama de industria, los cuales reciben el nombre de sindicatos industriales.

"La estructura sindical, no ha sido el resultado de investigaciones y de estudios técnicos en la materia, sino la respuesta de la constante lucha y de la acción sindical que han ido creando en cada momento las distintas organizaciones, para lograr alcanzar sus finalidades".¹

Sin una adecuada orientación de orden técnico, que permita mejorar una definición de las organizaciones sindicales y de las acciones de cada una de ellas, se hace bastante difícil un trabajo efectivo de ello, así como alcanzar los objetivos que los sindicalistas se hayan propuesto alcanzar. Por ello, es necesario elevar el nivel cultural de los trabajadores del país, aumentando para el efecto, el nivel cultural de los trabajadores y

¹ Urquizú Orozco, Josué Antonio. **Los sindicatos y la huelga**. Pág. 88.



creando a la vez los mecanismos necesarios que permitan una estructura sindical apropiada.

1.1. Conceptualización

"El sindicato consiste en la forma básica de la organización sindical, que se encarga de agrupar a los trabajadores en la defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, se encuentra en síndico proveniente de las lenguas romanas y deriva de syndicús, voz con la cual se calificaba al procurador electo para la defensa de los derechos de una corporación".²

En Grecia, era quien asistía a la justicia, o bien el defensor o individuo encargado de comisiones, para resguardar determinadas instituciones o para fallar en relación a las confiscaciones.

- a) **Concepto de tipo social:** esta clase de concepto, se encarga de caracterizar a los sindicatos como las asociaciones de carácter profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como finalidad, las mejoras de las condiciones de trabajo y de sus integrantes.

Al sindicato, lo configura una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por finalidad el estudio y la defensa de los intereses, tanto económicos como comerciales, industriales y agrícolas.

² Romero Armas, Mario Rodrigo. **Sindicalización**. Pág. 50.

El sindicato, es una asociación permanente de asalariados con la finalidad del mantenimiento o de mejorar las condiciones de su relación de trabajo y tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales.

Sindicato, es la organización que tiende claramente al desarrollo y consolidación en sentido de solidaridad humana, entre los trabajadores para la consecución del progreso social y es por ello que las luchas sociales en ningún momento deben buscar únicamente el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, sino que lo que buscan es aspirar a alcanzar profundamente mejoras en la actividad laboral nacional.

Los mismos, tienen que ser contribuyentes a la unificación de las corrientes del movimiento sindical, elevando para ello el nivel ideológico de sus afiliados para poder luchar contra el imperialismo existente y con las políticas de explotación nacional que puedan presentarse.

- b) Concepto legal: el sindicalismo consiste en la asociación permanente de patronos, empleados privados, miembros del magisterio o trabajadores en general de una misma actividad, oficio o especialidad, oficios o de actividades similares o conexas constituidas de manera exclusiva para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el 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".

El sistema jurídico guatemalteco es ecléctico y se inspira en otros sistemas jurídicos. El sindicato, es una fuerza colectiva que se encarga de la organización para la defensa de sus derechos y para hacerlos efectivos, siendo esa fuerza la que surge de las agrupaciones de trabajadores, que al encontrarse legalmente constituidos, se convierten en personas jurídicas colectivas con capacidad de ejercer derechos y de contraer obligaciones, motivo por el cual entre sus finalidades tiene que presentarse el bienestar general de los trabajadores, tanto de orden económico como social y además la posibilidad de participación e influencia de los asuntos de carácter general de la sociedad guatemalteca.

1.2. Formas

Una adecuada estructura sindical, tiene que contener las organizaciones que se necesitan para que el sindicalismo pueda llevar a cabo sus objetivos, debido a que en caso contrario, se debilitaría por completo cualquier acción llevada a cabo por los trabajadores y encaminada a alcanzar sus finalidades.

La determinación de qué tipo de sindicato y qué estructura sindical es la mejor para los trabajadores, es una cuestión bastante difícil de tomar en consideración, siendo ello



debido a que siempre existen buenas razones por las cuales los trabajadores llevan a cabo la elección de la forma de sindicato.

El mejor tipo de sindicato, consiste en el cual efectivamente se tiene que cumplir de manera eficiente con la finalidad del sindicato y para ello se tienen que tomar en consideración una serie de factores, siendo los mismos los que a continuación se dan a conocer:

- 1) Dentro de las zonas debidamente industrializadas y con mayor movimiento comercial: los mejores tipos de sindicato consisten en aquellos que son organizados por rama industrial o sindicatos de industria, dentro del plano local, regional o provincial y dentro del plano nacional.
- 2) En las localidades donde existan empresas que se encuentren aisladas: con una buena cantidad de trabajadores, pero que sean de distinta industria a la que sea la original.
- 3) En los lugares en los cuales hayan pequeños centros de trabajo: es mejor que se organicen en sindicatos de industrias y en oficios varios para la realización de las actividades sindicales.
- 4) En el campo: es de importancia hacer mención que los trabajadores agrícolas tienen que organizarse en ligas que sean campesinas, para llevar a cabo sus finalidades.



El fundamento de toda estructuración sindical consiste en el sindicato, el que de conformidad con su integración puede ser el siguiente:

- a) Sindicatos gremiales: o de oficio, como también se les denomina y son aquellos que se organizan de acuerdo al criterio organizativo en cuanto al trabajo que se lleva a cabo, por parte de los trabajadores de manera independiente a la empresa en la cual trabajan.

Esta clase de sindicatos, ha sido producto de la manera artesanal de la producción que se llega a presentar en un momento determinado, habiendo para el efecto sido ello anterior a la revolución industrial que existió.

Los mismos, no son eficientes en la actualidad, debido a la actual industrialización y a la aguda lucha social por los siguientes motivos:

- Resguarda únicamente a aquellos trabajadores que se encuentren debidamente especializados.
- Deja librados a un elevado número de trabajadores, que no cuentan con especialización alguna, siendo ellos quienes además abarcan la mayoría de la clase obrera.
- Se encarga de la agrupación de las distintas fuerzas obreras dentro de una misma empresa y un igual sector.

- Crea una aristocracia privilegiada dentro de la misma clase obrera que pueda existir.

- Dentro del mismo proceso de industrialización se va perdiendo fuerza y no pueden hacerse valer las exigencias y los problemas que pueda llegar a presentar la economía moderna.

- b) Sindicatos por rama de industria: los mismos, se organizan tomando en consideración a todos los trabajadores, obreros manuales, empleados técnicos de una industria o bien la producción en la cual laboran los trabajadores.

"Los sindicatos de esta categoría, también se denominan sindicatos industriales o sindicatos de industria. En la actualidad, los mismos se encuentran bien organizados y son los que mejor responden a las necesidades de organización del movimiento obrero, sobre todo en relación al desarrollo industrial".³

Sus ventajas son las que a continuación se indican:

- Los afiliados son los encargados de convertirlos en fuertes y bastante poderosos.

- Se organiza a los trabajadores debidamente especializados, los cuales son constitutivos de la mayoría, poniendo para ello en práctica de manera eficiente el

³ Barrio Alonso, María de los Ángeles. **Historia de la negociación colectiva.** Pág. 20.



postulado de solidaridad obrera y sindical al no fomentar la creación de grupos privilegiados dentro de la misma clase obrera.

- Se les otorga una sólida fuerza y eficacia para la discusión de los contratos o pactos colectivos, proporcionando para ello una visión total de la economía de las empresas, para la obtención de una mayor y eficaz solución a la problemática económica que pueda llegarse a presentar entre el capital y el trabajo.
 - Promueve la unión del movimiento obrero, debido a que propugna claramente la existencia de una organización de todos los trabajadores de las empresas del mismo sector, así como también se encarga de propugnar iguales ventajas dentro de la clasificación de salarios.
 - La fuerza que le otorga el mayor número de trabajadores es la que le permite la mejor organización y la realización de actividades tendientes a elevar el nivel económico, político y social de los trabajadores.
 - Sus dirigentes puedan efectivamente tener participación con mayor representación y eficacia ante los diversos organismos de orden público y privado dentro de la comunidad.
- c) Sindicatos de empresa: son los que se organizan tomando en consideración como fundamento la empresa en la cual trabajan. Este tipo de sindicatos, apareció como producto de las primeras luchas de los trabajadores contra el



empleador o poseedor de los medios de producción, en el momento en el cual los trabajadores se percataron de la necesidad de organizarse, sin tomar en consideración los oficios que cada uno de ellos puedan llegar a desempeñar, sino haciendo énfasis de la organización como defensa contra quien era el enemigo. A este tipo de sindicatos, se les pueden marcar determinadas deficiencias, siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- Son tendientes a convertirse con facilidad en inobservantes de la influencia de acción directa que el empresario lleva a cabo, sobre todo en los centros de trabajo que sean pequeños.
 - Crean un paralelismo sindical, con relación a otros sindicatos de empresas bien similares, con otras o diversas corrientes ideológicas.
 - No pueden llevar a cabo acciones poderosas, por motivos del escaso número de afiliados que existen.
 - Pierden por completo la visión de los problemas de todos los trabajadores y caen con bastante facilidad en no compartir la empresa.
- d) Sindicatos de industrias varias: en los mismos, se agrupa a los trabajadores de diversas industrias dentro de un determinado territorio. Los mismos, a pesar de tener semejanzas entre ellos, no son del todo parecidos.



En ellos, se agrupa a los trabajadores de todas las empresas sin tomar en consideración el sector industrial en el cual laboran; mientras que en los sindicatos industriales, lo que se lleva a cabo es una organización de todos los trabajadores de una industria específica.

"Los sindicatos de industrias varias, son un tipo de organización accidental bien eficaz. Por lo general, estos sindicatos llevan a cabo su desarrollo en los países subdesarrollados, en donde los centros industriales son incipientes. Pero, en la medida en que las regiones se desarrollan, los mismos se van haciendo más y más fuertes".⁴

Pero, cuentan con la desventaja de que se debe tomar en consideración que este tipo de sindicatos puede contar con una serie de dificultades relacionadas con grupos específicos y disímiles de los afiliados, por el sencillo hecho de ser provenientes de varios sectores pertenecientes a la industria, los cuales pueden llegar a confrontar una serie de problemas.

1.3. Objetivos

Desde sus comienzos, el objetivo primordial del sindicato ha sido el buscar la obtención de mejoras en todos los ámbitos de la actividad humana para su afiliados, o sea, luchar por la obtención de mejores niveles de vida, de estabilidad en el trabajo y bienestar social del trabajador con el desarrollo evolutivo de las distintas asociaciones

⁴ Deusa Pedraza, Manuel Antonio. **Negociación colectiva**. Pág. 15.

profesionales. Además, sus objetivos se han ido multiplicando y variando, de conformidad a la organización de los trabajadores, para que con ello puedan defender sus derechos y hacerlos mayormente efectivos frente a los intereses de los patronos y del Estado.

También, los sindicatos tienen que proponerse finalidades factibles de poderse llevar a cabo, entre las cuales se pueden destacar las siguientes: defender a cada uno de sus miembros en los conflictos de carácter individual, ante los patronos en un arreglo directo o bien ante las autoridades; plantear conflictos de carácter colectivo ante los patronos o ante las autoridades correspondientes y realizar todo tipo de gestiones encaminadas a alcanzar una mejor asistencia social y recreativa de sus miembros.

1.4. Fines

Siendo los mismos los siguientes:

- a) **Fines inmediatos:** son aquellos tendientes como su nombre lo señala de manera inmediata. Los mismos, nacen debido a la influencia de las ideas tanto políticas como sociales en el derecho del trabajo y se encuentran determinadas por las instituciones.

Los trabajadores tienen que asociarse para llevar a cabo sus objetivos, cuya licitud se encuentra asegurada en el ordenamiento jurídico. Entre esos fines, se encuentran los siguientes: procurar la unión de los trabajadores para la defensa

de sus derechos y la fijación de las condiciones de trabajo de conformidad con los patronos.

- b) Fines mediatos: consisten en aquellos que se llevan a cabo después de los fines inmediatos, de acuerdo a la corriente sindical que se siga. Todas las corrientes sindicales establecen la necesidad de un nuevo ordenamiento social, por el cual pugnan para la transformación estatal, variando solamente en relación a las formas y procedimientos que se tienen que utilizar.

Si la ideología sindical consiste en una actitud política, como lo es también la finalidad de buscar una transformación del orden jurídico y una nueva justicia social, entonces los fines mediatos que tiene el sindicato son de carácter político.

1.5. Requisitos

La legislación de trabajo indica para la creación de un sindicato, los siguientes requisitos:

- a) Requisitos de fondo: dichos requisitos son los que se infieren de la definición legal de sindicato y señalan las condiciones esenciales para su existencia, siendo los sindicatos una asociación permanente de trabajadores o patronos. Su fin inmediato, es la lucha por la superación del derecho individual del trabajo que se encuentre reconocida legalmente; y su fin mediato, abarca la lucha por un futuro mejor para la clase trabajadora.



- b) **Requisitos en cuanto a las personas:** los mismos son referentes a las cualidades o calidades que tienen que reunir los miembros de un sindicato y son: ser trabajadores, tener más de catorce años de edad, contar con cualquier nacionalidad, no ser representantes patronales en relación a sindicatos de trabajadores ya que el número mínimo de afiliados con que deben contar es de 20 trabajadores, y en relación a los sindicatos de patronos el número mínimo será de 5 patronos. Los menores de edad y los extranjeros pueden ingresar al sindicato, pero no pueden ser jamás miembros de su comité ejecutivo y de su consejo consultivo.
- c) **Requisitos de forma:** se encuentran configurados en todos aquellos procedimientos y formalidades que sean necesarios para la organización legal del sindicato y esencialmente son: la asamblea constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del comité ejecutivo provisional y la facultad para poder aceptar enmiendas.

1.6. Órganos del sindicato

Los órganos que integran el sindicato son los siguientes:

- a) **Asamblea general:** se encuentra integrada por todos los afiliados y se integra con la mayoría de los miembros que se encuentren inscritos. El ordenamiento legal indica que cuando por cualquier motivo no exista quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para una nueva reunión dentro de los diez siguientes



días, la cual tiene que verificarse legalmente con el número de miembros que concurren.

La misma, consiste en el órgano legislativo del sindicato y las decisiones que en ella se tengan que tomar son de carácter obligatorio y general. Además, las asambleas generales pueden ser ordinarias y extraordinarias. Sus atribuciones se encuentran contenidas en el Artículo 222 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: "Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo consultivo por períodos no mayores de dos años.

Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto después de haber transcurrido dos períodos entre aquél en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo para el mismo cargo si es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes, que deben ser debidamente aprobadas:

1. Que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que llene las calidades que este Código requiere para poder ser miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo consultivo.
2. Que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos.



- b) **Remover total o parcialmente a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.**
- c) **Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.**
- d) **Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso.**
- e) **Fijar las cuotas extraordinarias.**
- f) **Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.**
- g) **Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.**
- h) **Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes.**
- i) **Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.**
- j) **Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.**
- k) **Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.**



- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato.
- m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este Artículo en los que se requiera el voto favorable de las dos terceras partes de la Asamblea".
- b) Comité ejecutivo: consiste en el que tiene la representación legal del sindicato y es el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General.

El número de sus miembros no puede ser excedente de nueve ni ser menor de tres y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan. Dentro de sus actuaciones es responsable directamente, ante los afiliados del sindicato pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten.

Entre las obligaciones del comité ejecutivo, se encuentra la de rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos cada seis meses.

La integración y el funcionamiento del comité ejecutivo se rige por lo preceptuado en el Artículo 223 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.



Además, desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan únicamente a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones que sean concretas y planteadas por la asamblea general o bien por la junta directiva del sindicato.

1.7. Actividades de los sindicatos

Siendo las mismas las que a continuación se dan a conocer:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general ante los miembros del sindicato.
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar tanto económico como social del trabajador y por su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para sus miembros como: cooperativas, entidades deportivas, culturales, de asistencia social y de previsión.

1.8. Cualidades y derechos para ser directivo sindical

Para ser directivo de un sindicato se tienen que reunir las siguientes cualidades:

- a) Ser guatemalteco natural.



- b) **Del estado seglar.**
- c) **Ciudadano en ejercicio.**
- d) **Saber leer y escribir.**
- e) **Ser trabajador activo en el momento de la elección.**
- f) **No haber sido sancionado dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o violación de las leyes de trabajo y previsión social.**

Los derechos de los directivos sindicales son los siguientes:

- a) **Hasta cinco de los miembros del comité ejecutivo gozan del derecho de inamovilidad en el trabajo que desempeñan y, consecuentemente no pueden ser despedidos por el respectivo patrono.**
- b) **Los tribunales de trabajo y previsión social deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.**
- c) **La inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del comité ejecutivo estén en el ejercicio de sus correspondientes cargos sindicales y seis meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.**



La Inspección General de Trabajo es la encargada de la determinación de cuáles de los miembros del comité ejecutivo tienen que gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto tienen que tomarse en consideración las funciones que cada uno de esos miembros llevan a cabo.

El beneficio que se establece de ello, es correspondiente de igual manera a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización, siempre que su número no sea excedente de nueve y para tener derecho al mismo los miembros del citado comité tienen que dar aviso de su elección y a la Inspección General de Trabajo gozando a partir de ese momento del señalado derecho.

La Inspección General de Trabajo, al recibir la solicitud para calificar la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo provisional, tiene que notificarle al patrono para los efectos respectivos.

1.9. Clasificación doctrinaria

Siendo la misma la siguiente:

- a) Por su base física: pueden clasificarse en comerciales, provinciales y regionales nacionales de acuerdo a que en su seno agrupen a diversos trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad de determinada provincia de una región o de un Estado.



- b) Por la clase social que representan: los sindicatos en razón del sujeto del derecho de asociación pueden ser patronales o de trabajadores. Los sindicatos mixtos de patronos y de trabajadores, no son admitidos como norma por la legislación positiva y en la doctrina son bien pocos los autores que los defienden.

- c) Por su naturaleza frente al Estado: pueden ser los sindicatos particulares u oficiales y las personas de derecho público y de derecho privado, de acuerdo a la doctrina estatal que se sostenga y de conformidad con el imperium, así como de las facultades delegadas en ellos por los poderes públicos.

- d) Por la agrupación de sus elementos: se basan en una posición igualitaria de los miembros dentro de cada sindicato y cada sindicato dentro de la esfera legal hace referencia al sindicalismo horizontal, mientras que en el sistema opuesto está sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado, que están prolongadas en la jerarquía interna calificando al sindicato de vertical.

- e) Por la índole de la agrupación profesional: en dicho orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios.

1.10. Formas sindicales irregulares

Tomando en consideración la actuación de determinados sindicatos, algunos autores los agrupan bajo los siguientes nombres:



- a) **Sindicato amarillo:** es más que una forma de sindicato y es constitutivo de una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con los patronos. Los mismos, consisten en organizaciones creadas y encaminadas a los patronos de manera encubierta para oponerse al sindicalismo libre. La denominación de amarillo, sirve también para la calificación de quienes actúan al servicio de los empresarios en los conflictos colectivos, sustituyendo para el efecto a los trabajadores en los movimientos de huelga. Consiste, en aquella organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación profesional pero que en el fondo, es una organización creada o bien protegida por el patrono, para impedir el movimiento obrero libre, siendo esta situación la que tiene una organización encubierta por el patrono.
- b) **Sindicatos rojos:** así se denomina a aquellos sindicatos de tendencias revolucionarias, que por lo general se organizan tomando en consideración la acción directa.

1.11. Federación

"Consiste en una asociación de segundo grado, que se encuentra integrada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones que sean comunes a un mismo sector, sea el mismo industrial o regional. Los tipos de federación más mayormente conocidos federación industrial y federación regional".⁵

⁵ Puebla Pinilla, Ana María. **El derecho colectivo del trabajo.** Pág. 45.



Entre ambos tipos de federaciones existen diferencias fundamentales, en la federación industrial, la integración es vertical debido a que se integran los sindicatos de trabajadores que pertenecen a un mismo sector de industria. Las federaciones de industria, se ocupan de los problemas de los trabajadores en los sectores tomando en consideración este tipo de asociación de carácter coordinador y ejecutivo, mientras que las federaciones regionales se ocupan de los problemas de los trabajadores en la región misma donde estos se encuentran en un mismo país y dentro de una misma confederación.

1.12. Confederación de trabajadores o central sindical

Los problemas comunes de la clase obrera, la necesidad de la existencia de la solidaridad obrera en las luchas de los diversos sectores y niveles, así como la participación del sindicalismo en la comunidad a nivel nacional, son finalidades centrales de las federaciones, las cuales una vez organizadas añaden a ello objetivos al de organizar a todos los trabajadores del país en sindicatos y federaciones que a su vez se afilien a dicha central o confederación.

- a) **Central:** consiste en aquella organización que afilia directamente a todos los sindicatos de una Nación, todavía cuando estos se organicen o no por federaciones.
- b) **Confederación:** es aquella forma de organización que afilia a las federaciones existentes, ya sean de industria, regionales o ambas a la vez.



Una auténtica confederación, además de integrarse por la federaciones existentes, en el país en un momento dado, tiene que permitir una organización más democrática y una mayor representación, desarrollando para ello actividades tendientes a lograr la sindicalización.

1.13. Ligas campesinas

En el medio guatemalteco se conocen como ligas campesinas, aquellas agrupaciones sindicales que se encuentran integradas por los jornaleros de fincas ubicadas en el área rural.

Las ligas campesinas están localizadas tanto en las cabeceras departamentales, municipios y en las aldeas, así como en las fincas y parcelamientos que por lo general están afiliadas a las federaciones existentes.

En la actualidad, existen diferencias en relación al grado de sindicalización entre las distintas regiones del país, encontrando una sindicalización nula ya que las agrupaciones sindicales casi no existen, debiéndose ello a la carencia de organización en gran parte al hecho de existir fincas explotadas en donde los trabajadores únicamente laboran en las fincas en determinadas épocas de cosecha, ya que es cuando existe demanda de mano de obra.

"Después de terminada la época de cosecha, los trabajadores vuelven a su lugar de origen, siendo una minoría de campesinos los que permanecen en las fincas, y ellos



son los denominados mozos o colonos, quienes se encuentran en la finca de manera permanente, devengando salarios bien bajos y dedicándose al cultivo de la tierra en bajos salarios y se dedican al cultivo de la tierra que en calidad de arrendamiento le son entregadas por su patrón con reminiscencias feudales”.⁶

Otro hecho que tiene influencia de manera determinante al mantenimiento a los trabajadores del país, alejados de las organizaciones consiste en que los trabajadores campesinos ven con miedo y temor dichas organizaciones por la represión existente en el lugar.

⁶ Alzaga Ruiz, José Ignacio. **La negociación colectiva, los sindicatos y secciones.** Pág. 91.





CAPÍTULO II

2. Fuentes del derecho colectivo del trabajo

"El derecho laboral funciona con fundamento en fuentes de inspiración, interpretación, integración y producción común a otras disciplinas, pero también cuenta con fuentes propias en relación a la rama del derecho que se independizó del derecho civil hace ya algunos años".⁷

Por ende, se expresa que existen determinadas particularidades del derecho del trabajo, que se manifiestan en el papel central de la negociación, en la subyacencia del conflicto en las relaciones laborales, así como también en las repercusiones en el plano de las fuentes y en la significación del tiempo social dentro del sistema normativo.

En relación a las repercusiones dentro del plano de las fuentes del derecho del trabajo, destaca el carácter negociado de esta fuente particularmente visible en los pactos o convenios colectivos y en los convenios internacionales del trabajo, así como en cuanto a la aparición de categorías de normas que se encuentran en otras ramas jurídicas.

El sistema de fuentes es general a todo ordenamiento jurídico y presenta por ende determinadas peculiaridades en el derecho del trabajo, que limitan la remisión en bloque de esta temática a la teoría general de las fuentes del derecho. Dichas peculiaridades, son fundamentalmente las que a continuación se dan a conocer:

⁷ Cilleros Sánchez, Miguel Ángel. **Los trabajadores y la negociación colectiva**. Pág. 79.



- a) Existencia de fuentes propias: como sucede con los convenios colectivos y con las fuentes que ofrecen perfiles específicos, como la costumbre laboral que ha de ser local y profesional.

- b) La existencia de criterios de aplicación de las fuentes del derecho del trabajo, como sucede con los principios de la norma mayormente favorable y de condiciones más beneficiosas que o bien son distintos de los generales o al menos ofrecen algunas especialidades.

Son fuentes las distintas categorías de disposiciones y principios dentro de un sistema debidamente jerarquizado, producen el derecho de un sistema jerarquizado en un país y momento determinado o bien integran el sistema de normas o reglas de derecho que sean aplicables. Ello, permite abarcar tanto las fuentes comunes con otras disciplinas del ordenamiento jurídico, como las propias del derecho del trabajo.

Doctrinariamente, se han realizado diversas clasificaciones de las fuentes como las formales y materiales, en sentido propio y en sentido traslativo, autónomas y heterónomas, generales y específicas, nacionales y supranacionales y los más recientes cuestionamientos que indican la incompatibilidad entre la clasificación clásica que divide a las fuentes formales y materiales, con la pluralidad de ordenamientos que se manifiestan en la circunstancia de que cuando el ordenamiento del Estado constata una fuente material y la convierte en fuente formal, aquella pierde su naturaleza originaria.



2.1. Normas y convenios internacionales

Las principales normas internacionales vigentes en la sociedad guatemalteca son las que a continuación se indican:

- a) **Declaración de Filadelfia:** contiene los principios fundamentales sobre los cuales se fundamenta la Organización y se refiere específicamente a la libertad de asociación para el progreso, la lucha contra la necesidad que tiene que proseguirse con incesante energía dentro de cada Nación mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores colaboran en igualdad con los representantes de los gobiernos, para garantizar la participación de discusiones libre y de la toma de decisiones de carácter democrático, con la finalidad de asegurar el bienestar común.

Además, reconoce la solemne obligación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y trabajadores para el mejoramiento de la eficiencia en la producción y la colaboración de los trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

- b) **Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** abarca el principio de libertad sindical.



c) **Declaración Universal de los Derechos Humanos: todo ser humano tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.**

d) **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: cualquier persona tiene derecho a asociarse de manera libre con otras, inclusive en cuanto al derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.**

"El ejercicio de ese derecho, únicamente puede encontrarse sujeto a las restricciones que se encuentren previstas por la legislación y que sean necesarias dentro de una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o bien del orden público, para proteger la salud o la moral pública o los derechos y libertades de los demás".⁸

e) **Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales: los Estados Parte durante este pacto, se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección con sujeción solamente a los estatutos de la organización respectiva, para la promoción y protección de sus intereses económicos y sociales.**

Además, no se pueden imponer otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que se encuentren prescritas legalmente y que sean necesarias dentro de una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del ordenamiento público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

⁸ **Ibid.** Pág. 101.

El derecho de los sindicatos a integrar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a afiliarse a las mismas debe encontrarse vigente.

Además, su derecho debe funcionar sin la existencia de obstáculos y sin más limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias dentro de una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público para la protección de los derechos y libertades ajenas.

- f) Convención Americana sobre Derechos Humanos: todas las personas tienen derecho a asociarse de manera libre con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales o de cualquier otra índole.

El ejercicio de esos derechos únicamente puede encontrarse bajo la sujeción de las restricciones que estén previstas por la ley y que sean necesarias dentro de una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público o bien para resguardar la salud o la moral.

Ello, impide la imposición de restricciones legales, y la privación del ejercicio del derecho de asociación a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

- g) Convenios Internacionales de Trabajo: por diversos motivos las normas de carácter internacional figuran en los distintos cuerpos. Pero, en la actualidad la doctrina afirma la interdependencia de los derechos que en ellas se encuentran consagrados.



La Organización Internacional de Trabajo, ha establecido un catálogo de convenios que se denominan fundamentales para los derechos de los trabajadores. Todos los miembros, a pesar de que no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su pertenencia a la organización que se tiene que respetar, promover y hacer realidad de buena fe y de acuerdo con la normativa constitucional.

2.2. Eficacia interna

El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: "Preeminencia del derecho internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno".

La interpretación del alcance del precepto constitucional, ha sido objeto de al menos dos posiciones que giran en relación al concepto de derecho interno. Una parte de la doctrina nacional, sostiene que las normas sobre los derechos humanos cuentan con preeminencia sobre el derecho interno tomando en consideración a la Constitución Política y otros sostienen la supremacía constitucional por encima de cualquier norma jurídica.

Tanto el derecho internacional como el derecho interno interactúan y se auxilian de manera mutua en el proceso de expansión y fortalecimiento del derecho de protección del ser humano.



"Únicamente, con la plena vigencia de los ordenamientos jurídicos de orden internacional e internos en el presente dominio de protección, se puede avanzar en la labor gradual de construcción de una cultura universal de observancia de los derechos humanos".⁹

2.3. Constitución Política de la República de Guatemala

En Guatemala, la Constitución Política de la República de Guatemala se promulgó el 31 de mayo de 1985 y entró en vigencia el 14 de enero de 1986. Las tendencias de las constituciones modernas incluyen dentro de sus cuerpos normativos a los derechos sociales y dentro de los mismos a los laborales.

Doctrinariamente, se ha expresado que la inclusión de los derechos laborales se manifiestan indicando una doble ventaja sustantiva y ello constituye un privilegio para las normas laborales que se manifestará en una efectiva protección contra la existencia de violaciones. Ello, constituye un freno contra la desregulación de normas laborales en cuanto a la existencia del único hecho de estar incluidos en la Constitución Política, debido a que las normas esenciales son bien difíciles de llevar a cabo en relación a los cambios legales.

Por otra parte, dentro del plano de la eficacia, la inclusión de las constituciones de los derechos laborales, permite el empleo de los recursos de garantía constitucional en el país.

⁹ Donis Villalón, José Francisco. **Fundamentos jurídicos de la negociación colectiva**. Pág. 22.



La Constitución Política de la República de Guatemala contiene numerosas disposiciones que se relacionan con los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones. Con relación a los trabajadores del Estado, el derecho de huelga es ejercido sin afectar la relación de los servicios públicos esenciales.

2.4. Normas legales y reglamentarias

"La ley es la fuente del ordenamiento jurídico y la jurisprudencia se encarga de complementarla. Por su parte, la costumbre regirá únicamente en defecto de ley aplicable o bien por delegación de la misma, siempre que no sea contraria a la moral o al orden público y que resulte probada".¹⁰

La codificación del derecho del trabajo es un tema objeto de controversia en los diversos países del mundo. Por su parte, las posiciones varían desde aquellos que la apoyan, hasta los que en atención entre otros argumentos a que el derecho del trabajo consiste en un derecho de orden dinámico y esencialmente cambiante, prefieren no encasillar en un código las distintas leyes laborales.

El Código de Trabajo, contiene una exhaustiva regulación de las normas laborales tanto de derechos individuales como de normas laborales, colectivas o sindicales, higiene y seguridad en el trabajo, la organización administrativa del trabajo y la organización de los tribunales de trabajo y previsión social y los procedimientos a continuar en los juicios laborales.

¹⁰ *Ibid.* Pág. 56.



En materia de derechos colectivos del trabajo, se ha regulado minuciosa y de manera detallada la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y la huelga. Para las relaciones de trabajo del sector público, existe una multiplicidad de normas legales vigentes.

2.5. Pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo

Una de las particularidades del derecho del trabajo, consiste en la posibilidad que tienen los actores de la determinación por medio de acuerdos entre ellos, para indicar las condiciones que han de regir a la relación laboral.

Se está frente a lo que se denominado autonomía colectiva o autonomía privada colectiva y que en su formulación clásica expresa el fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos, ello es en sentido estricto y en el mundo laboral, la actividad de producción de normas particulares que poseen conjuntamente las representaciones de los trabajadores y los empleadores, relacionadas con los ámbitos de su representación. Ello, es una de las fuentes que caracterizan al derecho del trabajo y que se deriva del abandono de la teoría clásica del monismo jurídico, en función de la cual únicamente el Estado tiene la potestad en forma exclusiva y excluyente de producir normas jurídicas válidas.

Con la admisión de la pluralidad de centros de producción normativa, se admite que existen determinados actores sociales capaces de producir normas cuyos efectos al



mismo tiempo de cumplir determinados requisitos y ello se encuentra regulado en la normativa estatal.

El Código de Trabajo, abarca una regulación extensa sobre el procedimiento que tienen seguir los trabajadores y empleadores, para la suscripción de un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo.

2.6. Jerarquía de las fuentes

"La jerarquía de las normas cede ante la conservación de las condiciones más convenientes y la corrección del criterio jerárquico del reconocimiento de que las normas laborales se fijan en relación a la protección".¹¹

La conservación de las mejores condiciones, consiste en la vigencia de las normas más favorables para el trabajador. La Constitución Política de la República considera claramente que los derechos establecidos en la misma consisten en derechos mínimos que no pueden dejar de aplicarse.

En ningún caso, se puede tomar en consideración que la adopción de un convenio o de una recomendación o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, podrá menoscabar una ley o sentencia. En relación a la interpretación, ello es a la búsqueda del significado de una norma jurídica, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala indica: "Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los

¹¹ Miraño Yanini, Marga Lissette. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 80.



derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor e los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores".





CAPÍTULO III

3. El sindicalismo

"Es consecuencia directa del industrialismo, motivo por el cual no se puede hablar del mismo en épocas anteriores al desarrollo de la producción capitalista. Al ser destruidas o inoperantes las corporaciones medievales, a finales del siglo XVIII y comienzos el siglo XIX, los trabajadores se concentraron en las grandes fábricas, sin que pudiera existir un organismo obrero que se encargara de la defensa de los intereses de los mismos trabajadores, lo cual era motivo de sus bajos sueldos y de que las mujeres y niños trabajaran en condiciones inhumanas".¹²

El sindicalismo es el movimiento y el sistema que permite la representación de los obreros, mediante una institución conocida como sindicato. Es la organización que reúne a los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El mismo, aspira a la optimización de la situación de los trabajadores en el mercado laboral. De esa manera, sus dirigentes se encargan de desarrollar negociaciones con las autoridades laborales del gobierno y con las empresas para lograr mejoras en el trabajo.

A pesar de que la labor del sindicalismo se vincula a la política, su finalidad no consiste en la representación política a los trabajadores, ya que los sindicatos no son partidos

¹² Romero. Ob.Cit. Pág. 120.



políticos. La esencia del sindicalismo, radica en la defensa de los intereses de clase de los obreros en el plano laboral.

"El desarrollo del sindicalismo se vincula a la industrialización. En la primera mitad del siglo XIX, los obreros iniciaron a organizarse para la defensa de sus derechos en las flamantes industrias, algo que, por diversos motivos, no ocurría entre los campesinos. De esta forma, comenzó a formarse lo que hoy se conoce como sindicalismo".¹³

Con los años, iniciaron a aparecer diversas corrientes del sindicalismo. Algunos grupos del mismo, son cercanos al poder político y actúan como contención de las protestas obreras, proporcionándoles a los trabajadores mejoras superficiales. Otras vertientes, en cambio, son revolucionarias y combaten al Estado y a las patronales.

La revolución industrial y el maquinismo exigieron la presencia de una numerosa mano de obra, la cual tenía que ser teóricamente libre. El industrialismo, libera de manera jurídica a los seres humanos debido a que necesita de una mano de obra móvil y productiva.

Pero, dicha liberación jurídica iba a convertirse de manera inmediata en servidumbre económica, debido a que los trabajadores tenían que ir a las fábricas en las condiciones estipuladas por los patronos, debido a que existía un restante de mano de obra y se encontraban impelidos por la necesidad económica elemental existente de continuar viviendo.

¹³ *Ibid.* Pág. 123.



El mismo, consiste en la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, que se encamina a la transformación de la sociedad y del Estado. El sindicalismo, es una doctrina que orienta la acción de la asociación profesional que deviene del organismo económico local.

Por ello, se establece que el mismo consiste en la actitud del movimiento obrero y es la consecuencia de la desigualdad social que cada día se hace sentir más tajante. De manera tradicional, se confunde lo que es un sindicato o asociación profesional con lo que es el sindicalismo, por lo cual se necesita llevar a cabo un deslinde entre los mismos.

El sindicato, consiste en una organización profesional sancionada en su realización práctica por la ley, mientras que el sindicalismo consiste en un fenómeno social, configurado en una doctrina orientadora de la práctica y en la acción del movimiento obrero, encaminada a la consecución de un régimen de justicia social, en el que la producción sirve a los intereses y necesidades del hombre.

El movimiento sindical, consiste en la parte del movimiento obrero que no tiene entre sus objetivos directos la representación política, sino la laboral.

No obstante, la separación entre ambos tipos de actividad, es bastante difusa a lo largo del desarrollo de la historia y de la organización colectiva de los trabajadores, en dirección a la defensa de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores, las organizaciones empresariales y los gobiernos.



El sindicalismo, consiste en el sistema de organización obrera por medio del sindicato. En su sentido más antiguo, el sindicato consiste en una asociación formada para la defensa de intereses comunes de todos sus asociados.

Pero, dentro de su acepción más generalizada, el vocablo sindicato se emplea para la designación especial de las asociaciones obreras organizadas en defensa de sus intereses económicos y mejoras en sus condiciones de trabajo.

La acción conjunta de los sindicatos obreros en beneficio de sus asociados constituye el sindicalismo lo que, en la práctica, trasciende el área de las relaciones entre obreros y patronos y se extiende a esferas sociales y políticas.

"Por ende, el sindicalismo influye en diversos grados sobre la legislación social y obrera política. En su concepto actual, puede considerarse que el sindicalismo tiene su origen en la segunda mitad del siglo XIX. Se distinguen en él dos tendencias principales que son la extremista o revolucionaria y la moderada o evolucionista".¹⁴

3.1. Formas

Las formas que adopta el sindicalismo son variadas, de acuerdo a las diversas concepciones del mundo y a la vida que tengan. Las formas mayormente conocidas de sindicalismo son las siguientes:

¹⁴ Payá Castiblanque, José Raúl. **La participación laboral y seguridad en el trabajo.** Pág. 93.



- a) **Sindicalismo revolucionario:** es propugnado esencialmente por los anarquistas o comunistas liberales, siendo impropio toda acción de orden política y ve en la huelga general y en la acción directa la destrucción del régimen capitalista.

Su definición demuestra claramente la especulación filosófica de sus adherentes que ven a esta forma de actuación como un medio de lucha.

El origen de esta concepción, se encuentra con la negativa de cualquier tipo de conciliación, así como en relación a la centralización y visión de un mundo ideal irrealizable.

- b) **Sindicalismo reformista:** es determinante de un método distinto al preconizado por los sindicatos revolucionarios, debido a que se opone a la acción violenta y directa del proletariado como único sistema, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y que tiene el proletariado para organizarse como un medio de lucha, a fin de obtener justificadas reivindicaciones no buscando la formación de una sociedad nueva, sino un alivio de la situación en la cual se debaten los trabajadores.

- c) **Sindicalismo cristiano:** adopta una fórmula bien amplia de colaboración social, que se encarga del reconocimiento de la legitimidad del principio de las organizaciones obreras, sin imponer transformaciones radicales en el régimen de propiedad y en el sistema de explotación industrial, recordando para el efecto al capital en función social.



- d) **Sindicalismo comunista:** responde a la utilización de la fuerza sindical, para la implantación de ideales reputados como propios de la revolución universal, para llegar a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción.

- e) **Sindicalismo de Estado:** busca de forma aparente apartarse de cualquier orientación política, manteniéndose en el campo puramente del sindicalismo.

3.2. La huelga

Es el problema del capitalismo contemporáneo. Desde épocas anteriores, la huelga consiste en un medio por parte del trabajador de exteriorizar su descontento, pero debido a las condiciones en que prestaba sus servicios o su fuerza de trabajo, lo cual se daba de una manera individual, resultaba entonces un ejercicio simultáneo de muchas actitudes individuales. Con el correr del tiempo, dicha situación fue transformándose hasta llegar a convertirse la huelga en un auténtico derecho colectivo de los trabajadores.

Es necesario, establecer claramente que contrario a la creencia tradicional, la huelga no es un fin en sí misma sino más bien un medio, un instrumento del cual se sirve el trabajador para llevar a cabo los fines que se ha propuesto.

Por ende, se pueden distinguir dos tipos de fines en la huelga. El primero, es un fin inmediato consistente en hacer presión sobre el patrono, para que el mismo tenga acceso a las demandas que se plantean; y un fin mediato, el cual consiste en hacer a



los trabajadores partícipes de la lucha de clases, concientizándolos al mismo tiempo para que puedan transformar el régimen capitalista y en dicho sentido se debe tomar en cuenta a la huelga como uno de los instrumentos de la lucha de clases, al servicio de los fines de la clase obrera.

3.3. Naturaleza jurídica de la huelga

"En relación a la naturaleza jurídica de la huelga, la misma consiste en un hecho jurídico que con el correr del tiempo, o sea al superarse las diversas etapas del proceso histórico que hubo de recorrer el movimiento sindical, se convirtió en un acto jurídico productor de efectos jurídicos consecuentes y que se encontraron sujetos a consecuencias lógicas, para una reglamentación en el cuerpo legal respectivo dentro del ordenamiento jurídico imperante".¹⁵

La huelga es en esencia un instrumento de lucha tanto económica como política jurídicamente reconocida, que se fundamenta en la solidaridad profesional. De conformidad con las teorías de actualidad, en el ámbito sindical se crean las nociones nuevas.

En los países industrializados, la huelga ha dejado de ser un problema completamente económico, para después convertirse en un recurso de naturaleza política dentro de la lucha de clases.

¹⁵ López Ahumada, José Eduardo. **Solución negociada en procesos colectivos.** Pág. 35.

3.4. Definición de huelga

"La huelga es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos de manera pacífica por un grupo de tres o más trabajadores, con la finalidad exclusiva de mejorar o defender frente a sus patronos los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".¹⁶

Consiste en la suspensión colectiva y concertada de trabajadores, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión como medio de lucha del trabajo contra el capital, con la finalidad de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha. La huelga, es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con la finalidad de alcanzar mejores condiciones de trabajo.

3.5. Proceso evolutivo de la huelga

La huelga es bastante susceptible de ser dividida, o mejor apreciada en cuatro grandes estadios que son:

- a) **Período de gestación:** consiste en el período en el cual los trabajadores se reúnen y se encargan de discutir las demandas que le formularán al patrono en la vía directa, o sea personalmente con el patrono o con el representante del mismo, discutiendo además, si en caso de no obtener una respuesta favorable

¹⁶ **ibid.** Pág. 37.



podrían ir o no a la huelga. Dicho período, se caracteriza por darse dentro del seno de la asociación profesional, sin que el Estado tenga relación alguna.

- b) **Período de pre-huelga:** consiste en el que principia con la comunicación que está dirigida al patrono, en la cual se tienen que concretar las peticiones, anunciándose de esa manera su finalidad relativa de suspender labores en caso de que las respuestas que hayan sido requeridas sean desfavorables.

Es el momento en el cual el Estado entra en contacto con la huelga, para así mediar de conciliador entre el capital y el trabajo y tratar de que lleguen a un entendimiento antes de la suspensión de labores.

Dicho período, tiene como característica esencial el hecho de que tanto los trabajadores como los patronos se encuentran obligados a llenar los requisitos formales que estén consignados y llamados en relación a las audiencias conciliatorias.

En la sociedad guatemalteca, es la etapa en la cual tiene que hacerse el pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga.

- c) **Huelga declarada:** se presenta en el momento mismo en que se suspenden las actividades y hay un abandono efectivo de las labores, o sea, es la etapa culminante de la huelga, que se configura mediante la situación de hecho que se crea por la suspensión de labores o actividades dentro de una empresa.



- d) **Huelga declarada justa: sus motivos son imputables al patrono, o sea, que se califica a la huelga de justa ya no por la observancia de determinados requisitos, sino por los motivos a los que haya obedecido la misma y estos sean causados por el patrono. En todo caso, la huelga declarada justa es la que presupone la calificación formal de legalidad.**

La huelga es el camino para la resolución de un conflicto colectivo de trabajo, y en este tipo de conflictos entran en juego los intereses tanto del patrono como de los trabajadores, lo cual es determinante para que al plantearse un conflicto de intereses por éstos, el mismo se pueda presentar por modificación, incumplimiento o interpretación de un contrato colectivo. La justicia tiene que ser declarada por los juzgados de trabajo y previsión social.



CAPÍTULO IV

4. Estudio del incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva

Toda sociedad tiene su propia base económica, la cual está integrada por las modalidades de propiedad sobre los medios de producción, por el lugar que ocupan los distintos grupos sociales en el sistema de producción y sus relaciones mutuas y por los perfiles de distribución de los productos, que dependen totalmente de las formas que la propiedad adopta. La base de la formación social tiene distinto carácter según quien disponga de los medios de producción.

Es antagónica, si los medios de producción están en manos de particulares, grupos o clases que se valen de ellos para explotar a otras personas, grupos o clases. En las sociedades capitalistas como la de Guatemala, la base tiene un carácter de rivalidad, ya que se asienta en relaciones de dominación y subordinación, en la explotación de una parte de la sociedad por otra. Esta oposición, se manifiesta en todos los campos de la vida material y espiritual de la sociedad.

4.1. Proceso de negociación colectiva

La base engendra la respectiva superestructura, la cual está constituida por las concepciones políticas, jurídicas, religiosas, artísticas y filosóficas de la sociedad y las instituciones políticas, jurídicas, etc., que les corresponden. La función de la



superestructura es servir a la sociedad con esas concepciones. En el país, se habla de un proceso de transición a la democracia, pero cotidianamente se conculcan los derechos de los ciudadanos. La democracia como sistema político y forma de vida solo es estable y efectiva si genera justicia social y consenso político.

"Para los trabajadores, el sistema político y social prevaleciente en Guatemala es adverso, pues además de sus numerosas contradicciones, se encuentra en un proceso avanzado de descomposición, mientras que la clase dominante, privilegia la superestructura porque la misma le es útil, a efecto de mantener el status quo u orden establecido que le genera grandes beneficios sociales, económicos y políticos".¹⁷

Es por ello, que muchos miembros de esa clase hacen hasta lo imposible a efecto de aplicar los intentos de formación de sindicatos o la afiliación de los trabajadores a los ya existentes, precisamente para evitar los contrapesos en los conflictos obreros patronales. Cuando fracasan en sus intentos por impedir la organización laboral, recurren a los despidos, intimidaciones, difamaciones, represalias, amenazas de muerte y asesinatos.

Además, impulsan la criminalización de las reivindicaciones laborales, para lo cual respetan su concurso algunas fiscalías del Ministerio Público. En otros casos, recurren a la mediatización o compraventa de dirigentes sindicales a través de ventajas personales para silenciarlos.

¹⁷ Rosales Morales, Susan Alejandra. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 20.



El fenómeno de la transnacionalización de las grandes empresas industriales y comerciales tiene tres pilares: a) el desarrollo tecnológico; b) el sistema económico neoliberal; y c) la expansión de pensamiento único. Al mismo tiempo, solamente quienes tienen suficientes recursos económicos están globalizados; la tecnología los protege y cada vez se distancian más de los desposeídos que existen y trabajan para ellos, porque es necesario para el sistema que siga habiendo personas de escasos recursos económicos en determinados lugares del mundo, y es necesario procurar que no se muevan de lugar para que sigan produciendo mano de obra económica.

En otras palabras, lo que se busca es que no haya salarios justos ni sindicatos que demanden mejores condiciones económicas y sociales, o que combatan las grandes injusticias y desigualdades que a diario se producen en numerosos centros de trabajo.

Las ventajas de la globalización no hacen otra cosa que beneficiar a los de siempre y hacer injusto el reparto de la riqueza también.

Ante la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio de los países de Centro América y la República Dominicana con Estados Unidos de América, existen condiciones de sumisión que no benefician a los trabajadores ni a los pueblos, sino solo a determinadas personas.

Los hombres y las mujeres desde cuando nacen traen consigo derechos inherentes a la persona humana como el derecho a la vida, mientras otros derechos individuales y colectivos, entre ellos la libertad de organización sindical y de negociación colectiva, el



derecho a la salud, el derecho a la educación, el derecho a la vivienda, el derecho al abrigo y a mejores condiciones de trabajo, los cuales son el resultado de la lucha histórica incansable del ser humano y especialmente de la clase obrera y campesina por la búsqueda de una vida más digna.

Y ante las políticas gubernamentales encaminadas a reprimir esos sagrados derechos de los trabajadores, los organismos internacionales han incorporado en los distintos tratados o convenios, importantes normas jurídicas que deben observar los Estados miembros que suscriben y ratifican dichos instrumentos.

4.2. Ejercicio de prácticas antisindicales y desleales

Los patronos pueden agruparse en sindicatos, pero no lo hacen porque ellos tradicionalmente se organizan en asociaciones civiles, conocidas como cámaras patronales, por lo que tal disposición es lo que se conoce como derecho vigente pero no positivo, porque a la fecha no existen sindicatos de patronos. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Esta protección, lo es también contra todo acto de despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales.

Es esencial que se adopten medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores. También, el pleno desarrollo y uso del procedimiento



de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo es de importancia.

Las medidas previstas con el objeto del fomento de la negociación colectiva no deberán ser establecidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Los tratados y convenciones vigentes han sido suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala, por lo que forman parte de la legislación nacional, y en consecuencia, deben ser de observancia en el país por trabajadores, patronos, gobiernos, jueces y demás autoridades; sin embargo por intereses económicos y políticos antidemocráticos bien arraigados en el medio, la aplicación de esas normativas internacionales es casi nula debido a su permanente inobservancia por parte de empleadores y autoridades.

De esa cuenta, es que la clase trabajadora tiene que luchar en las fábricas o en el campo, para hacer valer sus más elementales derechos como lo son la libertad de asociación en sindicatos y de negociación colectiva, la lucha por el cumplimiento efectivo de las normas constitucionales, convenios internacionales y demás leyes de trabajo.

4.3. Lucha contra prácticas antisindicales

Esta lucha es cada vez más difícil. En muchos casos, conlleva implícitamente renuncia al derecho a la vida y al trabajo.



Ni las clases obreras, ni a las agrícolas, pueden negarse, sin clara injusticia, la facultad de unirse libremente en asociaciones que defiendan sus propios intereses, porque el derecho a formar asociaciones, es un derecho natural al hombre y, la sociedad civil ha sido instituida para defender, no para aniquilar el derecho natural. De modo que el derecho de sindicalización y negociación colectiva se encuentran plenamente garantizados por normas y convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

De conformidad con los artículos 1 y 2 de la Constitución Política de la República, el Estado de Guatemala se organiza para proteger, a la persona y a la familia cuyo fin supremo es la realización del bien común.

Su deber es garantizar a los habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de los habitantes.

La Constitución Política de la República de Guatemala y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, el Código de Trabajo y la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas, protegen el derecho de sindicalización de los trabajadores.

Una organización sindical es una asociación permanente de trabajadores y para este efecto la Constitución Política es su artículo 34 dice: "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.”

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso q) establece: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. 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”.

4.4. Incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva en Guatemala

El Código de Trabajo como ley ordinaria, regula lo relativo a las organizaciones sindicales y regulación del derecho de huelga en general.

“Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero”.¹⁸

¹⁸ Ibid. Pág. 77.



Por su parte, la referida Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de Estado, reformada por el Decreto 35-96 del Congreso conocida en círculos sindicales como ley antihuelga en su Artículo 1 establece que: "Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía".

Además, se reconoce que para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, en lo que fuere aplicable y no se oponga a los preceptos constitucionales. Es decir pues que la propia ley antihuelga reconoce las disposiciones del Código de Trabajo para el funcionamiento y ejercicio de los derechos sindicales.

De manera que, de conformidad con las disposiciones legales citadas, los trabajadores del sector privado y público, literalmente hablando están protegidos por diferentes normas jurídicas que les garantizan el ejercicio de sus derechos y en consecuencia no debe existir ningún obstáculo para la defensa, promoción y mejoramiento de sus intereses económicos y sociales comunes, más bien el Estado está obligado a promover y garantizar el ejercicio de tales derechos. En la realidad es todo lo contrario; los obreros, especialmente los dirigentes, se ven sometidos a una serie de represalias, intimidaciones, amenazas, secuestros y asesinatos. Por su parte, los trabajadores independientes, campesinos y urbanos llamados de la economía informal, afrontan



otras dificultades para el ejercicio de sus derechos sindicales, en virtud de la naturaleza de la prestación de sus servicios, carecen de un vínculo obrero patronal, por consiguiente, tienen limitada la posibilidad de impulsar reivindicaciones económicas y sociales a través de negociaciones colectivas.

El gran poder fáctico de la incipiente democracia es el poder económico privado. Integrado por los grupos de presión, condiciona la conducta de los gobernantes, de los diputados, jueces y otros funcionarios de la administración pública.

En Guatemala, existe una democracia desvinculada del interés general y, fundamentalmente, ligada a factores fácticos que han terminado por oligarquizar la economía nacional. Así se substituye a los gobiernos democráticos por gobiernos plutocráticos.

Actualmente, se ha consolidado una estructura oligárquica de poder en la cual el sector privado ejerce presión sobre el presidente y la cooptación de altos funcionarios.

Dentro de ese marco, no hay una política clara y definida para proteger los derechos de los trabajadores y sectores populares.

La legislación laboral existe solo en teoría, pues tanto las autoridades judiciales como administrativas del ramo, no aplican las leyes de trabajo con independencia de criterio, sino generalmente están sometidas a los intereses del capital nacional y extranjero. Esta situación ha generado hechos negativos como los siguientes: mal ejercicio de



algunos sindicatos libres y democráticos, así como la utilización de algunas entidades sindicales por líderes políticos de sectores descalificados.

Además, el incumplimiento real de las prestaciones y derechos laborales, entre otros, de los salarios mínimos, violación de las jornadas de trabajo, despidos injustificados, impedimentos legales a los conflictos colectivos e intentos de mediatizar el derecho de libre manifestación pública y existencia de grandes sectores populares desprovistos de protección de las leyes de trabajo y de la seguridad social, que los coloca en situaciones aflictivas para satisfacer sus necesidades económicas, de salud y de previsión social.

La estructura económica guatemalteca ha organizado y consolidado el Estado a su imagen y semejanza creando una diversidad de instituciones, unas para construir el andamiaje jurídico destinado a sustentar la legalidad de esa situación y otras para la supuesta aplicación de justicia. También, ha formado sus propios intelectuales a efecto de insertarlos en posiciones estratégicas de la sociedad para la retroalimentación del poder público erigido para responder a los intereses de los grupos dominantes.

En esas condiciones, la clase trabajadora se encuentra en total desventaja y por ello existen resultados desfavorables a sus demandas o reclamaciones ante los distintos órganos de la administración pública. En este escenario, el Estado funciona en forma coherente y en correspondencia a los intereses de sus patrocinadores reales. Los pequeños avances democráticos todavía muy frágiles que existen en Guatemala, no son una concesión de quienes detentan el poder políticos y económico, sino logros de



los trabajadores y las organizaciones populares a través de diversas formas de reivindicaciones.

La división del Estado en tres poderes: ejecutivo, legislativo y judicial, que de acuerdo con la Constitución Política son independientes y no subordinados unos a otros, resulta ser la peor falacia, puesto que en la práctica los núcleos que tienen el poder imponen su hegemonía no solamente a la cabeza del Organismo Ejecutivo, sino en todos los niveles a través de componendas y negociaciones controlando el Congreso de la República de Guatemala, además de manipular la selección de los jueces y magistrados de los tribunales de justicia. Las luchas se producen desde la designación de los miembros de las Comisiones de Postulación.

En la práctica han demostrado que los candidatos que seleccionan son el producto de propuestas y recomendaciones de los grupos de opresores, para mantener inalterable el actual sistema económico y social. Esas comisiones, están revestidas de un aparente ropaje de transparencia e independencia para fortalecer la democracia. Esos grandes esfuerzos se orientan no solo a mantener intacto el orden establecido, sino para que su reproducción en la sociedad guatemalteca no tenga resultados adversos.

Así, se observa que la estructura formal de represión sindical está constituida por las propias instituciones creadas mediante el ordenamiento jurídico guatemalteco que es parte de la superestructura, y existe una influencia bien marcada por la voluntad de los sectores patronales y empresariales como las fuentes reales de las limitaciones u obstáculos para el ejercicio de los derechos de los trabajadores y campesinos.



Es impostergable una profunda transformación de las denominadas instituciones democráticas, para ponerlas al servicio de la sociedad guatemalteca en donde exista igualdad ante la ley.

La clase trabajadora y la sociedad civil en su conjunto tienen importantes tareas y retos para alcanzar los cambios destinados a la construcción de una democracia real y participativa, que beneficie a todos y no únicamente a unos cuantos como ocurre actualmente.

La mayoría de funcionarios del Organismo Ejecutivo, se caracterizan por asumir con frecuencia una conducta personal e institucional de intolerancia ante el ejercicio de los derechos laborales y sindicales tanto de los trabajadores del Estado como frente a los trabajadores en general del sector privado y de la economía informal.

Ejemplos de esta dramática realidad, son los resultados casi nulos a las gestiones que los dirigentes sindicales o afiliados realizan en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al plantear denuncias en contra de los patronos por despidos o represalias dirigidas hacia los trabajadores. Generalmente, no hay soluciones satisfactorias por la vía administrativa. En muchos de los casos, los Inspectores de Trabajo, pagados con los impuestos del pueblo, se convierten en soportes de apoyo a favor de los patronos y no de los trabajadores.

Son constantes las interpretaciones contrarias a los principios del derecho que la Inspección General de Trabajo o el Consejo Técnico del Ministerio le dan a las leyes de



trabajo en sus resoluciones; además es notorio el retardo malicioso en los trámites y dictámenes.

También, es nula la presencia del Ministerio de Trabajo en la mediación de los conflictos de gran magnitud, lo cual se ha acentuado en la actualidad.

Los trabajadores del Estado, de las entidades descentralizadas y autónomas, son objeto de constante persecución por los funcionarios públicos, además de ser víctimas de represalias que se concretan en cambios de condiciones de trabajo, traslados a otros lugares o zonas del país, destituciones masivas o selectivas.

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Guatemala, la potestad legislativa corresponde al Congreso de la República, compuesto por diputados electos directamente por el pueblo en sufragio universal y secreto. Entre sus atribuciones principales figuran decretar, reformar y derogar las leyes. En otras palabras, es el ente encargado de dotar de herramientas legales a los trabajadores, patronos, operadores de justicia y autoridades administrativas de trabajo.

"Por la naturaleza misma del Estado en que predomina una identificación de carácter oligárquico, las tendencias ideológicas de la mayoría de los diputados y de los partidos políticos que representan, son esencialmente conservadoras y garantes de los intereses económicos, políticos y sociales de sus patrocinadores".¹⁹

¹⁹ Ibid. Pág. 150.



Estas características son útiles para comprender por qué los llamados representantes del pueblo con mucha frecuencia se resisten a formular o tramitar las iniciativas de leyes que pudieran garantizar y promover el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

El Congreso de la República de Guatemala se ha caracterizado por mantener una sistemática oposición para introducir en la legislación nacional las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), encaminadas a garantizar el respeto a las leyes laborales. Esa resistencia legislativa no es producto de la casualidad, sino el reflejo del sistema económico y político que representan.

La tendencia normal y coherente de los legisladores es adecuar la normativa laboral a los intereses del sector económico, de cara a las políticas neoliberales, desregular o flexibilizar el derecho del trabajo para ponerlo a la altura de los requerimientos y estrategias empresariales bajo el pretexto competitividad y productividad en el mercado externo que es ahora el nuevo nombre y el nuevo argumento para profundizar la reproducción del modo de producción neoliberal, que se inscribe en el esquema de mayor explotación de la mano de obra para aumentar niveles de rentabilidad en sus transacciones comerciales.

La administración de justicia está a cargo del Organismo Judicial y se desarrolla de conformidad con la Constitución Política de la República. Corresponde a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado.



Cuando los tribunales incurren en violaciones a los preceptos legales o constitucionales en sus resoluciones o sentencias en materia de amparos o cuando el Congreso de la República dicta leyes que contravienen las disposiciones constitucionales, la Corte de Constitucionalidad tiene la potestad de restaurar el bien jurídico tutelado. La función esencial de esta misma es la defensa del orden constitucional.

Teóricamente, la clase trabajadora de Guatemala cuenta con instituciones democráticas para garantizar el irrestricto imperio de la ley, de modo que pueda ejercer sus derechos laborales y sindicales. Sin embargo, la realidad es muy distinta dada la concepción real del Estado, que debe jugar su papel de mutua correspondencia para proteger los intereses de los sectores que controlan el poder desde las distintas esferas de la administración de justicia.

Se trata entonces de una protección legal retórica porque si bien los derechos laborales y el ejercicio de la libertad sindical están dotados de un marco jurídico vigente, en la práctica dista mucho de ser derecho positivo, ya que su inobservancia es la regla general y la excepción es cuanto a que en algunas ocasiones los tribunales emiten resoluciones judiciales con estricto apego a derecho, pero las mismas no se ejecutan para su efectivo cumplimiento.

El funcionamiento de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte de Constitucionalidad, adolece de vicios muy profundos que restan eficacia al sistema de administración de justicia, algunas requieren de reformas legales y otras simplemente de voluntad política. Entre esos vicios que permiten el incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales y



desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva se pueden citar los siguientes:

- a) **La corrupción:** la justicia laboral siempre ha sido cuestionada por su alto grado de descomposición en los diferentes niveles jerárquicos. La justicia se ha transformado en un verdadero producto de mercado, donde todo tiene precio a través de las llamadas exacciones ilegales.

En estas transacciones ilícitas participan patronos, sus abogados o sus representantes legales como los que dan, y del otro lado, algunos funcionarios y empleados judiciales como los que reciben; lamentablemente estos casos generalmente son difíciles de documentar, porque los protagonistas suelen no dejar huellas. Resultaría más fácil enjuiciar a cualquier denunciante por los delitos de difamación y calumnia, que perseguir a los sujetos activos de la corrupción.

- b) **Compadrazgos:** entre los patronos o sus abogados, se producen estos compadrazgos cuando los mismos tienen alguna relación con el demandado o su asesor legal, nacida desde su condición de estudiantes universitarios, por clientelismo o por ser ex compañeros de bufete.

La tesis es un aporte de importancia para la bibliografía guatemalteca, al dar a conocer un análisis significativo del incorrecto ejercicio de prácticas antisindicales



y desleales obstaculizadoras de los procesos de negociación colectiva en la sociedad guatemalteca.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los trabajadores guatemaltecos tienen que gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación, que sea tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación a su empleo y esa protección tiene que ser ejercida de manera especial contra todo acto que tenga por finalidad la utilización de un trabajador a la condición de que no pueda afiliarse a un sindicato o de dejar de pertenecer al mismo. También, se tiene que combatir que se pueda despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma o causa relacionada con su afiliación sindical o en cuanto a su participación en actividades sindicales.

El bienestar común de todos los ciudadanos guatemaltecos y la lucha contra la injusticia, desempleo y privaciones son valores y objetivos esenciales y universales inscritos en la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y en la Constitución Política de la República de Guatemala. Los mismos, son orientaciones específicas necesarias para el reconocimiento efectivo de la justicia social y la negociación colectiva. Se tienen que erradicar las prácticas antisindicales, al ser las mismas las que obstaculizan los procesos de negociación colectiva, ya que en ellas el empleador se niega injustificadamente a recibir a los dirigentes del sindicato, o bien se niega a proporcionarles la información necesaria y suficiente para el cumplimiento de sus obligaciones a través del ejercicio de presiones o mediante amenazas de despido o de beneficios por medio del otorgamiento de beneficios a los no sindicalizados en la sociedad guatemalteca.





BIBLIOGRAFÍA

- ALZAGA RUIZ, José Ignacio. **La negociación colectiva, los sindicatos y secciones.** 2ª. ed. Barcelona, España: Ed. Temis, 1989.
- BARRIOS ALONSO, María de los Ángeles. **Historia de la negociación colectiva.** 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Comares, 1983.
- CISNEROS SÁNCHEZ, Miguel Ángel. **Los trabajadores y la negociación colectiva.** 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Temis, 1997.
- DEUSA PEDRAZO, Manuel Antonio. **Negociación colectiva.** 3ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Labores, S.A., 1992.
- DONIS VILLALÓN, José Francisco. **Fundamentos jurídicos de la negociación colectiva.** 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Nacional, 1994.
- LÓPEZ AHUMADA, José Eduardo. **Solución negociada en procesos de negociación colectiva.** 5ª. ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 1992.
- MIRAÑO YANINI, Marga Lissette. **Derecho colectivo del trabajo.** 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Temis, 2001.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 5ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Heliasta, S.R.L., 1981.
- PALACIOS RODRÍGUEZ, Mario Estuardo. **Protección salarial.** 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Ariel, 1995.
- PAYÁ CASTIBLANQUE, José Raúl. **La participación laboral y seguridad en el trabajo.** 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1998.
- PÉREZ INFANTE, José Ignacio. **La negociación colectiva y derecho colectivo laboral.** 4ª. ed. México, D.F.: Ed. Jurídica, 1989.



PUEBLA PINILLA, Ana María. **El derecho colectivo del trabajo**. 4ª. ed. México, Ed. Universitaria, 1991.

ROMERO ARMAS, Mario Rodrigo. **Sindicalización**. 4ª. ed. Barcelona, España: Ed. Temis, 1999.

ROSALES MORALES, Susan Alejandra. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Mayté, 1999.

URQUIZÚ OROZCO, Josué Antonio. **Los sindicatos y la huelga**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2000.

Legislación:

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

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

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.