

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



**HUELGAS DE MAESTROS VULNERA EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LA
POBLACIÓN ESTUDIANTIL GUATEMALTECA**

DIEGO JOEL DÍAZ MEJÍA

GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**HUELGAS DE MAESTROS VULNERA EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LA
POBLACIÓN ESTUDIANTIL GUATEMALTECA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

DIEGO JOEL DÍAZ MEJÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, marzo de 2020

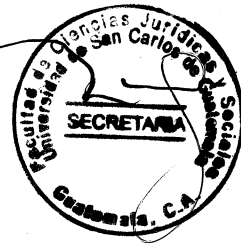
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 05 de noviembre de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
DIEGO JOEL DÍAZ MEJÍA, con carné 201312984,
 intitulado HUELGAS DE MAESTROS VULNERA EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN
ESTUDIANTIL GUATEMALTECA.

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.

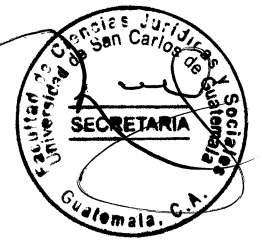
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 05 / 11 / 2018

f)

Wilber Joel Navarro Vasquez
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)





Licenciado Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario
Col. 10,789.
21 Calle 8-63 Zona 12, Colonia la Reformita
Ciudad de Guatemala C.A..
Tel. 53212103-24730685

Guatemala, 03 de julio de 2019



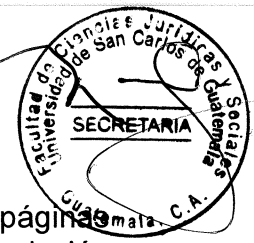
Licenciado:
Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Respetable Licenciado Orellana:

En atención a la providencia emitida por esta unidad de fecha cinco de noviembre del año dos mil dieciocho, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis del bachiller DIEGO JOEL DÍAZ MEJÍA, quien se identifica con el número de carné universitario 201312984. Se le brindó asesoría en la elaboración de su trabajo de tesis intitulada: *"HUELGAS DE MAESTROS VULNERA EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL GUATEMALTECA"*.

De conformidad con esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida objetividad del caso. Luego de varias sesiones de trabajo se obtuvo la versión final de la investigación y en su oportunidad sugerí algunas correcciones de tipo gramatical y en su redacción; para la mejor comprensión del tema que se desarrolla, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen las siguientes opiniones y observaciones;

- a) En cuanto al contenido científico y técnico de la tesis y a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: enciclopedias, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.
- b) La metodología y las técnicas de investigación utilizadas, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de



diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet en sus respectivas páginas web, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

c) La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

d) La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados.

e) La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado.

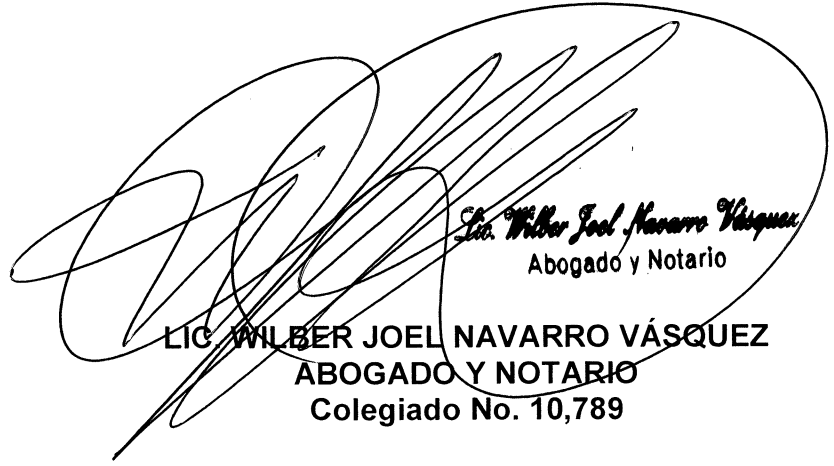
f) La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como diversas páginas web.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno dentro de los grados de ley, con el bachiller DIEGO JOEL DÍAZ MEJÍA. En tal virtud emito **DICTAMEN FAVORABLE** al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

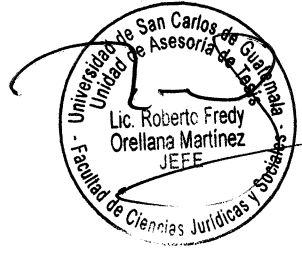


Lic. Wilber Joel Navarro Vásquez
Abogado y Notario

LIC. WILBER JOEL NAVARRO VÁSQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 10,789



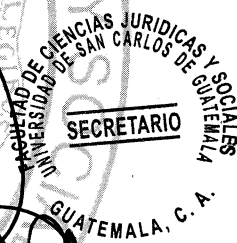
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

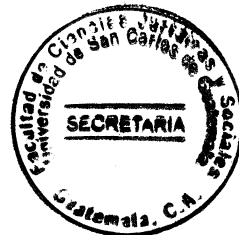


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de febrero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante DIEGO JOEL DÍAZ MEJÍA, titulado HUELGAS DE MAESTROS VULNERA EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser la luz que ilumina mi camino, mi amigo incondicional en todo momento, y brindarme sabiduría y entendimiento a lo largo de mi vida.

A MIS PADRES:

Julio Enrique Díaz Tejada y Zaida Violeta Mejía González, a quienes agradezco, por su esfuerzo y apoyo incondicional, por brindarme la oportunidad de desarrollarme como persona y profesional, y por sus principios y valores con los que me han criado a lo largo de mi vida

A MIS ABUELOS:

Aida y Jesús, por amarme desde el día que nací, y sus invaluable consejos que hasta el día de hoy sigo poniendo en práctica.

A MIS HERMANOS:

Emanuel Enrique, y José Pablo, quienes me han apoyado en todo momento.



A TODOS MIS FAMILIARES:

En especial a mi tía Hilda y mi tía Gaby por su cariño, y sus consejos incondicionales, a mis demás tíos, tías, primos y primas; por su apoyo incondicional de manera directa e indirecta.

A MIS AMIGOS:

En general; por el apoyo brindado a lo largo de mi carrera y las travesías que hemos vivido, siempre estarán en mi memoria.

A:

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo, y siempre poniendo su nombre en lo más alto del podio.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; y a mis catedráticos que de ellos he aprendido el actuar de esta noble profesión ejerciéndola con apego a la ética y a la moral profesional.

A:

La Gloriosa y Tricentenaria Universidad de San Carlos De Guatemala, mi segunda casa, donde alcance esta meta de estudios superiores y me forje como profesional, siempre pondré su nombre en alto.

PRESENTACIÓN

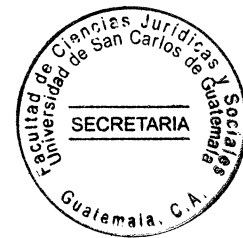


Casi todos los años en Guatemala las huelgas magisteriales son la principal causa de no haber cumplido con los 180 días de clases. Ese fue uno de los resultados de un monitoreo presentado por Empresarios por la Educación. Gabriel Biguria, presidente de dicha organización, dijo que fueron 176 días en promedio, ya que en algunos si se cumplieron con los 180. Las autoridades del Ministerio de Educación aseguraron al finalizar el ciclo lectivo que habían cumplido con 180 días de clases.

El monitoreo elaborado con 122 mil 920 reportes da por día perdido aquel en el que el centro educativo estuvo cerrado. Se tomó en cuenta información de centros educativos, directores, maestros y alumnos. Las huelgas magisteriales fue la primera causa de cierre seguida por las reuniones de maestros. Cabe enfatizar que, los maestros tienen derecho a la huelga, como otros trabajadores, pero el problema radica en que descuidan sus labores, llevando a cabo medidas de hecho, en horas de trabajo.

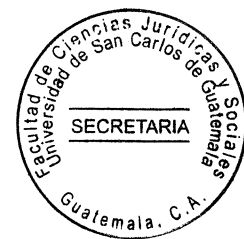
Este estudio corresponde a la rama del derecho educativo. El período en que se desarrolla la investigación es de enero de 2016 a diciembre de 2018. Es de tipo cuantitativa puesto que, el problema se mide por cantidad. El sujeto de estudio las huelgas del magisterio nacional; y el objeto, la vulneración al derecho a la educación cuando el magisterio nacional lleva a cabo huelgas.

Concluyendo con el aporte científico que se materializa indicando que, es indispensable tomar medidas más drásticas con los maestros huelgueros que descuidan sus labores, llevando a cabo medidas de hecho, en horas de trabajo.



HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para este trabajo fue que el magisterio nacional continúa sin propuestas sostenibles en el largo plazo; por una parte no se percibe una coherencia programática que como movimiento profesional de sus agremiados responda a una política de desarrollo permanente de los intereses económicos, sociales y culturales de los maestros; y, por otra, dado a la forma aislada que aparentan las demandas generales frente al sistema educativo nacional, deja la impresión de que tampoco el magisterio da sostenibilidad y sustentabilidad a sus responsabilidades frente a las políticas de Estado. Huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población estudiantil guatemalteca. Cabe enfatizar que, los maestros tienen derecho a la huelga, como otros trabajadores, pero el problema radica en que descuidan sus labores, llevando a cabo medidas de hecho, en horas de trabajo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

El magisterio nacional continúa sin propuestas sostenibles en el largo plazo; por una parte no se percibe una coherencia programática que como movimiento profesional de sus agremiados responda a una política de desarrollo permanente de los intereses económicos, sociales y culturales de los maestros; y, por otra, dado a la forma aislada que aparentan las demandas generales frente al sistema educativo nacional, deja la impresión de que tampoco el magisterio da sostenibilidad y sustentabilidad a sus responsabilidades frente a las políticas de Estado. Huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población estudiantil guatemalteca. Cabe enfatizar que, los maestros tienen derecho a la huelga, como otros trabajadores, pero el problema radica en que descuidan sus labores, llevando a cabo medidas de hecho, en horas de trabajo.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el deductivo e inductivo y el dialéctico para la elaboración de razonamientos que sustentaron los aspectos científicos y jurídicos. Con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva de lo que se pretende comprobar.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1 Aspectos generales	4
1.2. Definiciones de derecho de trabajo	7
1.3 Definición de derecho colectivo de trabajo	9
1.4 Principios que informan el derecho colectivo de trabajo	10
1.5 Fines del derecho colectivo de trabajo.....	15
1.6 Principios institucionales del derecho colectivo de trabajo	18
1.6.1 Conflictos colectivos	18
1.6.2 Naturaleza jurídica de los conflictos	19
1.6.3 Definición de conflicto.....	21
1.6.4 Clases de conflictos de trabajo.....	22
1.7 El contrato colectivo.....	24
1.8 Pacto colectivo de condiciones de trabajo	27
1.8.1 Clases de pactos colectivos	28
1.9 Los sindicatos	31
1.10 La huelga y el paro	36
1.11 Regulación del derecho de huelga.....	37
1.12 El arreglo directo y la vía directa.....	39

CAPÍTULO II

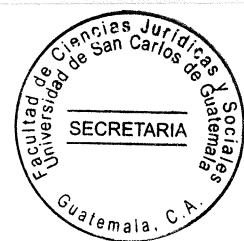
2. Los trabajadores del Estado y el derecho de huelga	41
---	----



2.1. Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones	42
2.2. Normas internacionales	43
2.3. Derecho interno	45
2.4. Regulación del derecho de huelga.....	59
2.5. Límites de derecho a huelga de los trabajadores del Estado	60

CAPÍTULO III

3. Huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población Estudiantil guatemalteca	63
3.1. El derecho a la educación.....	73
3.2. Realidad de la educación en Guatemala	75
3.3. Calidad de la educación en Guatemala	76
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81



INTRODUCCIÓN

Casi todos los años en Guatemala las huelgas magisteriales son la principal causa de no haber cumplido con los 180 días de clases. Ese fue uno de los resultados de un monitoreo presentado por Empresarios por la Educación. Gabriel Biguria, presidente de dicha organización, dijo que fueron 176 días en promedio, ya que en algunos si se cumplieron con los 180. Las autoridades del Ministerio de Educación aseguraron al finalizar el ciclo lectivo que habían cumplido con 180 días de clases.

El monitoreo elaborado con 122 mil 920 reportes da por día perdido aquel en el que el centro educativo estuvo cerrado. Se tomó en cuenta información de centros educativos, directores, maestros y alumnos. Las huelgas magisteriales fue la primera causa de cierre seguida por las reuniones de maestros.

El magisterio nacional continúa sin propuestas sostenibles en el largo plazo; por una parte no se percibe una coherencia programática que como movimiento profesional de sus agremiados responda a una política de desarrollo permanente de los intereses económicos, sociales y culturales de los maestros; y, por otra, dado a la forma aislada que aparentan las demandas generales frente al sistema educativo nacional, deja la impresión de que tampoco el magisterio da sostenibilidad y sustentabilidad a sus responsabilidades frente a las políticas de Estado. Huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población estudiantil guatemalteca. Es indispensable

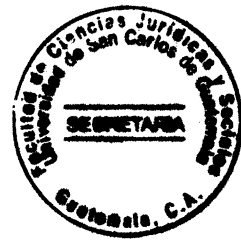
tomar medidas más drásticas con los maestros huelgueros. Cabe enfatizar que, los maestros tienen derecho a la huelga, como otros trabajadores, pero el problema radica en que descuidan sus labores, llevando a cabo medidas de hecho, en horas de trabajo.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, Analizar el daño que ocasionan las huelgas del magisterio nacional a la educación. Y, como específico: Evidenciar la violación al derecho a la educación de los estudiantes, cuando el magisterio nacional lleva a cabo una huelga.

Cabe indicar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: analítico, el sintético, el inductivo, el deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero se trata lo relacionado al derecho colectivo de trabajo; el segundo se refiere a los trabajadores del Estado y el derecho de huelga; el tercero contiene el tema huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población estudiantil guatemalteca

Se espera sea de utilidad esta tesis para futuras generaciones y para que se tomen las sugerencias por acá indicadas.



CAPÍTULO I

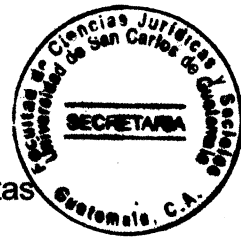
1. Derecho colectivo de trabajo

El trabajo se considera como una actividad del ser humano que conlleva un esfuerzo tanto físico como mental que permite a través de la realización de éste, lograr el desarrollo por medio de la conformación o creación de bienes o servicios, y que, por su realización, se percibe una remuneración que puede ser denominada: salario, sueldo, estipendio, emolumento, honorarios, etc.

El trabajo tiene características esenciales para ser considerado como tal. De esta manera se establece que ha existido desde los tiempos del surgimiento de la misma humanidad.

Trabajo, en términos sociológicos es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en



un lugar determinado y dentro de un horario establecido. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en un inicio, se constituyó como una actividad masculina.

Así, el trabajo en el sentido de empleo ha sido básicamente masculino hasta la reciente incorporación de la mujer. Históricamente la definición de trabajo en un sentido amplio es incorrecta, ya que de hecho en su mayor parte ha sido realizado por mujeres, especialmente en el hogar y en las prácticas de crianza.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el período pre y post natal y los beneficios de la jubilación.¹

El trabajo a través de esa evolución surge como un derecho, y, por lo tanto, merecedor que el Estado conforme un cuerpo normativo regule las relaciones de trabajo que se suscitan entre trabajadores y patronos.

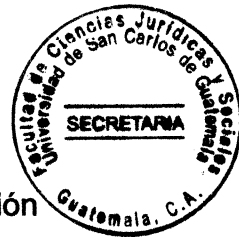
¹ Cardona Zacarías, Herlindo Adalberto. El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo. Pág. 34



Dentro del derecho de trabajo, se encuentra comprendidas las normas jurídicas individuales y colectivas, procesales y ejecutivas que lo regulan y que tiene cada una de ellas, instituciones especiales, como se verá adelante.

Es por ello, se considera al derecho colectivo, como una rama del derecho de trabajo y que constituye un conjunto de normas, principios, instituciones que rigen exclusivamente la actividad creadora del hombre dentro de sus relaciones con otros, y que éstos a su vez, generan con los patronos, lo que origina principios especiales que se detallarán adelante.

En Guatemala, el derecho colectivo de trabajo, concebido de tal manera, tuvo su origen con las formas de organización sindical, que en primera instancia, consistieron en mutuales; asociaciones mutualistas que existieron en la época de los años treinta y cuarenta, se fortaleció aún más con el empuje internacional que tuvieron las organizaciones sindicales, y con el fortalecimiento de la legislación internacional, la creación de la Organización Internacional del Trabajo-OIT- la normativa que imperaba en ese entonces, y de la apertura legal en la Constitución, que da margen a una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos propiamente dichos.



Por ello, se puede establecer que los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

1.1. Aspectos generales

El trabajo se concibió por mucho tiempo individualmente, sin embargo, con el avance que ha tenido esta rama del derecho, en la actualidad, se ha concebido también colectivamente y es así como empieza la organización de miles y miles de trabajadores, porque consideran que a través de ésta pueden lograr mejores condiciones en cualquier actividad laboral, especialmente por el surgimiento de las maquinas, que en ese entonces, se pretendió suponer que sustituirían al hombre, lo cual no fue así, tuvo repercusiones negativas porque muchos de ellos fueron desplazados a través de éstas, es lo que sucede actualmente, en la era moderna, en donde existen computadoras y equipo con tecnología avanzada, se piensa que puede llegar a sustituir al hombre, sin embargo no es así, efectivamente ocasiona problemas a los trabajadores, con ello disminuye la cantidad de personas que trabajan en una empresa, que lo que trajo esto fue el desempleo y a aumentar las organizaciones sindicales para poder conservar el trabajo, actualmente en casi todos los países hay democracia lo que permite la libre asociación en sus respectivas constituciones, precisando asimismo los detalles de la condición genérica en cada es Estado.



No obstante, lo anterior, no debe confundirse el referido derecho de asociación con el simple derecho de reunión lo que establece la Constitución de la República en su Artículo 33 que: Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y de manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público. Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen por la ley. Para el ejercicio de estos derechos bastará la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente.

Por lo antes transcrito la opinión es que el derecho de asociación que nos ocupa tiene fundamentos y caracteres que lo diferencian del simple derecho de reunión, consistiendo este último en: Grupo de personas que coinciden en algún lugar por alguna afinidad o conocimiento entre sí.

Mientras que el derecho de asociación da origen a una agrupación que constituye, aparte de la simple reunión momentánea sin propósito específico, una relación que une a los individuos en grupos y entidades organizadas, donde el simple contacto, conocimiento o coincidencia, se agrega a un propósito más o menos duradero de proceder unidos para uno o varios objetivos.

Nos referimos en lo anterior al derecho de asociación como una garantía individual consignada dentro de los derechos humanos que reconoce y proclama la



Constitución de la República y que se caracteriza especialmente porque de este derecho surge una asociación o unión de personas que tiene carácter más o menos duradero, con una organización interna y que persigue ciertos fines a través del tiempo. Entre los fines que una asociación persigue, figura en primer lugar la superación de sus miembros, ya sea en el campo cultural, político, social, etc. Pues bien, dentro del derecho de asociación general ya examinado, se encuentra como una especie de este último el llamado de derecho de asociación profesional.

Podemos afirmar entonces que asociación profesional en el punto de vista que nos interesa, es "la aglutinación por razones de mejora y de protección laboral para las personas que comparten una actividad o pertenecen a una misma empresa. El concepto anterior comprende no sólo a la fuerza laboral conformada por obreros y campesinos, sino además a empleadores o simplemente a personas de un mismo gremio; aunque hoy por hoy la institución de asociación profesional se entiende como una garantía social de los trabajadores que busca conseguir el equilibrio de las fuerzas económico-sociales igualando el trabajo con el capital. El derecho de asociación es el medio jurídico y reglamentado que otorga el derecho a las fuerzas económicamente débiles para obtener del empleador sus reivindicaciones económico-sociales.

Este derecho surgió con los collegia romanos, asociaciones de la edad media entre las que figuran las Bruderschaften y Fraternités, por último, en el siglo XIX en el año



1848 cuando la Constitución Francesa reconoció el derecho de asociación, el cual hasta entonces era prohibido para los trabajadores. El tratadista Alonso García afirma que el origen del sindicalismo debe ubicarse en la época liberal y no en precedentes remotos, no fue hasta la edad moderna que se reconoció su existencia legalmente.

1.2. Definiciones de derecho de trabajo

En el Código de Trabajo, este derecho regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver los conflictos. El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente como derecho laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

El derecho de trabajo, debe entenderse como lo establece el tratadista Trueba Urbina, que indica que “el derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven



con sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.²

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.³

Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁴

Néstor de Buen L. Concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas o indirectamente que se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productor el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁵

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la

² citado por De Buen L. Néstor. Derecho del trabajo. Pág. 12

³ Ob. Cit. Pág. 27

⁴ Ibidem

⁵ Ibidem



sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen en ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico”.⁶

De estas definiciones se puede concluir en que el Derecho de Trabajo es: el conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores con relación al trabajo.

1.3. Definición de derecho colectivo de trabajo

Guillermo Cabanellas, indica que el derecho colectivo del trabajo es el que “dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga, desocupación, cabe también incluir en él, las normas sobre previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción...”.⁷

⁶ Ibidem

⁷ Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Tomo I, Pág. 232

Para Mario De la Cueva, el derecho colectivo del trabajo “constituye un derecho político, porque equivale según él, a la conquista de un poder social, que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que ha de regular un tipo nuevo de relaciones sociales. Agrega este tratadista, que, desde el punto de vista de la clase obrera, como una parte de la política que constituye un conjunto de principios que sirven a los trabajadores para organizarse, luchar en contra del capital y conquistar niveles decorosos de existencia en el presente y una sociedad futura en la que los hombres disfruten de una oportunidad idéntica de desarrollo de sus facultades materiales y espirituales...”⁸

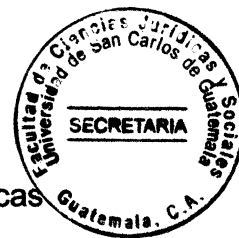
De lo anterior, se puede resumir que el derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho laboral que estudia la integración y funcionamiento de los distintos grupos de trabajadores, quienes tienen como propósito reivindicar sus derechos económicos y sociales.

1.4. Principios que informan el derecho colectivo de trabajo

Los principios son “los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.⁹

⁸ Mario de la Cueva. Nuevo derecho mexicano de trabajo. tomo I. Pág. 643

⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Derecho colectivo de trabajo, Pág. 53



El profesor Uruguayo América Plá Rodríguez, citado por el licenciado Chicas Hernández,¹⁰ define los principios señalando que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Dentro de los principios que rige el derecho de trabajo,¹¹ se encuentran:

- a) El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, el patrono, en situación de desventaja, una desventaja material.

Este principio tiene relación con el principio tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de igualdad, para que, a través de ello, se pueda fortalecer la

¹⁰ Ob. Cit. Pág. 54

¹¹ citados por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra derecho colectivo de trabajo. Pág.28



justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador, en este último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

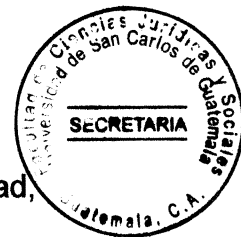
Cabe señalar que, en el campo colectivo, la tutelaridad legal está perdiendo preeminencia, ya que las organizaciones de los trabajadores pueden llegar a ser tan poderosas, que prescindan prácticamente de la protección estatal.

b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

También el autor considera que este principio tiene estrecha relación con el principio tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de estas. Estas leyes tienen un carácter conciliador, y pretenden en el espíritu de estas, ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado

A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también



equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior, por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase de trabajadores, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, y otro sector de la población, pero en menor porcentaje, lo constituyen los patronos. De esta manera, puede establecerse que el principio tutelar, también pretende hacer valer el principio constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

- d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, que se encuentra regulado en la Constitución Política de la República y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos, (desigualdad material), se compara con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo regulan, siendo tutelar.

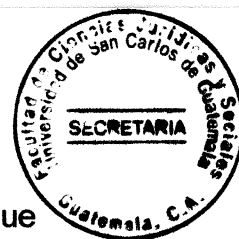


Dicha tutela del Estado se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En vista de que el trabajo lo constituye un grueso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a esa población de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas.

e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social

El autor considera que, al decir, que el derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, es por el hecho que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de derecho.



Dentro de las características de un Estado de derecho, se encuentra que exista una Constitución Política que regule derechos individuales como sociales, dentro de la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, que dentro de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos.

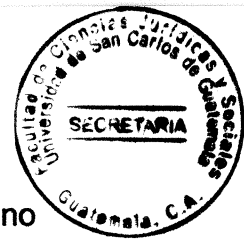
Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

1.5. Fines del derecho colectivo de trabajo

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una serie de fines, los cuales el autor ha considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala los siguientes:

- I. La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones y asociaciones

Éste es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho



colectivo del trabajo y que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grueso sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo como se reconoció anteriormente, existe la necesidad del fortalecimiento del derecho individual del trabajo y a través de este surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre, se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente nacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados su fortalecimiento y reconocimiento.

- II. La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho Individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo,

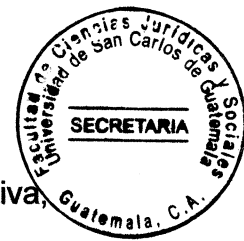


con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción del mismo, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y con posterioridad en la normativa nacional, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados con lo que consiguieron su fortalecimiento y reconocimiento.

III. La justicia laboral

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho al trabajo entendiendo como trabajo “un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. La justicia absoluta es una idea irracional, se ha dicho que es difícil de alcanzar, que es una ilusión, una ilusión del hombre, de la humanidad.

Desde el punto de vista objetivo o racional, hay intereses de los seres humanos y conflicto de intereses por eso mismo. En ciertas condiciones, uno de ellos puede ser justo, bajo otras condiciones es el otro el que puede serlo. Si la paz social se supone que es el fin último, la solución compromisoria



puede ser justa, pero la justicia que hay en la paz es sólo una justicia relativa, no absoluta, porque esta no existe.

Según el diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales “la justicia social, parece situarse en la zona de enlace del liberalismo avanzado y del socialismo orgánico, con grados y variaciones de enumeración difícil por los muchos matices del pensamiento al respecto y de los partidos y grupos que la propugnan”.¹²

1.6. Principios institucionales del derecho colectivo de trabajo

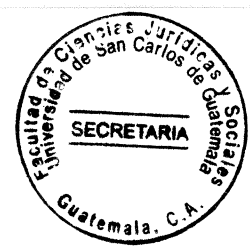
A continuación, desarrollamos los siguientes:

1.6.1. Conflictos colectivos

La palabra conflicto significa en términos generales, una divergencia, pleito, lucha, pelea, etc. “Proviene de la voz conflictus, que tiene su origen en la palabra configere, que implica combatir, luchar, pelear”.¹³

¹² Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 433.

¹³ Ob. Cit. Pág. 455



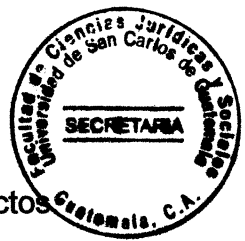
Se ha dicho que el hombre por la misma naturaleza es conflictivo, a raíz de que existen unos que poseen y otros que no, lo cual genera conflicto.

1.6.2. Naturaleza jurídica de los conflictos

Para el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández¹⁴ “la sustantividad de los conflictos de trabajo deriva de la autonomía del derecho del trabajo, pero, además, tienen los conflictos de trabajo características propias, que por sí mismas, contribuyen a otorgarles una personalidad y fisonomía especiales.

El Profesor Mariano R. Tissembaum, citado por el Licenciado Chicas Hernández, expone las diferencias entre las contiendas en derecho civil y de derecho de trabajo, se manifiestan en dos aspectos, de naturaleza intrínseca y de naturaleza extrínseca. Los caracteres de naturaleza intrínseca son dos y se refieren al objeto de la divergencia y a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca son también dos.

¹⁴ Chicas Hernández Raúl Antonio. Derecho colectivo de trabajo. Pág. 263.



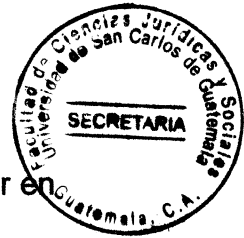
Estos cuatro caracteres adquieren un grado máximo de fuerza en los conflictos colectivos individuales de trabajo y pueden aceptarse como una de las más completas caracterizaciones de los conflictos de trabajo.

- Caracteres de naturaleza intrínseca

El mismo autor, citado establece que en el derecho civil se presupone una relación de propiedad, de cosas, de bienes, en el derecho de trabajo, se establece lo relativo al hombre, la relación de hombres y que por lo tanto, la intervención y surgimiento así como el fortalecimiento de las asociaciones o de las agrupaciones, se justifica ampliamente en una posible contienda, porque no es lo mismo que se discuta derechos individuales, ya que en una colectividad adquiere mayor fuerza y atención la resolución de intereses laborales grupales, que lleva intrínsecamente los beneficios que pudiera obtener de manera individual los trabajadores.

- Caracteres de naturaleza extrínseca

Explica el mismo autor, que las repercusiones que tiene el conflicto hacia los demás de la colectividad, hacia la sociedad, también, son parte de los intereses individuales o personales, particulares, no puede estar separado uno de otro, y en la actuación



que surja de ese conflicto por parte de terceras personas, como puede suceder en el caso de la intervención de un órgano jurisdiccional.

1.6.3. Definición de conflicto

Con base en lo anotado anteriormente, se presenta a continuación algunas definiciones de conflicto.

Mario de la Cueva, sostiene que los conflictos de trabajo “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.¹⁵

Ernesto Krotoschin, expone que “por conflicto de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral”.¹⁶

Manuel Alonso García, establece por conflicto de trabajo como “toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alternación ocasionada en el

¹⁵ De la Cueva, Mario. Nuevo derecho mexicano de trabajo. Pág. 533

¹⁶ Krotoschin, Ernesto. Instituciones del derecho del trabajo. Pág. 67



desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”.¹⁷

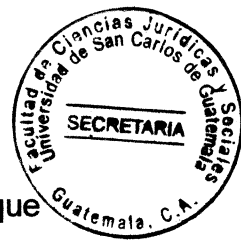
1.6.4. Clases de conflictos de trabajo

Conviene para que posteriormente se haga una distinción de las clases de conflicto de trabajo, la diferenciación que existe entre conflicto colectivo de trabajo y el conflicto de trabajo propiamente dicho, tal como lo define el tratadista Mario de la Cueva: “conflicto colectivo de trabajo, constituye la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión, o supresión de las condiciones generales del trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso, se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.¹⁸

Respecto a la clasificación de los conflictos de trabajo, y los conflictos colectivos de trabajo, existen diversidad de criterios de distintos autores que ha podido recoger el autor, sin embargo, es prudente describir la clasificación que hace el autor Tissembaun, citado por el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, que ha propuesto dos clasificaciones de los conflictos de trabajo, en la primera, adoptó como criterio la naturaleza de los conflictos y la calidad de los sujetos que participan

¹⁷ Alonso García, Manuel. Curso de derecho al trabajo. Pág. 101

¹⁸ Nuevo derecho mexicano de trabajo. Pág. 566



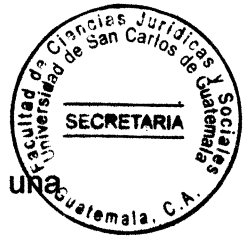
en ellos, y que obedece a los conflictos individuales de trabajo, que son los que afectan la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actuado.

Poco importa que este tenga su origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. De esta manera, los conflictos colectivos pueden ser de dos clases:

- El que se relaciona con la interpretación y aplicación del convenio colectivo y de otras normas existentes.
- El que se plantea por la determinación de nuevas condiciones de trabajo o la formación del reglamento colectivo.

Otra categoría o clasificación es la de los intersindicales, los que a su vez son colectivos o no colectivos. Los conflictos intersindicales no colectivos, están generalizados en los Estados Unidos de Norteamérica, pues las organizaciones obreras diversas, luchan por el derecho de la contratación colectiva y se diferencian por la intervención de las partes en la contienda, en cuanto a que caracterizan sujetos distintos y que determinan a su vez una variedad en el tipo de contienda. En resumen, de lo anterior, se establece lo siguiente:

- a. Controversias obrero-patronales que se subdividen en: controversias de derecho que pueden ser, individuales y son las relativas a una posición



concreta de orden personal. Las colectivas que son las que se refieren a una categoría profesional.

- a. Controversias intersindicales que pueden ocurrir entre patronos o entre obreros y que a su vez pueden ser de derecho o de intereses gremiales.
- b. Controversias que surgen entre la asociación gremial y sus agremiados, que pueden suscitarse en el medio patronal o en el obrero.
- c. Controversias entre sindicatos de patronos y obreros y el Estado

1.7. El contrato colectivo

Guillermo Cabanellas expone “Contrato colectivo de trabajo es el suscrito con uno o más patronos por una entidad laboral, esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados”.¹⁹

Alejandro Gallar Folch²⁰ manifiesta que contrato de trabajo colectivo es el celebrado entre un patrono individual o una empresa o un grupo de patronos, con una asociación profesional obrera o con una entidad cooperativa obrera de mano de

¹⁹ Ibidem

²⁰ Ibidem

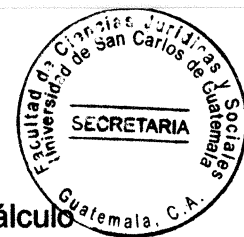


obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de éste, una determinada cantidad de trabajo a cambio de una retribución que satisfaga a este último”.

El Artículo 38 del Código de Trabajo, establece: “Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

Con base en lo explicado anteriormente, el contrato colectivo de trabajo debe contener como requisitos mínimos, los siguientes:

- a) Las partes que lo celebran.
- b) Intensidad del trabajo que deba prestarse.
- c) Duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por precio alzado.
- d) Jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse.



- e) Remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra u otro criterio que servirá de base para su cálculo.
- f) Forma, tiempo y lugar de pago del salario.
- g) Sitio o lugar donde deberá prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- h) Las estipulaciones especiales que las partes convengan.
- i) Lugar y fecha de la celebración del contrato y la firma de las partes contratantes o de sus representantes legales.

Dentro de las características del contrato colectivo, según la ley, se pueden citar las siguientes:

- a) Únicamente se puede celebrar entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos.
- b) El sindicato es el responsable que se cumpla con las labores contratadas.
- c) Las labores a ejecutarse deben estar claramente determinadas en el contrato colectivo.
- d) El salario debe ajustarse en el contrato colectivo en forma individual.
- e) El salario lo recibe personalmente el trabajador y no el sindicato.
- f) No se celebran ni suscriben contratos individuales de trabajo.
- g) La coexistencia de varios contratos colectivos en la misma empresa.



Para que nazca a la vida jurídica, de conformidad con lo establecido en el Artículo 39 del Código de Trabajo, es obligación celebrarse siempre por escrito en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación. La omisión de lo anterior daría lugar a que el mismo sindicato o sindicatos de trabajadores, queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

El Artículo 40 del Código de Trabajo, en cuanto a los requisitos de fondo, indica los siguiente: nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo, contenidos en el Artículo 29 del mismo Código.

1.8. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

De conformidad con la ley, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a éste, tal como lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo.



1.8.1. Clases de pactos colectivos

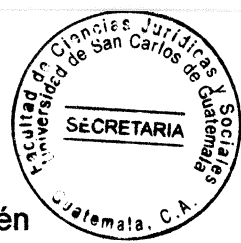
Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se dividen en: pactos colectivos de empresa o de centro de producción determinado y pactos colectivos de Industria, de actividad económica o de región determinada. Se diferencian en que los de empresa deben realizar un trámite de negociación para su constitución, mientras los de industria se realiza ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; los de empresa tienen carácter de ley profesional para las partes que lo han suscrito y los de Industria son obligatorios a una circunscripción territorial, empresa o industria.

El plazo de vigencia para el pacto colectivo de empresa es de uno a tres años, mientras que para el de Industria es de uno a cinco años.

El Artículo 51 del Código de Trabajo establece lo relativo a la obligatoriedad del patrono a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, cuando emplee en su empresa los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, con el sindicato que lo solicite.

Los requisitos que deben tomarse en cuenta para su celebración son los siguientes:

a) Justificar la personería en caso de los miembros del sindicato: con certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo o,



en su defecto, copia auténtica del Acuerdo que se ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado.

b) Siempre por escrito en tres ejemplares.

c) Dentro de quince días posteriores a su celebración, el patrono debe remitir copia a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana.

Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que lo suscriben.

b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigencia el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción determinado.

c) Los que concierten en el futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción conforme lo establece el artículo 50 del Código de Trabajo.

Dentro del contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, conforme el Artículos 53 de este cuerpo legal, son los siguientes:

a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;



- b) La duración del pacto y el día que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año, ni menor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia, por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación, más el término de la distancia;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados; y
- d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

En cuanto a su duración, de conformidad con el Artículo 53 literal b) del Código de Trabajo indica que la duración o vigencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa, o pacto colectivo ordinario puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, lo fijan las partes contratantes.



Es importante indicar que la denuncia del pacto colectivo es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores, en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el pacto, y por lo tanto, acuerdan comunicar a la otra parte su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto por la finalización del plazo de la vigencia fijada. En cuanto a sus efectos, éstos se producen cuando no se denuncia, conforme la legislación, se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció.

1.9. Los sindicatos

Constituyen la conformación de grupos de trabajadores en asociaciones profesionales que intervienen en la resolución de los conflictos que se generan en una empresa o centro de producción determinado, pueden ser negociados o conciliados a través de asociaciones de trabajadores, por grupos coaligados, es decir, por grupos de trabajadores, que no se encuentran conformados en sindicato propiamente dicho, porque al conformarse como tales, deben reunir determinados requisitos que se exige en la ley.

El Artículo 206 del Código de Trabajo indica: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio



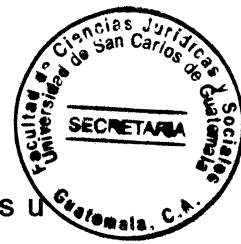
independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

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

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

Según el Artículo 215 del Código de Trabajo, los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

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



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

Las actividades que realizan los sindicatos son muy variadas, van desde que lo que la misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de la democracia, contribución a la justicia, etc.

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: "Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código;
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que, sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social.



Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical;

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

Para la conformación de un sindicato de trabajadores, conforme el Código de Trabajo, debe realizarse el siguiente trámite: se necesita de la concurrencia de veinte o más trabajadores, pudiendo iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Presentar el consentimiento por escrito y aviso de la formación del sindicato a la Inspección General de Trabajo para gozar de inamovilidad, tal como lo establece el Artículo 209 del Código de Trabajo.

Previa inscripción del Sindicato debe celebrarse sesiones para elegir al Comité Ejecutivo Provisional, elegir al Consejo Consultivo Provisional, discutir y aprobar los estatutos, redactar el acta constitutiva y gestionar su inscripción.

Se debe presentar una copia y original del acta constitutiva y estatutos a la Dirección General de Trabajo dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea



constitutiva del sindicato para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de los estatutos e inscripción del sindicato.

La Dirección General de Trabajo examinará si los documentos se ajustan a las disposiciones legales y resolverá en un plazo de diez días. Si el trámite resulta favorable: se remite el expediente al despacho superior para el visto bueno, se emite el acuerdo haciendo la declaración respectiva, se inscribe en el Libro de Sindicatos y se mandará a publicar en el diario oficial el resumen de la resolución respectiva en un plazo de quince días. Si por el contrario el trámite de inscripción resulta desfavorable y los errores son insubsanables se podrá interponer recurso de Revocatoria y si el recurso es declarado sin lugar se debe hacer nueva solicitud. Si los errores son subsanables, de igual manera se puede presentar recurso de revocatoria, si resulta con lugar, se ordena su enmienda.

Para finalizar su inscripción la Dirección General de Trabajo, remite a los miembros del sindicato en un plazo de tres días, transcripción del Acuerdo correspondiente y copia de los documentos presentados.

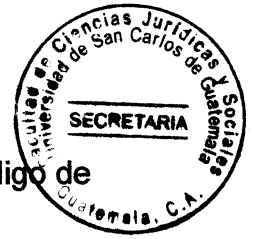
1.10. La huelga y el paro

La huelga conforme el Artículo 239 del Código de Trabajo es “la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sanción de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades”.

La huelga constituye también una de las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo, y es el resultado de la generación de un conflicto colectivo que no tuvo éxito en cuanto a la intervención de las partes, para una posible conciliación o acuerdo.

La huelga puede clasificarse de la manera siguiente:

- Atendiendo al sistema legal: huelga regulada por la ley y huelga prohibida por la Ley, según el Artículo 243 del Código de Trabajo y Artículo 1 de Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
- Atendiendo al fondo del Conflicto: huelga justa e injusta, Artículo 242 del Código de Trabajo.



- Atendiendo al cumplimiento de trámites: Legal, Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo e Ilegal, Artículo 239 del mismo cuerpo legal.

1.11. Regulación del derecho de huelga

La doctrina distingue diversas formas de regular el derecho de huelga: por vía judicial, autónoma, autorregulación o autodisciplina sindical y heterónoma o legislativa. Lo deseable es el menor grado de intervención posible y por lo tanto será la vía legislativa la óptima.

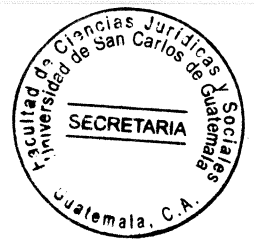
El desarrollo de la autonomía sindical y la autotutela se verá muy favorecido por un sistema de regulación autónoma del derecho de huelga. El hecho que la regulación sea por vía legal deja muy poco margen para la autorregulación, la predicación favorable que tiene la autorregulación se basa en el argumento de que en materia de huelgas puede resultar difícil imponer una normativa que no cuente con el consenso de los sindicatos y los trabajadores.

Por lo tanto, se atribuye una mayor eficacia a las normas que los sindicatos mismos se impongan, que conllevan el compromiso de un real cumplimiento y aplicación, tanto más en los servicios públicos, donde los inconvenientes y perjuicios sufridos

por la comunidad acarrear el peligro de una pérdida de imagen e inclusive un franco desperdicio para el sindicato implicado.

Una vez que el legislador decide reglamentar el derecho de huelga y desarrollar la ley establecida en la Constitución, debe tener en cuenta que no puede legislar sin límites y éstos vendrán impuestos por las normas internacionales ratificadas por el país y lo establecido en la propia Constitución, así el legislador ordinario no podría en la reglamentación aniquilar el derecho de huelga, tampoco sería permitida una reglamentación excesiva, que en el fondo destruyera o limitara este derecho.

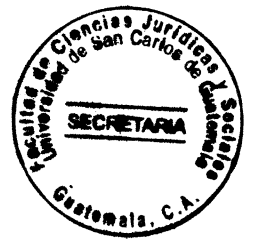
El derecho de huelga en la forma que lo estipula la ley y sin afectar la atención de los servicios esenciales, el giro será ejercido, pareciera interpretarse, como lo que puede ser objeto de regulación es el ejercicio del derecho. Mientras que el derecho en si no puede afectarse, la restricción a las posibilidades del recurso a la huelga no podría implicar la supresión del derecho, sino la limitación a su ejercicio. Será ejercido, supone, el uso del derecho y por lo tanto lo que deja la regulación legal son los límites, sí la eliminación del derecho hubiera sido la intención del constituyente lo debió expresar categóricamente.

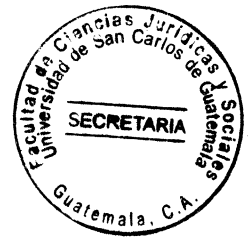


1.12 El arreglo directo y la vía directa

Como lo establece el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, “la doctrina define la negociación en la vía directa como un procedimiento de auto composición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio.

En nuestro medio y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, es importante resaltar que puede intervenir una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares bajo pena de nulidad.





CAPÍTULO II

2. Los trabajadores del Estado y el derecho de huelga

El derecho de huelga de los trabajadores del Estado ha sufrido en Guatemala, una larga evolución, desde la absoluta prohibición hasta en el reconocimiento del derecho dispuesto en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Esto no difiere en lo que ha ocurrido en la evolución histórica del derecho de huelga en el mundo, que paso de la prohibición al reconocimiento jurídico pasando por la tolerancia. En la doctrina a nivel mundial se desdibuja a los efectos de la regulación legal del derecho, la separación tajante entre trabajadores, la separación tajante entre trabajadores del sector público y del sector privado porque el Estado ha dejado de cumplir muchas funciones que clásicamente asumía.

Las instituciones del derecho colectivo de trabajo se aplican en forma creciente al sector público, aun cuando con especificaciones propias según el ámbito de este sector. El reconocimiento del derecho de huelga en la administración y los servicios públicos ha contado en varios casos con el apoyo doctrinario y jurisprudencial frente



a normas prohibitivas del Código Penal, debiendo compatibilizarse tales disposiciones con el derecho reconocido en las constituciones.²¹

Todavía hay muchas legislaciones que regulan por separado los derechos de los trabajadores del sector público y privado.

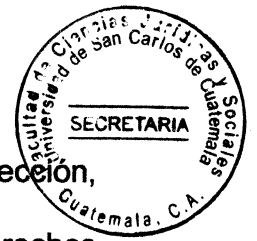
2.1. Régimen de los trabajadores del estado y sus instituciones

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 191 regula que:

“Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 192 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

²¹ Ibidem



” Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

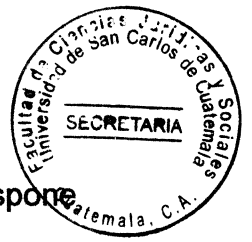
El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 193 regula que:

“Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”.

2.2 Normas internacionales

En Guatemala, por imperio del Artículo 46 de la Constitución Política, las normas internacionales sobre derechos humanos forman parte del derecho interno, con las precisiones que más adelante se mencionarán; éstas tienen rango constitucional.

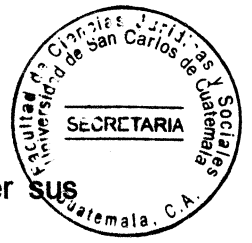
Algunas normas internacionales mencionan el derecho de huelga; otras no lo hacen, como los convenios internacionales de trabajo, en forma expresa, pero se considera que el mismo es un corolario esencial del derecho de sindicalización. Lo que no se discute es que el derecho de huelga es uno de los derechos humanos.



El Artículo 8 del pacto de los derechos económicos, sociales y culturales dispone que los Estados parte deberán garantizar el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. No se distingue entre trabajadores del sector público y del sector privado, el mismo pacto dispone que se pueden limitar por ley los derechos a los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Por su parte, en el sistema interamericano, el protocolo adicional de derechos económicos, sociales y culturales, Protocolo de San Salvador, dispone que los Estados parte garantizan el derecho de huelga, éste se puede limitar o restringir por ley siempre dentro de los parámetros de una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral pública, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de la policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley. Guatemala ha ratificado setenta y dos convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, entre ellos los más importantes el 87, 98, 95 y 154 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y negociación colectiva, respectivamente.

Se menciona que los convenios no contienen una expresa mención al derecho de huelga, sin embargo, el comité de libertad sindical lo considera incito a la libertad sindical: el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye



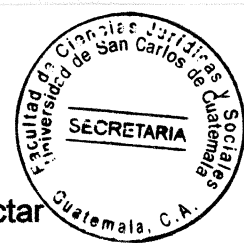
uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales o intereses económicos, sociales. Este derecho puede limitarse y hasta suprimirse en determinadas circunstancias, cuando el Estado así lo decida.

2.3 Derecho interno

La doctrina nacional debate si la Constitución Política es o no derecho interno; la Constitución regula en forma separada y diversa el derecho de huelga para los trabajadores del sector privado y para los trabajadores del Estado, Artículo 116, ambos dentro del título de los derechos humanos.

Para los trabajadores del sector privado reconoce el derecho de huelga siempre que ejerza de conformidad con la ley y después de agotados todos los procedimientos de conciliación, sólo se podrá declarar la huelga por razones de orden económico-social, las leyes establecerán los casos y situaciones en que no estarán permitidos la huelga y el paro.

En cuanto a los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas se les reconoce el derecho de huelga que sólo podrá ejercitarse en

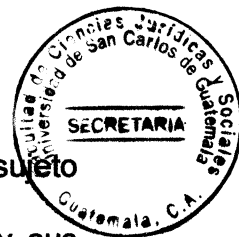


forma en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la retención de los servicios públicos esenciales.

Se reconoce el derecho de huelga que los trabajadores tenían antes de la sanción de la constitución. Si los constituyentes hubieran pensado que estaban creando un derecho la redacción de la norma habría sido distinta, la titularidad del derecho está conferida a todos los trabajadores del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas. El derecho tiene dos limitaciones, lo que disponga la ley y la no afectación de la atención de los servicios esenciales.

Dispone que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades, por lo que vemos se hace una separación entre el régimen jurídico aplicable a los trabajadores del Estado, la Ley del Servicio Civil y/o normas particulares, que corresponde a las relaciones de los que laboran para el sector privado es el Código de Trabajo.

En la legislación inferior a la Constitución pareciera percibirse cierta confusión respecto a las normas aplicables a los trabajadores del sector público, en efecto, el Código de Trabajo dispone que no quedan sujetas las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la



Constitución de la República, el mismo cuerpo normativo al referirse al trabajo sujeto a regímenes especiales, regula el régimen de los servidores del Estado y sus instituciones y dispone que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se rijan exclusivamente por el estatuto de los trabajadores del Estado.

Por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código. En 1968 se promulga la Ley de Servicio Civil con el propósito de regular las relaciones entre la administración pública y sus servidores. En 1986 se sanciona la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, a partir de ese cuerpo normativo se introduce una confusión con relación a las normas aplicables para trabajadores del sector público y privado. Desde los considerandos del decreto se expresa que se hace necesario regular el ejercicio del derecho de libre sindicalización y de huelga que les garantizan los Artículos 102 y 116 de la Constitución Política de la República.

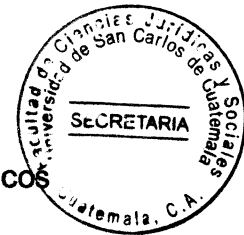
La ley hace constantes menciones al Código de Trabajo, remite a la aplicación de este cuerpo normativo para entre otras cosas, el ejercicio del derecho de huelga, las sanciones por huelga de hecho o declarada ilegal por los tribunales de trabajo y previsión social y la prohibición de la huelga en los servicios esenciales estipulados por el Artículo 243 del Código de Trabajo, se aplica a veces por remisión directa de las normas y otras en forma supletoria para lo no resuelto por aquellas.



En este marco, en el que no parece existir claridad respecto de la normativa aplicable a los trabajadores del sector público, se publica el decreto 35-96 que modifica algunos Artículos de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de Estado, los principales cambios que analizará a lo largo de este trabajo, se excluye de la regulación de la ley a las fuerzas armadas y a la policía.

Se dispone que una vez presentado el pliego de peticiones y planteado el conflicto ninguna de las partes podrá tomar represalias contra la otra, se manifiesta que no constituyen actos de represalias por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas la cancelación de nombramientos y contratos de trabajo cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado y cuando se acuerda y mantiene de hecho una huelga que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva que afecte servicios públicos declarados esenciales. En estos casos, el Estado puede cancelar contratos sin responsabilidad y sin autorización judicial.

Los servicios esenciales en ningún caso deberán ser afectados, para resolver sus conflictos colectivos, los trabajadores que laboran en los servicios públicos declarados esenciales por el decreto y una vez agotados los procedimientos de conciliación deben someterse a arbitraje obligatorio, se prohíben las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a



través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económicos sociales.²²

Contra este Decreto 35-96 se interpuso un recurso de inconstitucionalidad con varios argumentos por la clara violación al Artículo 4 de la Constitución Política de la República, en cuanto al principio de igualdad ante la ley, ya que la norma impugnada suprime derechos reconocidos y aceptados por el Congreso de la República.

La sentencia de la Corte de Constitucionalidad desestimó el recurso, al hacerlo se aprecia un cierto desconocimiento del derecho de huelga; el concepto de huelga que usa es de recurso de presión laboral, además, no se analizó la contradicción entre la norma impugnada, los convenios internacionales ratificados por Guatemala y la ley por considerar que solo se revisa la compactibilidad con la Constitución.

El Artículo 1 establece: "Derecho de sindicalización. 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".

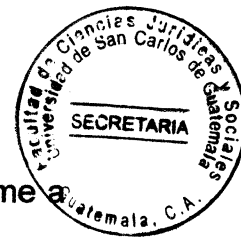
²² Ibidem



Esta norma ha sido objeto de mucha polémica entre grupos sindicales y funcionarios estatales, toda vez, que se ha discutido si esa norma violenta el principio de igualdad establecido constitucionalmente en el Artículo 4, toda vez, que limita el derecho a la libre sindicalización y huelga en el caso de las fuerzas armadas y la Policía Nacional. El Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales”.

Este Artículo fue objeto de impugnación por parte de un grupo de personas que conforman las organizaciones sindicales y federaciones de sindicatos ante la Corte de Constitucionalidad en el expediente 888-96, del año de mil novecientos noventa y siete, y que en base a ello, el fundamento jurídico que les motivo la impugnación relacionada, se debe a lo expuesto en el Artículo 1 que se está analizando, al establecer que los derechos de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del

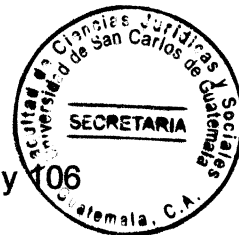


Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se ejercerá conforme a esa ley.

“Con excepción de las fuerzas armadas y de la policía”, lo cual viola los siguientes preceptos legales: el inciso q del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza el derecho de sindicalización para todos los trabajadores, sin discriminación alguna; el Artículo 4º. Ibidem que garantiza que todos los guatemaltecos son libres e iguales en dignidad y derechos; el Artículo 34 de nuestra Carta Magna, consagra el derecho a la libre asociación.

El numeral I del Artículo 16 de la Convención Americana sobre derechos humanos señala que todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines laborales; los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, reconocen el derecho de huelga a todos los trabajadores incluso a los servidores públicos que podrá ejercerse sin más limitaciones que las que establezca la ley; los Artículos 138 de la Constitución que regula la forma, modo y situación en los que pueden suspenderse los derechos y 139 de ese mismo cuerpo normativo que dispone que será la Ley del Orden Público la que regulará lo relativo a esa materia.

El Artículo 140 de la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce al Estado como ente soberano e independiente que está obligado a garantizar a



todos los habitantes el goce de sus derechos y libertades. Los Artículos 104 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala consagran los principios de tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, mismos que son susceptibles de ser superados por la ley o a través de la contratación individual o colectiva La literal t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República preceptúa que los derechos contenidos en convenios y tratados internacionales se consideran derechos mínimos laborales y, por ende, infringe el contenido del convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y el numeral I del Artículo 5 del Convenio 98 que garantiza el derecho de sindicalización y negociación colectiva; numeral 1o. De la Convención Americana sobre Derechos Humanos que garantiza el derecho a la libre asociación con fines ideológicos, religiosos, políticos, laborales, culturales, deportivos, o de cualquier otra índole.

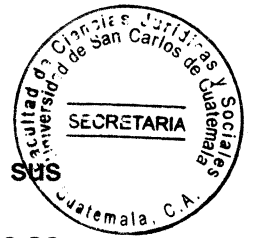
Cuando se refiere a servicios públicos esenciales, podría establecerse que se refiere a los hospitales, centros, puestos de salud, higiene y aseo, entre otros. El Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro". Como se observa, la Constitución permite los casos en que este derecho no será ejercido y ello implica una contradicción de normas de



la misma jerarquía, toda vez, que, aunque garantiza el derecho a la huelga y a la libertad de sindicalización, lo limita en los casos en que la ley ordinaria así lo decida, como sucede en el caso de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.

En el Artículo 2 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se establece 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, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contraríe preceptos constitucionales.

Respecto a la norma anterior, cabe señalar que la conformación de los sindicatos y grupos de sindicatos, debe encuadrarse en lo que para el efecto regula el Código de Trabajo, lo cual riñe con el principio constitucional de que existe un régimen especial que regula lo relativo a los servicios que prestan los trabajadores del Estado, y para ello, cabe señalar lo que establece el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que dice: Régimen de los trabajadores del Estado.



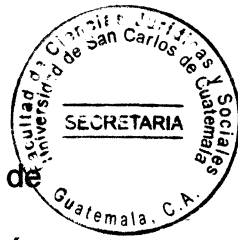
Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato”.

En el Artículo 3 de la Ley de Sindicalización y regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se establece que los trabajadores a que alude el Artículo anterior podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, ministerio, entidad autónoma o descentralizada, o por dependencia o gremios.

El Artículo 4 de esta normativa indica que, para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y las disposiciones siguientes:

a) La vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se



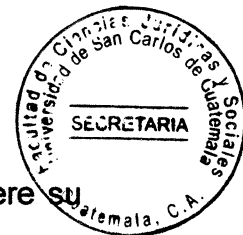
trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

b) Cuando se omita la prueba documental de haber agotado la vía directa, o arreglo directo no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

c) Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de los derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por la ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que le sean aplicables.

Tampoco constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes:



C.2. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley. En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

d) Para los fines establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

d.1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como los servicios de higiene y aseo públicos;

d.2. Servicio telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

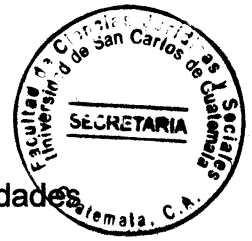
d.3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares.

d.4. Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;

d.5. Servicio de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y

d.6. Servicios de seguridad pública

e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, Título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.



El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente Artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

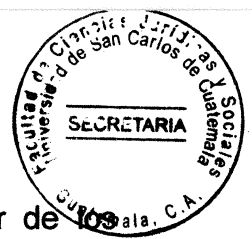
f) Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal C., de este Artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.

g) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones sociales.

Artículo 5 Sujetos procesales. Son sujetos procesales:

a) En la vía directa, por el Estado, los funcionarios que ejerzan la dirección de la entidad de que se trate, y por los trabajadores el Sindicato o Comité Ad hoc, integrado en la forma establecida en el Artículo 374 del Código de Trabajo. Pueden intervenir, además, cualesquiera otros amigables componedores, tanto sindicales, como personeros de la Oficina de Servicio Civil o del Ministerio Público; y,

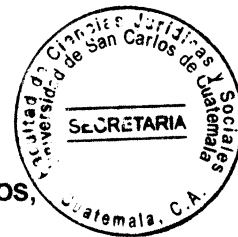
b) En la vía jurisdiccional (conciliación). El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada, por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc establecido conforme la ley.



Artículo 6. Jurisdicción y competencia. Son competentes para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas, los tribunales de trabajo y previsión social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de sus labores. Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia, las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva, para los efectos correspondientes, el Estado deberá formular sus listas de integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, haciéndoles llegar a la Corte Suprema de Justicia, en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación.

Artículo 7 Validez jurídica de trámites. Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley por las organizaciones sindicales en formación con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos.

Artículo 8 Exenciones. Las organizaciones sindicales y demás a que se refiere esta ley, están exentas:



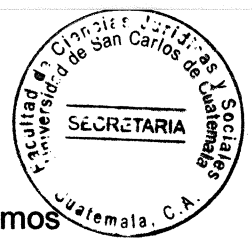
a) De los impuestos de papel sellado y timbres fiscales en todos los actos, documentos y actuaciones que tramiten directamente ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo.

b) Del pago del valor de las publicaciones en el Diario Oficial que deban hacer de conformidad con la ley. Artículo 9 Derogatoria. Se derogan las disposiciones que se opongan a esta ley. Artículo 10. Vigencia. Previa publicación en el Diario Oficial, el presente decreto, entrará en vigencia el uno de enero de mil novecientos ochenta y siete.

2.4. Regulación del derecho de huelga

La doctrina distingue diversas formas de regular el derecho de huelga por la vía judicial, autónoma, autorregulación o autodisciplina sindical y heterónoma o legislativa. Lo deseable es el menor grado de intervención posible y por lo tanto no será la vía legislativa la óptima. El desarrollo de la autonomía sindical y la auto tutela se verá muy favorecido por un sistema de regulación autónoma del derecho de huelga.

El hecho que la reglamentación sea por vía legal deja muy poco margen para la autorregulación. La predicación favorable que tiene la autorregulación se base en el argumento de que en materia de huelgas puede resultar difícil imponer una normativa que no cuente con el consenso de los sindicatos y los trabajadores.



Por lo tanto, se atribuye una mayor eficacia a las normas que los sindicatos mismos se impongan, ya que conllevan el compromiso de su real cumplimiento y aplicación. Tanto más en los servicios públicos, donde los inconvenientes y perjuicios sufridos por la comunidad acarrearán el peligro de una pérdida de imagen e inclusive un franco desprestigio para el sindicato implicado.

Una vez que el legislador decide reglamentar el derecho de huelga y desarrollar la ley establecida en la Constitución debe tener en cuenta que no puede legislar sin límites y estos vendrán impuestos por las normas internacionales ratificadas por el país y lo establecido en la propia constitución. Así el legislador ordinario no podría permitir una reglamentación excesiva que en el fondo destruyera o limitara este derecho.

2.5. Límites de derecho a huelga de los trabajadores del Estado

El derecho de huelga es uno de los componentes esenciales del derecho de sindicación y solo se admiten restricciones al mismo en determinados casos específicos. El acto de restricción del derecho de huelga debe ser justificado y razonable y atenerse a principios que han de guiar la intervención administrativa, como el de la proporcionalidad de las restricciones, la sustitución entre sí de los diversos servicios o la necesidad de actuación del poder público.

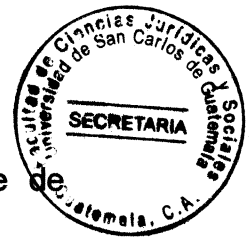


Cuando se plantea el tema de limitar el ejercicio del derecho de huelga es fundamentalmente por la necesidad de compatibilizar dos derechos de igual jerarquía: el derecho de los trabajadores de recurrir a la huelga como manifestación de la libertad sindical y los derechos de la comunidad afectada por la misma. Se trata de la búsqueda de un justo equilibrio entre la protección del derecho de huelga y la protección del interés público. La búsqueda de este equilibrio es siempre una tarea delicada. La razón en que, de una parte, del derecho de huelga es un derecho fundamental que debe limitarse lo menos posible y que, de otro lado, el concepto de interés público es muy vago y se presta a interpretaciones extensivas.²³

En efecto a veces una suspensión de las actividades trasciende en exceso sobre la ciudadanía poniendo en peligro bienes superiores al interés colectivo de los antagonistas. El derecho de huelga da de ceder ante ellos, porque no es derecho absoluto, como el de la vida y la incolumidad de las personas.

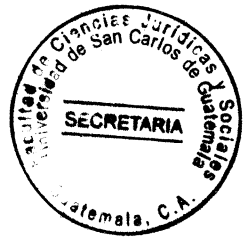
El comité de libertas sindical expresa que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional a condición de que están restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias; por ejemplo de procedimientos de conciliación y mediación que en caso de llegarse a un punto muerto en la

²³ Ibidem



negociaciones abrirán paso a un procedimiento de arbitraje que gozase de confianza de los interesados; es imprescindible que estos últimos puedan participar en la definición y en la puesta en práctica del procedimiento que debería además prever garantías suficientes de imparcialidad y rapidez; los laudos arbitrales deberían tener carácter obligatorio para ambas partes y, una vez emitidos, aplicarse rápida y totalmente.

En los considerandos del Decreto 35-96 del Congreso de la República se dispone que la Constitución Política de la República de Guatemala establece Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores de Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas solo puede ejercerse en la forma que preceptúa la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales. Se desprende que la norma constitucional es seguida por el legislador y la huelga puede ejercerse de conformidad con lo que preceptúa la ley.

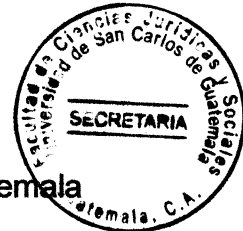


CAPÍTULO III

3. Huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población estudiantil guatemalteca

Casi todos los años en Guatemala las huelgas magisteriales son la principal causa de no haber cumplido con los 180 días de clases. Ese fue uno de los resultados de un monitoreo presentado por Empresarios por la Educación. Gabriel Biguria, presidente de dicha organización, dijo que fueron 176 días en promedio, ya que en algunos si se cumplieron con los 180. Las autoridades del Ministerio de Educación aseguraron al finalizar el ciclo lectivo que habían cumplido con 180 días de clases. El monitoreo elaborado con 122 mil 920 reportes da por día perdido aquel en el que el centro educativo estuvo cerrado. Se tomó en cuenta información de centros educativos, directores, maestros y alumnos. Las huelgas magisteriales fue la primera causa de cierre seguida por las reuniones de maestros. Otros motivos fueron: Capacitaciones, desastres naturales y la violencia. Biguria dijo que en estos casos es importante la auditoria social a manos de los padres de familia. Una propuesta que se hizo a las autoridades de Educación es elevar la cantidad a 200 días efectivos.

No obstante, para Empresarios por la Educación no basta con recibir a los menores, sino que también hay que darles educación de calidad.

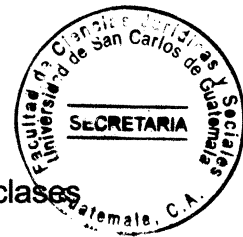


Durante el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), liderado por Joviel Acevedo, organizó algunas manifestaciones en la capital. En las movilizaciones participaban maestros de diferentes partes del país. La principal petición en el año fue el pacto colectivo. Por otro lado, las autoridades del Ministerio de Educación dijeron que gestionaron todo el tiempo para homologar el aumento salarial a los maestros. Los docentes indicaron que un pacto colectivo no es un privilegio sino un derecho.

Sobre este movimiento hay mucha tela que cortar. Es un laberinto de factores los que debemos conocer antes de arremeter en contra o a favor del pacto colectivo y del precio a pagar por conseguirlo.

Es imprescindible poner sobre la mesa el tema de la educación en Guatemala. Para comenzar, hay que reconocer que difícilmente alguien pone, por voluntad propia, la educación de sus hijos en manos del Estado.

Aunque en ningún momento se debe generalizar, el nivel de las escuelas no llena las expectativas de formación integral de calidad. Es comprensible que busquemos opciones de educación en la iniciativa privada, ya que regularmente es mejor que la educación pública.

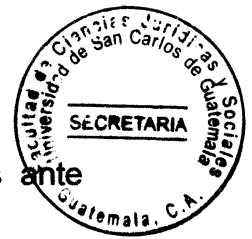


La toma de direcciones departamentales de Educación y la suspensión de clases en escuelas públicas del país, en protesta por el incumplimiento del Pacto Colectivo, preocupa a padres de familia y organizaciones sociales, pues aseguran que esa medida, repercute en la formación académica de los estudiantes.

La Gran Campaña Nacional por la Educación (GCNPE) y el Observatorio Nacional de la Calidad Educativa (Once) externaron su preocupación a través de un comunicado, en el cual resaltan que el cierre de los establecimientos educativos pone en riesgo los objetivos de aprendizaje de miles de estudiantes.

Señalan que cientos de docentes de al menos 14 departamentos mantienen la medida, cuando se trata de huelga o cierre de las escuelas, aunque en algunos establecimientos no se interrumpieron labores, lo que evidencia el compromiso con el cumplimiento de los 180 días mínimos contemplados en el calendario escolar.

Históricamente la figura del maestro a la par de la figura del sacerdote católico y del cacique como representación del poder económico han constituido los ejes del poder real que a la par de la figura del alcalde y la del comandante militar como representantes del poder formal tomaban y dirigían las decisiones más importantes de los pueblos y/o municipios.



Así el maestro como el cura fueron sujetos obligadamente consultados ante eventos de trascendencia económica social cultural y/o política eventualmente a ser convocados para conformar consejo de notables a quienes correspondió en momentos de crisis política definir o decidir los destinos de la coyuntura local regional o nacional.

El maestro en sí mismo ha representado una verdadera institución parafraseando a Napoleón Bonaparte “yo soy la escuela y la escuela soy yo” El maestro investido de toda una autoridad donde cobra sentido la afirmación de que el conocimiento y la información son poder.

El poder del maestro ha derivado de su condición de ser maestro de su propia esencia implícita en el origen y las funciones trascendentales que a este personaje le ha depositado la historia sintetizadas en enseñar y formar.

Por esta razón cuando el proyecto liberal expropió y desarticuló la base del poder económico de la iglesia católica y la despojó de su función de formar y educar le desarticuló uno de los núcleos estratégicos de cuya fuente emanaba buena parte de su poder y control político.

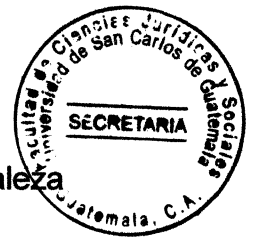


Con la institucionalización del proyecto de educación laica, gratuita y obligatoria con la organización de la educación pública y sus reformas que se inició en Guatemala especialmente con la creación de las escuelas e institutos normales que otorgó al Estado la potestad de organizar administrar impartir y evaluar los diferentes niveles de la educación nacional se desarrolló temporalmente la condición la importancia y la función social y política del maestro.

Así Guatemala entró en el siglo XX como un conglomerado social y una estructura estadual sin contenido político. Durante todo el siglo XX Guatemala no ha sido ni liberal ni conservadora Ha sido un pueblo inexpressado políticamente y gobernado por hombres vacíos ideológicamente.”

Víctima del clientelismo político del chantaje de la pérdida de la dignidad y la deslealtad entre colegas y dentro del gremio la figura del maestro nuevamente sufrió tal deterioro que hoy por hoy la tienen como una de las profesiones más desacreditada mal remunerada y malagradecida.

Es este origen que está en la esencia de su carácter como maestro el que reproduce su verdadero valor no sólo intrínseco sino extrínseco que durante siglos le adjudicó poder respeto y reconocimiento económico social y político Está bien que al maestro se le haya consolidado su condición laboral asalariada y demás reivindicaciones

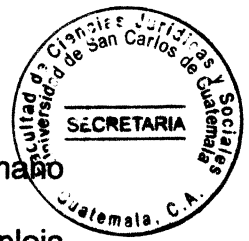


relacionadas, pero nunca debió ser pretexto o excusa para sepultar su naturaleza esencial.

El magisterio nacional continúa sin propuestas sostenibles en el largo plazo; por una parte no se percibe una coherencia programática que como movimiento profesional de sus agremiados responda a una política de desarrollo permanente de los intereses económicos sociales y culturales de los maestros y por otra dado a la forma aislada que aparentan las demandas generales frente al sistema educativo nacional deja la impresión de que tampoco el magisterio da sostenibilidad y sustentabilidad a sus responsabilidades frente a las políticas de Estado.

“El problema de la educación en Guatemala no es únicamente... de mercado... Es un problema esencialmente humano y en un contexto que busca ser democrático también es un problema de ciudadanía.

Cuando un país cuenta entre sus habitantes a millones de mujeres y hombres que no saben ni escribir ni reconocer su propio nombre (aunque sepan cómo intercambiar productos y bienes) es porque en ese país ha habido personas que no han querido que otras se vean a sí mismas como seres humanos y menos como ciudadanos.



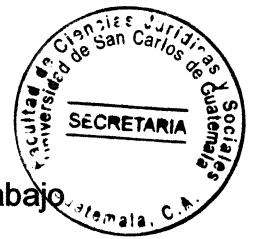
Si bien es cierto que hoy las demandas del mercado se cifran en un recurso humano capacitado tecnificado y eficiente para competir no podemos reducir la compleja problemática educativa de un país al ámbito del puro mercantilismo.

La educación va aún más allá de promover la movilidad social de las personas; en su sentido esencial está encaminada a tallar mejores seres humanos.

Pero vamos a dejar atrás lo que ya sabemos para poner los ojos en un futuro que no está por demás decirlo depende casi enteramente de nuestra educación con resultados como los de las pruebas recientes que realizaran muchos graduandos del país se abren viejas heridas y temas como el de los ámbitos de la educación pública y privada la calidad educativa las experiencias de la última década y otros más...

Otro aspecto que podríamos reflexionar más a fondo... es el tema de la educación pública y privada Más importante que dirimir sobre quién administra la educación guatemalteca es exigir que haya un piso mínimo compartido de contenidos que busquen elevar el nivel educativo de todos los estudiantes...

Quizá muchos de ellos tengan que empezar por tratar de comprender cuál es el sentido de la educación y cuál su significado para el sujeto de la educación y para

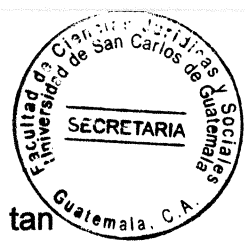


el país no es con darles a los jóvenes más computadoras o con dejarles más trabajo para la casa como se forman mejores seres humanos La educación es un proceso muy distinto que requiere cierta mística.

Podríamos también retomar el camino de una reforma educativa planteada desde y lamentablemente politizada casi desde sus inicios...revisar las diversas propuestas surgidas en un segundo momento y recuperar lo mucho de valioso que ha de haber en cada una de ellas con el fin de darle vida a una intención que se quedó rezagada.

Ningún país que quiera alcanzar niveles aceptables de desarrollo humano puede continuar con una política excluyente cortoplacista y elitista en materia educativa. No hay mucho para inventar la educación debe ser pública, laica, gratuita y universal... La educación es un derecho humano y los guatemaltecos debiéramos sin necesidad de acabarnos el sueldo y empeñar prendas y enseres poder brindarles una educación de calidad a nuestros hijos e hijas que les enseñe a pensar y les permita desarrollarse integralmente.

Situación difícil de cumplir cuando vemos que 100 maestros provenientes de distintos centros educativos de Coatepeque protestaron con un plantón debido a que la Dirección de Educación Departamental no les renovó el contrato para el próximo año denunciando politización de plazas al ser entregadas a influencias de los diputados y esto paraliza el ciclo escolar, afectando en gran manera el



aprendizaje de los alumnos y negándoles el derecho a la educación que es tan importante para el desarrollo del país en virtud que un país con educación tiene más probabilidades de desarrollo.

Por problemas fundamentales se caracterizan aquellos que se consideran esenciales y vinculados directamente como causa y origen de la crisis y de cuya solución depende articular los factores de equilibrio de corto, mediano y largo plazo, que de manera gradual y responsable vaya integrando y priorizando políticas de desarrollo que de acuerdo a la profundidad y complejidad de cada problema y necesidad aborde y resuelva seriamente las causas que los generan.

Estos problemas, así como se engendran al interior del sistema educativo como no se han atendido adecuadamente han reproducido y complicado efectos y consecuencias con carácter ya crónico, así como las dificultades y los costos para una solución inmediata y definitiva Por su naturaleza los hay de carácter estructural, político, ideológico y socioeconómico-laboral.

Constitucionalmente el Estado tiene la obligación de proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Declara de utilidad y necesidad públicas la fundación y mantenimiento entre otros de centros educativos estableciendo como fin primordial de la educación, el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

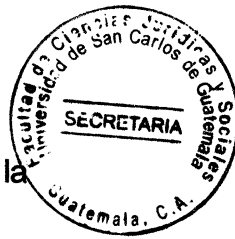


De la misma manera establece la obligatoriedad del Estado de impartir educación gratuita como el derecho y la obligación que los habitantes tienen de recibir la educación inicial preprimaria, primaria y básica, asimismo de promover la educación especial la diversificada y la extraescolar.

Los poderes del Estado de acuerdo a sus atribuciones deberían de ser garantes de este compromiso de Estado y juzgar y sancionar los actos tanto de funcionarios e instituciones estatales como de la ciudadanía que desvirtúen su naturaleza y actúen en direcciones equivocadas.

Los educandos que podrían resumirse en la niñez y juventud guatemalteca simplemente se les ignora y su condición de actuación como actores colectivos está limitada por circunstancias de edad y otras por la desorganización y la aguda problemática social de que son víctimas: Desnutrición, pobreza, insalubridad, prostitución, tráfico, violencia y trabajo infantil de alto riesgo, pandillas, delincuencia y violencia social juveniles, mercado de trabajo, especial para los jóvenes excesivamente deficitario, pocas oportunidades alternas.

Para una salida posible se hace necesario remontar entonces las visiones particulares en beneficio del futuro de la niñez que es el alma de la nación sin la cual no hay futuro y en nombre de quienes todos fanfarronean, articulan retórica y



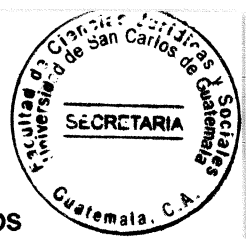
demagogia, justifican sus acciones y hacen política, que al final sólo le reditúa a la infancia abandono y marginación.

Es decir, revisar seriamente por parte del magisterio sus métodos de lucha, que hasta ahora dan la impresión que su involucramiento y rechazo a la orientación política e ideológica gubernamental al proceso de reforma educativa, únicamente es un medio de presión para negociar sus reivindicaciones particulares, como también resultado de la instrumentalización de parte de la dirigencia por parte de los grupos y partidos políticos, para desgastar a la fuerza política que respalda al gobierno y no dejar de lado el espíritu de ser maestro que es el de brindar educación y superación y contribuir al desarrollo de nuestro país.

3.1. El Derecho a la educación

La constitución de la república de Guatemala establece en su SECCIÓN CUARTA, la cual hace mención de la EDUCACIÓN los siguientes artículos:

- Artículo 71.- Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del Estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilidad



y necesidad públicas la fundación y mantenimiento de centros educativos culturales y museos.

→ Artículo 72.- Fines de la educación. La educación tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura nacional y universal.

→ Artículo 73.- Libertad de educación y asistencia económica estatal. La familia es fuente de la educación y los padres tienen derecho a escoger la que ha de impartirse a sus hijos menores. El Estado podrá subvencionar a los centros educativos privados gratuitos y la ley regulará lo relativo a esta materia. Los centros educativos privados funcionarán bajo la inspección del Estado. Están obligados a llenar, por lo menos, los planes y programas oficiales de estudio. Como centros de cultura gozarán de la exención de toda clase de impuestos y arbitrios. La enseñanza religiosa es optativa en los establecimientos oficiales y podrá impartirse dentro de los horarios ordinarios, sin discriminación alguna. El Estado contribuirá al sostenimiento de la enseñanza religiosa sin discriminación alguna.

→ Artículo 74.- Educación obligatoria. Los habitantes tienen el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica, dentro de los límites de edad que fije la ley. La educación impartida por el



Estado es gratuita. El Estado proveerá y promoverá becas y créditos educativos. La educación científica, la tecnológica y la humanística constituyen objetivos que el Estado deberá orientar y ampliar permanentemente. El Estado promoverá la educación especial, la diversificada y la extraescolar.

→ Artículo 75.- Alfabetización. La alfabetización se declara de urgencia nacional y es obligación social contribuir a ella. El Estado debe organizarla y promoverla con todos los recursos necesarios.

3.2. Realidad de la educación en Guatemala

Guatemala durante 36 años vivió una guerra interna que sometió a sus ciudadanos a un estancamiento en todos los ámbitos, es de hacer notar que el área de la educación fue muy afectada. A partir de los Acuerdos de Paz firmados por la guerrilla y el gobierno de Guatemala se concretan compromisos con el fin de democratizar la sociedad, los acuerdos plantearon el desafío de adecuar y reorientar el Sistema educativo Nacional hacia una política de mejorar la calidad educativa, mediante mayores oportunidades de acceso igualitarias a la educación, por lo cual se consideró necesario proponer una reforma educativa que respondiera a las demandas de la realidad del país, sin embargo los gobiernos poco han hecho para mejorar la calidad educativa.

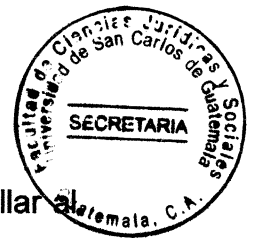


La educación en Guatemala no es un eje prioritario dentro de las políticas públicas del país, es muy poco atendida y no existe por parte de las autoridades voluntad de atenderla. Los países que muestran estadísticas de desarrollo han sido naciones que han apostado por la educación y por el futuro y crecimiento de sus habitantes.

Guatemala ha tenido un nivel muy desfavorable en el tema, teniendo un nivel con un promedio muy bajo con respecto a la escolarización, el Instituto Nacional de Estadística (INE) estima un 2.3 por ciento de la población guatemalteca. La oportunidad de acceso y permanecer en el sistema educativo no está al alcance de todos los guatemaltecos debido a los diversos factores que se han mencionado. Por lo que es preocupante el camino por el que se está llevando y decayendo el nivel y el acceso de oportunidades para sus habitantes.

3.3. Calidad de la educación en Guatemala

En la literatura especializada no existe consenso sobre qué es una educación de calidad. La calidad puede ser evaluada desde distintos enfoques, tomando en cuenta la eficiencia, la excelencia, la calidad integral o la calidad total. En todo caso, un común denominador de estos enfoques es que la educación de calidad debe permitir la inserción del educando en la sociedad, tanto en su vida familiar y laboral

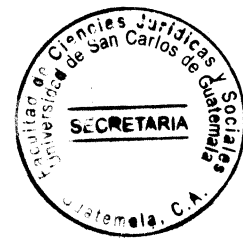


como política, permitiéndole así a cada persona ser un ciudadano y desarrollar al máximo sus capacidades.²⁴

Para lograr este objetivo la educación debe desarrollar el saber cognitivo y actitudinal, pero estas competencias no se pueden medir únicamente por medio de las tasas de deserción y repitencia, justificándose entonces medir el rendimiento escolar por medio de la aplicación de pruebas independientes, aun cuando todavía no permitan evaluar el desarrollo del conjunto de capacidades que la educación debería favorecer.

Guatemala aún no ha participado en ninguna prueba internacional. Sin embargo, a nivel nacional se han realizado evaluaciones del rendimiento en lectura y matemáticas a niños de primero y tercero de primaria y en los últimos años a graduandos de cada nivel con el fin de medir adecuadamente la calidad de la educación. Las evaluaciones realizadas de forma independiente indican un bajo rendimiento en todos los niveles y una gran disparidad entre regiones, áreas y sexo.

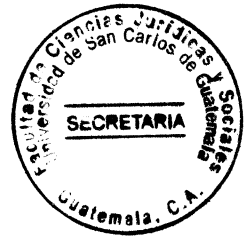
²⁴ Ob. Cit. Pág. 48

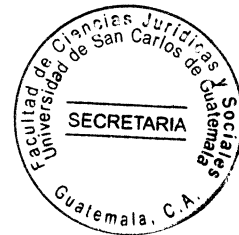




CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Casi todos los años en Guatemala las huelgas magisteriales son la principal causa de no haber cumplido con los 180 días de clases. Ese fue uno de los resultados de un monitoreo presentado por Empresarios por la Educación. Gabriel Biguria, presidente de dicha organización, dijo que fueron 176 días en promedio, ya que en algunos si se cumplieron con los 180. Las autoridades del Ministerio de Educación aseguraron al finalizar el ciclo lectivo que habían cumplido con 180 días de clases. El monitoreo elaborado con 122 mil 920 reportes da por día perdido aquel en el que el centro educativo estuvo cerrado. Se tomó en cuenta información de centros educativos, directores, maestros y alumnos. Las huelgas magisteriales fue la primera causa de cierre seguida por las reuniones de maestros. El magisterio nacional continúa sin propuestas sostenibles en el largo plazo; por una parte no se percibe una coherencia programática que como movimiento profesional de sus agremiados responda a una política de desarrollo permanente de los intereses económicos, sociales y culturales de los maestros; y, por otra, dado a la forma aislada que aparentan las demandas generales frente al sistema educativo nacional, deja la impresión de que tampoco el magisterio da sostenibilidad y sustentabilidad a sus responsabilidades frente a las políticas de Estado. Huelgas de maestros vulnera el derecho a la educación de la población estudiantil guatemalteca. Es indispensable tomar medidas más drásticas con los maestros huelgueros. Cabe enfatizar que, los maestros tienen derecho a la huelga, como otros trabajadores, pero el problema radica en que descuidan sus labores, llevando a cabo medidas de hecho, en horas de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo**. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva. Valencia, 1993.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Bibliográfica Omeba Buenos Aires, Argentina, 1966. Segunda edición, Editorial Heliasta.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975. (s.e.)

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.

CASAS BRACA MONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia**. Jurisprudencia constitucional, Relaciones Laborales. Mayo 99.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.

GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. Instituto de Estudios Económicos, España.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Trabajo práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco. Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1947.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República, Decreto número 1441.

Ley de Sindicalización y Huelga para los Trabajadores del Estado. Congreso de la República, Decreto número 35-96.