

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



**VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ
EJECUTIVO DE UN SINDICATO CON BASES EN PROCESOS
JURISDICCIONALES Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS**

NELSON RABÍ LUC GÓMEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2022

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ
EJECUTIVO DE UN SINDICATO CON BASES EN PROCESOS
JURISDICCIONALES Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NELSON RABÍ LUC GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2022

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

DECANO M. Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Renato Sánchez Castañeda
Vocal: Lic. Marco Tulio Mejía Herrera
Secretario: Lic. Guillermo David Villatoro Illescas

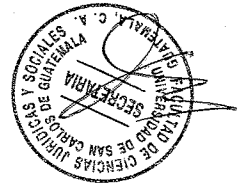
SEGUNDA FASE:

Presidente: Lic. William Armando Vanegas
Vocal: Lic. Horacio Joel Avendaño Madrid
Secretario: Lic. Efraín Berganza Sandoval

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 01 de marzo de 2022.

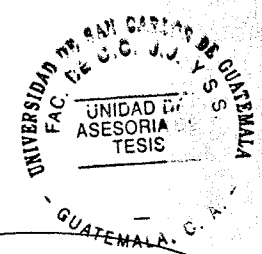
Atentamente pase al (a) Profesional, ANNABETHSY ZURAMA LEONARDO SOTO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
NELSON RABÍ LUC GÓMEZ, con carné 200515624,
 intitulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE INMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN
SINDICATO, CON BASE EN PROCESOS JUDICIALES, DEL PERÍODO 2011-2014 DEL JUZGADO TERCERO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que esta 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.

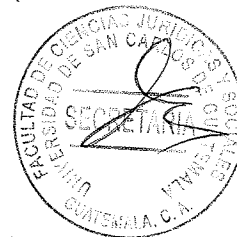
CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 7 / 13 / 2022 f)

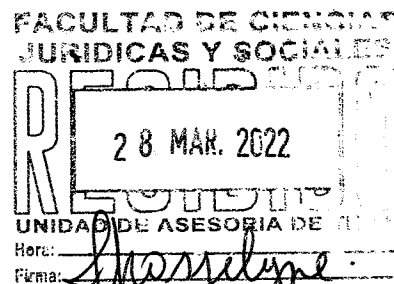
Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Licda. Annabethsy Zurama Leonardo Soto
 ABOGADA Y NOTARIA





Guatemala 28 de marzo del 2022

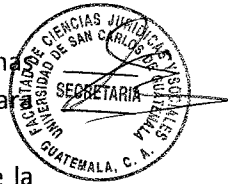
Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesora de tesis del Bachiller Nelson Rabí Luc Gómez, que se titula: "VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO, CON BASE EN PROCESOS JUDICIALES, DEL PERÍODO 2011-2014 DEL JUZGADO TERCERO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL MUNICIPIO Y DEPARTAMENTO DE GUATEMALA", el cual durante el desarrollo de la investigación se sugirió al bachiller y desarrollando la temática del trabajo bajo el tema: "**VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CON BASE EN PROCESOS JURISDICCIONALES Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS**". Declarando que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley; por lo que manifiesto lo siguiente:

- a) El trabajo analiza jurídica y doctrinariamente los antecedentes al derecho de los trabajadores, especialmente la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato tanto en el sector privado como el sector público, el contenido técnico así científico de la tesis es adecuada respecto de los preceptos constitucionales y leyes específicas del derecho de trabajo.
- b) Los métodos y técnicas de investigación que se emplearon para la realización del trabajo de tesis fueron acordes y de utilidad para el desarrollo de la misma. El método analítico, descomponiendo la definición de inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo de un sindicato en cada una de las partes para estudiarlas con la finalidad de descubrir la esencia del mismo. También se utilizó el método sintético, enlazada la relación abstracta esencial con las relaciones concretas. Es decir, se construye un tejido teórico cuyos vínculos son la ley existente y la doctrina relacionada con el derecho laboral. Así mismo, se hizo uso del método inductivo, obteniendo del mismo las propiedades generales a partir de las propiedades singulares. El método deductivo, se utilizó para estudiar las características generales de los contratos afines al tema de estudio, de esa manera establecer las características particulares del fenómeno objeto de la presente investigación.

- c) En cuanto a la redacción de la presente tesis, fue revisada y cumple con las normas requeridas por el normativo actual, además la bibliografía es actual y la necesaria para desarrollar la presente investigación.
- d) La conclusión discursiva y bibliografía son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis. Después de reunirme con el Bachiller Nelson Rabí Luc Gómez, le sugerí el cambio de nombre del tema así como varias correcciones a los capítulos, introducción y bibliografía de su trabajo, siempre bajo el respeto de la posición científica e ideología y el sustentante estuvo de acuerdo en llevar a cabo las modificaciones. La contribución científica de la presente tesis, radica principalmente en proponer la libertad sindical, para que con esto puede regularse y garantizarse la seguridad y certeza jurídica, así como los derechos que se desprenden de este tipo de derechos de sindicalización.



El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito DICTAMEN FAVORABLE de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

Licda. Annabethsy Zurama Leonardo Soto

Abogada y Notaria

Colegiado 6755

Licda. Annabethsy Zurama Leonardo Soto
ABOGADA Y NOTARIA



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 28 de marzo de 2022.

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo, MARVIN OMAR CASTILLO GARCÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante NELSON RABÍ LUC GÓMEZ, con carné número 200515624, intitulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CON BASES EN PROCESOS JURISDICCIONALES Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público.

"ID Y ENSED A TODOS"



Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



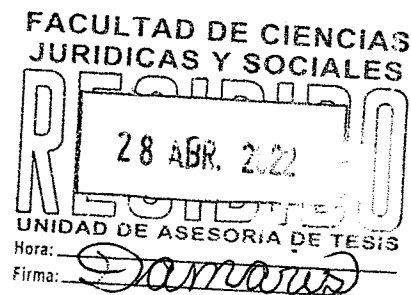


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 28 de abril de 2022

DOCTOR CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



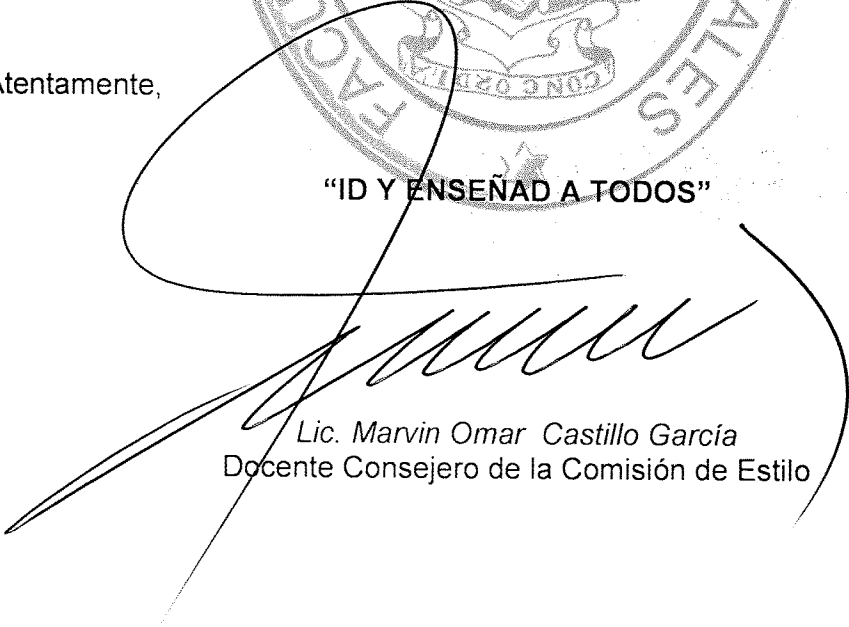
Estimado doctor:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **NELSON RABÍ LUC GÓMEZ**, la cual se titula "VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CON BASES EN PROCESOS JURIDICIONALES Y SU REPERCUSIONES JURÍDICAS".

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

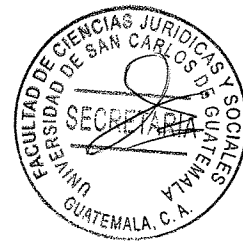

Lic. Marvin Omar Castillo García
Docente Consejero de la Comisión de Estilo

c.c. Unidad, estudiante,



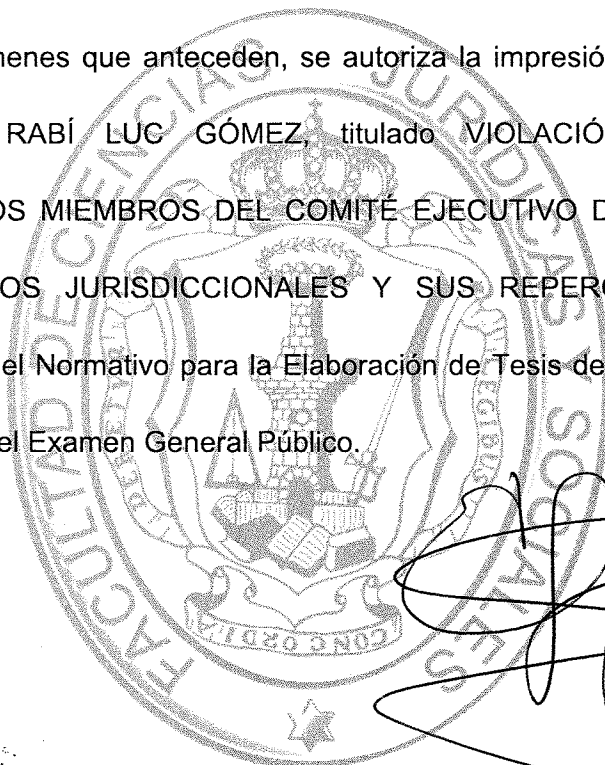


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dieciseis de mayo de dos mil veintidos.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante NELSON RABÍ LUC GÓMEZ, titulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO CON BASES EN PROCESOS JURISDICCIONALES Y SUS REPERCUSIONES JURÍDICAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



[Handwritten signature]

CEHR/JPTR.

[Handwritten signature]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

[Handwritten signature]

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 USAC TRICENTENARIA
 DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser mi fortaleza y otorgar la sabiduría necesaria para culminar una etapa más de mi vida.
- A MIS PADRES:** A la memoria de mi madre, Magdalena Gómez Ramírez quien me apoyo, motivó y creyó siempre en mí Q.E.P.D., a mi padre, Santos Luc Cutzal por su apoyo y respaldo, quiero honrarlos con este triunfo.
- A MI ESPOSA:** Maritza Noemi Rodriguez Pérez, gracias por estar a mi lado en este proceso, respaldando, colaborando y motivando.
- A MIS HIJOS:** Fredy Roberto Luc Rodriguez, Carlos Rabí Luc Rodriguez, Erick Misael Luc Rodriguez, gracias por su apoyo.
- A MI HERMANA:** Claudia Annaby Luc Gómez, gracias por creer en mí y apoyarme siempre incondicionalmente.
- A MIS MENTORES:** Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla, Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana Q.E.P.D., M.Sc. Henry Manuel Arriaga



Contreras, mi admiración y agradecimiento eterno, por sus consejos y enseñanzas.

A MIS AMIGOS:

Infinitas gracias a todos, por formar parte de mi vida y su apoyo incondicional.

A:

Mi casa de estudios, la tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala; y mi amada Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El trabajo contiene una exposición de los principios y garantías constitucionales que los trabajadores tanto del sector privado y del sector público en el ejercicio de sus actividades tienen, las cuales se encuentran contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala, específicamente en cuanto a la libertad laboral y de sindicalización.

El tema investigado pertenece a la ramas del derecho constitucional, derecho laboral, derecho administrativo y derecho internacional y es de tipo cualitativo y cuantitativo toda vez que se analizó por completo los derechos inherentes a los trabajadores, la vulneración a los principios y garantías mínimas que posee el trabajador, para así establecer que los derechos de sindicalización e inamovilidad sean respetados tanto en el sector privado como el sector público, cuando se ejercen la constitución de sindicatos conforme las disposiciones laborales y que la misma Carta Magna les otorga la protección y por lo tanto impiden el incumplimiento del objeto por el cual se han establecido determinados principios y garantías mínimas a favor del trabajador.

A través de la presente investigación se pueden adquirir conocimientos relativos, de la fundamentación Constitucional sobre los derechos laborales _sindicales que puedan ser vulnerados ante la inamovilidad al que tienen derechos los sindicalistas, estudiando los antecedentes del sindicato en Guatemala, la ley correspondiente sobre derecho de sindicalización y huelga para trabajadores del Estado, definiciones, conceptos,



principios laborales y constitucionales, cómo se confronta la garantía constitucional de sindicalización y las dificultades que se tienen al respecto.

La imperiosa necesidad de permitir el cambio en los comités ejecutivos de los sindicatos estatales y en los del sector privado. Los temas aludidos anteriormente son de alto interés social puesto que en la actualidad los principios, derechos y garantías mínimas del trabajador tanto del sector privado y sector público son vulnerados; lo cual genera la obligatoriedad del Estado de Guatemala de garantizar a los trabajadores del sector público y privado el derecho de inamovilidad al momento de sindicalizarse y sobre todo, la falta de relevos en los comités ejecutivos de los principales sindicatos estatales.



HIPÓTESIS

Para no permitir la inamovilidad de los trabajadores sindicalizados del sector público y privado, debe aplicarse el derecho de igualdad contenido en el código de trabajo, y en la Constitución Política de República de Guatemala, basados en el principio de igualdad, teniendo en conocimiento que todos los trabajadores tienen el derecho laboral de pertenecer a un sindicato y conformar parte del comité ejecutivo, buscando siempre la aplicación de la norma que beneficie al trabajador.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis y la utilización del método analítico, sintético, deductivo inductivo y de la técnicas de investigación de observación de campo y entrevista, se validó la hipótesis planteada puesto que se constató que la inamovilidad sindical, solo aplica a los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos constituidos legalmente, mas no así a todos los trabajadores sindicalizados, quienes ven vulnerado su derecho de igualdad al no concederles la oportunidad de relevo en los comités ejecutivos de los sindicatos, ante la perpetuación en esos puestos por parte de personas, que ante la falta de inobservancia a los principios, derechos y garantías mínimas de los trabajadores, en su caso los principios indubio pro operario, teniendo en conocimiento que el derecho laboral no se basa en la jerarquía normativa constitucional; sino busca siempre la aplicación de la norma que beneficie al trabajador.

Además de lo anteriormente expuesto, existe precepto legal contenido en el Código de Trabajo Decreto número 330 reformado por Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que todo trabajador tiene derecho a sindicalizarse y formar parte de la dirigencia del sindicato.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. El Estado y Derecho Laboral Guatemalteco	1
1.1 El Estado origen	1
1.1.1. Conceptos de Estado	6
1.2. Constitución Política de la República concepto de Estado	8
1.3. Estado, nación y gobierno	10
1.3.1 Estado	11
1.3.2. Nación	12
1.4. Elementos del Estado	13
1.4.1. El Estado de Guatemala y su conformación	14
1.5. Derecho laboral y el Estado	18
1.6. Antecedentes históricos de trabajo	19
1.7. Definición de trabajo.....	22

CAPITULO II

2. Contratación laboral, individual y colectiva	25
2.1. Antecedentes históricos del contrato de trabajo	28
2.2. Formas de contratación laboral	30

	Pág.
2.3. Contrato colectivo	32
2.3.1. Contrataciones colectivas y personales ventajas y desventajas	33
2.4. Pactos colectivos de condiciones de trabajo	36
2.4.1. Negociación del pacto colectivo	38
2.5. Convenios colectivos de condiciones de trabajo	41
2.6. Diferencia entre pacto colectivo y contrato colectivo de trabajo	42
2.7. Tipos de pactos colectivos en Guatemala	44
2.8. Derecho a huelga	47
2.8.1. Como afecta la huelga a las condiciones laborales existentes	49
2.9. Requisitos para declarar una huelga legal	50

CAPÍTULO III

3. El sindicato y el derecho laboral de inamovilidad	53
3.1. Antecedentes internacionales del sindicato	58
3.2. Antecedentes históricos de la sindicalización en Guatemala	60
3.3. Fuentes internacionales de derecho en materia de derechos sindicales	63
3.4. Leyes internacionales sobre el sindicato	64
3.5. Sindicato de trabajadores de la iniciativa privada y el sindicato de trabajadores del Estado	65
3.6. Constitución de sindicato	68
3.7. Libertad sindical y sus ventajas	77
3.8. Inamovilidad laboral sindical	79



3.9. Casos de la Corte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos	82
CONCLUSIÓN	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

El Estado de Guatemala, tiene el deber constitucional de crear y fomentar las condiciones que permitan el desarrollo ciudadano y laboral, para la protección de los principios, derechos y garantías mínimas de los trabajadores frente al empleador, esto con el objeto que una vez que exista la libertad sindical y el derecho de inamovilidad que conlleva el derecho aludido.

El problema principal radica en que actualmente desde el punto de vista jurídico y social se han generado diversidad de desigualdad ante la imposibilidad que se genera entre los agrupados en sindicatos de poder acceder a los puestos directivos que conforme las normativas laborales internas tienen el derecho e inamovilidad, salvo cuando se están constituyendo los sindicatos, que en todo caso se tienen solo sesenta días de inamovilidad para todos los trabajadores, tiempo muy corto considerando que la constitución de un sindicato conlleva en muchas ocasiones mayor tiempo, derivado de los engorrosos trámites burocráticos.

Como objetivo general se propuso establecer la comprobación de la vulneración al derecho de sindicalización que tienen los trabajadores del Estado y de la iniciativa privada.

Estableciendo el cumplimiento de la norma laboral, que beneficie al trabajador del Estado y del sector privado, haciendo valer los principios, derechos y garantías mínimas, ya que actualmente en el sector privado prevalece la falta de agrupaciones



sindicales que confronten a los patronos para evitar la vulneración de sus derechos de sindicalización y en especial el derecho de igualdad a los trabajadores, por la razón que, existe una perpetuación en los puestos ejecutivos de los sindicatos.

La hipótesis planteada era establecer si existe inobservancia de los principios, derechos y garantías mínimas, relacionadas con el derecho de sindicalización y la inamovilidad que genera pertenecer a un sindicato en formación y posteriormente a los comités ejecutivos de los mismos.

Tal hipótesis fue comprobada puesto que se demostró que los principios y garantías mínimas constitucionales son obsoletas y facilitan que ciertos grupos de trabajadores con el pretexto de velar por los derechos de los afiliados de los sindicatos, vulneran los derechos de igualdad al no permitir el relevo democrático y constante de los puestos de dirigencia de los sindicatos y máxime en el caso de los sindicatos de los trabajadores del Estado.

El trabajo se desarrolló en tres capítulos: el primero contiene derecho constitucional guatemalteco, fundamentación constitucional sobre el estado, su conformación, órganos e instituciones relacionadas con la sindicalización y los derechos laborales, definiciones, principios del derecho constitucional, regulación mínima de la conformación del Estado y la diferencia entre los conceptos similares. El segundo capítulo relacionado con el derecho laboral, las concepciones, definiciones, principios relacionados con el sindicato. El tercer capítulo, se aborda el tema en cuestión



estableciendo conceptos, fundamento jurídico y forma en que se constituyen los sindicatos, derechos que nacen de la sindicalización y el derecho de inamovilidad.

En la investigación se utilizaron el método inductivo y el método deductivo ya que se analizaron las consecuencias que se pueden derivar de la problemática planteada y se dio una posible solución a las mismas; el método sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta el presente trabajo; y la técnica bibliográfica documental para la recolección del material base del tema así como las técnicas de investigación de observación de campo y la entrevista.

Se recomienda la lectura del presente trabajo ya que ofrece un conocimiento más amplio de la fundamentación Constitucional sobre el derecho de sindicalización, el derecho de igualdad e inamovilidad sindical de los trabajadores privados y del Estado, Principios del Derecho Constitucional laboral, cómo se confronta la garantía constitucional de igualdad ante la falta de oportunidades de asumir la dirigencia de los sindicatos, la necesidad de establecer condiciones de igualdad regulando un periodo determinado para que los dirigentes de los sindicatos cumplan con su función y luego se permita el relevo democrático de los puestos de dirigencia sindical.



CAPÍTULO I

1. El Estado y Derecho Laboral Guatemalteco

Al mencionar la palabra Estado, las personas en forma inconscientes piensan en su país inmediatamente, ya que el Estado como tal, está inmerso en el diario vivir de las personas, independiente donde residan, inclusive si vivieren fuere del país o Estado que los vio nacer, ya que el Estado como tal, es un ente intangible que se compone de una diversas de elementos, que unimos entre si conforman el Estado.

1.1. El Estado origen

Las personas tienden a no diferenciar los conceptos de Estado y Gobierno, considerándolos sinónimos, sin embargo, ambas figuras legales son distintas, con elementos especiales, siendo uno parte del otro.

La historia nos da una reseña de diversos de orígenes de estado, teniendo que remontarse al continente Europeo, donde encontramos diversas de Estados ya fundamentados, sin embargo; en a partir del siglo XII y XIII que se crean las organizaciones políticas en cada país en forma marcada, generando con ello políticas de territorios con dominio político y estructuras burocráticas bien definidas que ostentaban el poder, ejerciendo acciones de coerción y coacción hacia sus pobladores. Hay diversidad de conceptos de Estado, siendo una idea general que el Estado es un conjunto de instituciones políticas de las cuales se desprenden sistemas políticos,



régimen de gobiernos, gobiernos como tales y la administración pública como en eje que da vida a las acciones gubernamentales del Estado.

Herman Heller define al Estado, como la “estructura económica, jurídica y política de dominación, independiente en lo exterior e interior, con medios de poder propios, que organiza la cooperación social territorial con base en un orden legítimo”. Estructurando los elementos del concepto anterior, se puede determinar ciertas características del estado. Estructura económica determinada e independiente de cualquier otro estado.

Área jurídica, que corresponde a las normas legales que deberán acatar los ciudadanos del Estado. Área política siendo por ende la estructura del gobierno quien rige los destinos de un Estado. Territorio, no puede existir un estado sin determinar y delimitar un territorio en particular. Orden legítimo, para que el estado exista, este debe ser reconocido por otros estados, esto le da legitimidad a su accionar.

Del concepto anterior, se pueden establecer elementos básicos que todo Estado reconocido presenta como características propias y que se mantienen en la mayoría de territorios siendo estas:

- 1) Gobierno (poder político)
- 2) Pueblo o población (como nación)
- 3) Territorio definido y delimitado
- 4) Ordenamiento jurídico, lo cual establece un estado legitimado y sobre el cual basa la división de sus poderes internos, siendo regularmente: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Para Norberto Bobbio, el concepto de Estado conlleva una complejidad en los elementos que lo componen, ya que puede ser estudiado desde la perspectiva histórica o doctrinaria, indica que hay argumentos que deben considerarse desde que el Estado surgió en la antigüedad.

Basados en que antiguamente los pueblos estaban constituidos por comunidades primitivas que basaban su unión en lazos de parentesco, y que derivado, de la aparición de las dominaciones políticas de un grupo de personas, este tipo de declive de la forma de convivencia antigua, da lugar al surgimiento de los Estados, ya que las monarquías absolutas, dieron paso al surgimiento de organizaciones territoriales basadas en delimitaciones de derechos con su respectiva división de poderes.

Al conceptualizar el Estado, tal apreciación conlleva una delimitación de poderes, tanto en la enmarcación de lo interno como lo externo. Algunos estudiosos del derecho moderno, han cuestionado las características del Estado, más aún, después de la segunda guerra mundial, al establecer diversidad de crisis de gobernabilidad en distintos continentes, que han llevado como resultado, el surgimiento de diversas naciones o estados, derivado de las crisis internas de los países.

El concepto de Estado difiere según los autores, algunos definen al Estado como el conjunto de instituciones que poseen la autoridad y potestad jurídico administrativa para establecer normas de observancia general en una población y sociedad determinada, teniendo soberanía como principal característica interna y externa que ejerce su dominio sobre un territorio determinado.



El autor Max Weber en su obra "Ciencia y Política" 1978. Pág. 12, conceptualizo al Estado moderno como una "asociación de dominación con carácter institucional que ha tratado, con éxito, de monopolizar dentro de un territorio la violencia física legítima como medio de dominación y que, con este fin, ha reunido todos los medios materiales en manos de sus dirigentes y ha expropiado a todos los seres humanos que antes disponían de ellos por derecho propio, sustituyéndolos con sus propias jerarquías supremas". Continúa indicando que derivado de la autoridad del Estado hay instituciones como las fuerzas armadas, administración pública, tribunales y la policía, por medio de los cuales el Estado asume las funciones de defensa, gobernación, justicia, seguridad y otras, como las relaciones exteriores.

En la antigüedad no puede indicarse que los Estados creados pudieran arrogarse una legitimación, los estados que se conocían en esa época surgían en ocasiones de ambiciones de poder de un determinado grupo, rey o príncipe, esto con el fin de apoderarse de determinados territorios, lo cual lograban a través de invasiones y guerras con lo cual adherían más tierras a las ya obtenidas.

Asimismo se encuentran estados creados por medio de aspectos divinos, considerando al gobernante un dios o dándole aspectos de divinidad a su investidura, con la creencia que era el representante de los dioses en la tierra por lo que había que respetar su voluntad, estados como el egipcio o persa en donde sus gobernantes eran adorados como divinidades, fueron creando una versión del Estado diferente a las conocidas en otras civilizaciones, en estas la voluntad del gobernante era considerada la de los dioses.



La civilización griega aportó una nueva noción de estado. Dado que la forma de organización política que la caracterizó correspondía a la ciudad, la *polis*, se acordaba a la población una participación vinculante, más allá del sentimiento religioso y sin poderes señoriales intermedios.

Las características de los estados antiguos, se derivaba en el reflejo del poder concentrado en un pequeño territorio el cual era defendido por sus habitantes, con la ideología que la defensa era por un interés nacional.

En el régimen feudal prevaleció los vínculos de orden personal, desapareciendo tanto la delimitación estricta del territorio como la noción de interés general. El poder central era legítimo pero débil y los jefes locales fuertes, al punto que éstos ejercían atributos propios del príncipe, como administrar justicia, recaudar impuestos, acuñar moneda y reclutar ejércitos.

El Estado, y finalmente, el estado moderno incorpora a la legitimidad, heredada del feudal, la noción de soberanía, un concepto revolucionario, tal como señala Jacques Huntzinger, quien atribuye el paso histórico de una sociedad desagregada y desmigajada, pero cimentada en la religión, a una sociedad de estados organizados e independientes unos de otros.

El Estado moderno, surge de esas aspiraciones promulgadas por los reyes, quienes al desligarse de los lazos de los feudos y de la jerarquía que ejercía la iglesia, propicio el inicio del Estado como nación, centralizando el poder en una estructura central, con un



territorio establecido y una población definida, bajo la concepción de un sistema revolucionario de la soberanía, la cual se transformaría en dos diferentes formas de Estado.

- a) Estado Príncipesco. Las características de este estado, es el poder personal que se ejerce en forma uniforme sobre un territorio delimitado.
- b) Estado Democrático. Tiene la particularidad de haber nacido de las revoluciones inglesa, norteamericana y francesa, en la cual se traslada con diferencias marcadas, donde vemos, organismos surgidos de consultas a la población, mediante reglas de juego previa y claramente definidas. Y al igual que en las polis griegas, el sentimiento patriótico se desarrolló y con él los de pertenencia, civismo e interés nacional.

Los principios desarrollados en Europa y Norteamérica se propagaron con la descolonización producida durante el siglo XX y así, tal como afirma Huntzinger, se “ha llegado a universalizar el modelo de Estado – Nación de tal modo que el planeta, ahora, se encuentra poblado de estados.

1.1.1. Conceptos de Estado

Hay diversidad de conceptos e ideas relacionadas con el Estado y los elementos que los conforman, desde tratadistas de la antigüedad a la época moderna, la discusión sobre el concepto de Estado es diversa.



El autor Hermann Heller que en su obra titulada Teoría del Estado, define al Estado como una "unidad de dominación, independiente en lo exterior e interior, que actúa de modo continuo, con medios de poder propios, y claramente delimitado en lo personal y territorial". Añade a su concepto que sólo se puede hablarse de Estado como una construcción propia de las monarquías absolutas del siglo xv, de la Edad Moderna. Ya que, No hay Estado en la Edad Antigua. Asimismo, que el concepto de Estado ha evolucionado desarrollando el concepto de Estado de Derecho, que incluyen dentro de su conceptualización la organización estatal que es el resultado del imperio de la ley y la división de poderes (ejecutivo, legislativo y judicial) y otras funciones, como la emisión de moneda propia.

G. W. F. Hegel: "el Estado es la realidad de la idea ética; es el espíritu ético en cuanto voluntad patente, clara por sí misma, sustancial, que se piensa y se conoce, y que se cumple lo que sabe".

H. Grocio: "la asociación perfecta de hombres libres unidos para gozar de sus derechos y para la utilidad común. Es la asociación política soberana que dispone de un territorio propio, con una organización específica y un supremo poder facultado para crear el derecho positivo".

Karl Marx: "el Estado no es el reino de la razón, sino de la fuerza; no es el reino del bien común, sino del interés parcial; no tiene como fin el bienestar de todos, sino de los que detentan el poder; no es la salida del estado de naturaleza, sino su continuación bajo otra forma. Antes al contrario, la salida del estado de naturaleza coincidirá con el fin del



Estado. De aquí la tendencia a considerar todo Estado como una dictadura y a calificar como relevante solo el problema de quién gobierna (burguesía o proletariado) y no solo él como”.

Del estudio de los conceptos anteriores de Estado, puede concluirse que existen en todas las concepciones

1.2. Constitución Política de la República de Guatemala, concepto de Estado

La Constitución Política de la República de Guatemala, conceptualiza al Estado en sus Artículo 140. “Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo”.

Los elementos que el Estado de Guatemala tiene inmersos es que es un Estado libre, le permite realizar sus propias decisiones; independiente no requiere de la autorización de otro Estado para desarrollar sus propios actos; y, soberano la soberanía como tal esta enmarcada como la libertad de determinación de sus propios actos y decisiones. Lo anterior con el fin primordial o ese debería ser según la norma citada, garantizar a los habitantes del Estado de Guatemala, el goce de sus derechos y libertades, aunque tal regulación pareciera en muchas ocasiones una utopía, ante las constantes violaciones a derechos humanos en el país.

El Artículo 141.- Soberanía. La soberanía radica en el pueblo quien la delega, para su



ejercicio, en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial. La subordinación entre los mismos, es prohibida.

El legislador al momento de promulgar la Constitución Política de la República de Guatemala, estableció claramente los poderes que gobernarían en el estado, estableciendo los tres organismos principales, estableciendo la prohibición de subordinación entres los poderes del Estado, o al menos esa fue la idea principal del legislador, aunque en la práctica, se ve lo contrario.

Artículo 142.- De la soberanía y el territorio. El Estado ejerce plena soberanía, sobre:

- a. El territorio nacional integrado por su suelo, subsuelo, aguas interiores, el mar territorial en la extensión que fija la ley y el espacio aéreo que se extiende sobre los mismos
- b. La zona contigua del mar adyacente al mar territorial, para el ejercicio de determinadas actividades reconocidas por el derecho internacional; y,
- c. Los recursos naturales y vivos del lecho y subsuelo marinos y los existentes en las aguas adyacentes a las costas fuera del mar territorial, que constituyen la zona económica exclusiva, en la extensión que fija la ley, conforme la práctica internacional.

El Estado para determinar su soberanía, establece un territorio concretamente delimitado sobre el cual ejercerá su poder, asimismo; tal ejercicio de poder no se limita solo a la superficie territorial, tal soberanía se ve expandida hacia otras esferas territoriales como lo son el espacio aéreo, marítimo y subterráneo, esto le permite al

Gobierno tener un control total sobre las acciones en su territorio para establecer las normas jurídicas aplicables a cada caso.

El autor Maquiavelo en su obra *El Príncipe*, introduce la palabra Estado, haciendo uso de la palabra italiana *Stato*, cuya evolución al latín deriva en "status". Considerando que es inmerso en el ser humano su deseo de autoridad sobre otros hombres, se generan las repúblicas y principados en la edad medieval, tal instinto de dominación ha transformado a la sociedad y a la autoridad, evolucionando constantemente en nuevas formas de gobernanza y legitimación de los actos realizados por los estados.

Las sociedades humanas, desde que se tiene noticia, se han organizado políticamente. A tal organización le he denominado Estado, en tanto y en cuanto corresponde a la agregación de personas y territorio en torno a una autoridad, no siendo, sin embargo, acertado entender la noción de estado como única y permanente a través de la historia. De una manera general, entonces, puede definírsele como la organización en la que confluyen tres elementos, la autoridad, la población y el territorio. Pero, esta noción ambigua obliga a dejar constancia de que si bien el Estado ha existido desde la antigüedad, sólo puede ser definido con precisión teniendo en cuenta el momento histórico.

1.3. Estado, nación y gobierno

Cuando se habla de Estado, regularmente se confunde este concepto con otros como nación o gobierno, se piensa que los tres conceptos definen a la misma figura jurídica,



por lo que se hace necesario determinar las características de cada concepto.

1.3.1. Estado

El concepto de Estado en términos jurídicos se dice de la organización de la sociedad, de su gobierno y el establecimiento de ordenamiento jurídico para la convivencia humana, con el fin de lograr una convivencia en pro del bien común. Es claro que el concepto y la constitución del Estado es una figura creada por el hombre, históricamente el hombre vivía en territorios comunales, sin leyes para establecer un orden y sin pertenecer a un territorio determinado que permitiera establecer con claridad su lugar de origen y permanencia.

Etimología de Estado

El concepto de Estado en latín proviene de status, -us, cuyo verbo *sto, stare* tiene como significado "estar de pie" o "mantenerse", por lo que podría interpretarse como la "acción o modo de tenerse", además tiene otras interpretaciones del idioma como sería "modo de ser" o situación, condición, posición". La palabra Estado en su significación etimológica fue empleada para expresar un Estado de convivencia en un determinado momento, con la ordenación de la misma.

Haciendo un estudio de los antiguos pensadores griegos, a quienes se les atribuye el nacimiento de la democracia y otros conceptos sobre el Estado, se encuentran los Diálogos de Platón, en tales diálogos se encuentra la estructura de lo que se conoce



como Estado y la estructura de uno ideal, según su autor.

Etimología del concepto Estado. La palabra Estado proviene del latín: Estatus, de *Estar*, *Estare*, es decir, condición de ser. La palabra Estado en su significación etimológica fue empleada para expresar un Estado de convivencia en un determinado momento, con la ordenación de la misma.

1.3.2. Nación

Para conceptualizar la figura jurídica de la nación, y derivado del estudio de diversos autores, puede decirse que es un conjunto de personas que conviven en un territorio los cuales comparten una serie de elementos personales y sociales como la historia, idioma, lengua, territorio, cultura, etnia, inclusive creencias religiosas y que agrupándolos forman parte de un Estado.

Por lo que puede considerarse que las personas de una nación comparten intereses comunes que conllevan a la convivencia en una sociedad reconocida por su territorio y sus habitantes.

Existe la posibilidad de la existencia de naciones sin que estas puede ser incluidas en un Estado, asimismo; la posibilidad de que diversas naciones o nacionalidades se conjunten en torno a un Estado, tal como sucedió en los años 90 con la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas más conocida por sus siglas URSS, considerando que pueda darse la existencia de naciones sin Estado.



Etimología de Nación. La palabra nación, deriva del latín *natio*, *-ōnis* 'lugar de nacimiento'. Por lo que la nación o nacionalidad está íntimamente ligada con el lugar donde nació la persona, aunque cabe mencionar, que hay una gran cantidad de personas que por motivos laborales o migratorios, tienen varias nacionalidades y por ende se les considera oriundas de cada nación en la cual están reconocidos sus intereses.

1.4. Elementos del Estado

Los elementos básicos que todo Estado tiene son la población y el territorio. La Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su Artículo 140:

“Estado de Guatemala. Guatemala es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de Gobierno es republicano, democrático y representativo”.

El estado está conformado principalmente por el territorio y sus habitantes como se puede deducir del artículo antes citado. El territorio, es una parte delimitada de tierra que no solo se suscribe al suelo como tal, este se puede extender hasta el suelo, subsuelo, mar y el espacio aéreo como se puede leer en lo que establece el Artículo 142 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que lo determina como:

“Artículo 142.- De la soberanía y el territorio. El Estado ejerce plena soberanía, sobre: a. El territorio nacional integrado por su suelo, subsuelo, aguas interiores, el mar territorial en la extensión que fija la ley y el espacio aéreo que se extiende sobre los mismos (...)”

Entonces el territorio se divide en diferentes aspectos que son:



- a) Espacio terrestre: comprende el suelo y subsuelo.
- b) Espacio aéreo: comprende la atmósfera terrestre
- c) Espacio marítimo: comprende sus costas
- d) Espacio jurídico: comprende los tratados y las costumbres internacionales que se reconocen en el derecho interno como parte de la jurisdicción legal

En cuanto a los habitantes del Estado, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula en su artículo 144:

“Son guatemaltecos de origen, los nacidos en el territorio de la República de Guatemala, naves y aeronaves guatemaltecas y los hijos de padre o madre guatemaltecos, nacidos en el extranjero”.

Los Estados reconocen que sus habitantes están sujetos a todas las disposiciones y normativas vigentes y promulgadas por sus autoridades, y que para ser reconocido como ciudadano se debe cumplir con lo estipulado en sus leyes internas.

1.4.1. El Estado de Guatemala y su conformación

El Estado de Guatemala, este regido por su máxima regulación legal que es la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual indica la forma en que este se divide para efectos del ordenamiento legal interno, y, establece los órganos estatales que rigen los diversos estratos políticos, económicos, jurídicos, administrativos y sociales.



El Estado de Guatemala, siguiendo los ideales de la revolución francesa, se encuentra dividido en tres grandes poderes:

- a) Legislativo
- b) Ejecutivo
- c) Judicial

El poder legislativo se encuentra regulado en el Título IV, Capítulo II de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica:

“Artículo 157.- (Reformado) Potestad legislativa y elección de diputados. La potestad legislativa corresponde al Congreso de la República de Guatemala, compuesto por diputados electos directamente por el pueblo en sufragio universal y secreto, por el sistema de distritos electorales y lista nacional, para un periodo de 4 años, pudiendo ser reelectos. Cada uno de los departamentos de la república, constituye un distrito electoral. El municipio de Guatemala forma el distrito central, y los otros municipios del departamento de Guatemala constituyen el distrito de Guatemala”.

El poder legislativo entonces es el encargado de generar las leyes que rigen los diversos estratos del Estado, lo cual realiza por medio del Congreso de la República de Guatemala, cuya representación se genera a través de las elecciones generales a celebrarse cada 4 años, lo que constituye una constante renovación de este órgano estatal o por lo menos ese es el ideal, elecciones en las cuales todos los habitantes de la república por medio de su voto, delegan en sus representantes el poder.



El poder ejecutivo

El organismo ejecutivo está encabezado por el Presidente de la República de Guatemala quien es electo por el pueblo, dirige las acciones administrativas del Estado, encargado de representar al Estado de Guatemala ante los organismos internacionales y otras naciones o Estados.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Título III Capítulo IV regula lo siguiente:

“Artículo 182.- (Reformado) Presidencia de la República de Guatemala e integración del Organismo Ejecutivo. El Presidente de la República de Guatemala es el Jefe del Estado de Guatemala, y ejerce las funciones del Organismo Ejecutivo por mandato del pueblo. El Presidente de la República, actuará siempre con los Ministros, en Consejo o separadamente con uno o más de ellos; es el Comandante General del Ejército, representa la unidad nacional y deberá velar por los intereses de toda la población de la República. El Presidente de la República, juntamente con los ministros, viceministros y demás funcionarios dependientes integran el Organismo Ejecutivo y tienen vedado favorecer a partido político alguno”.

La normativa establece como jefe del Estado al Presidente de la República de Guatemala quien para efectos de administración y funcionalidad del Gobierno, puede apoyarse en los ministros de Estado para ejercer la administración pública y con ello garantizar el bienestar social.



El poder judicial

Este se encuentra encabezado por el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, que es electo por 13 magistrados electos por el Congreso de la república de un listado de 26 nombrados por una comisión postuladora, que luego de recibir los expedientes de las personas que presentan sus expedientes para su calificación y ponderación, se consideran por sus logros académicos y sociales como los idóneos, para ocupar tal elevados cargos.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula el poder judicial en su Título III Capítulo IV lo siguiente:

“Artículo 203.- Independencia del Organismo Judicial y potestad de juzgar. La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de los juzgados. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República de Guatemala y a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia”.



1.5. Derecho laboral y el Estado

La Constitución Política de la República de Guatemala regula diversos bienes jurídicos tutelados, en el caso del presente estudio, el derecho laboral es parte integral de la problemática planteada. Para comprender los elementos y conceptos del derecho laboral, se requiere el estudio etimológico de la palabra TRABAJO que proviene del latín trabis cuyo significado es dificultad, traba o impedimento. Se puede concluir entonces que inicialmente el trabajo se concebía como una actividad distinta a la conocida actualmente.

Actualmente el trabajo se concibe como una acción relacionada con la producción de bienes y servicios para satisfacer las necesidades diversas de la sociedad. El trabajo como tal es una relación entre las personas, entre las cuales se genera un intercambio de esfuerzo mental o físico a cambio de una remuneración, propiciando con ello la necesidad de establecer una regulación especial para tal rama del derecho, la cual para efectos del derecho se conoce como Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo, se conceptúa como el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas entre patrono y trabajador que tienen por causa el trabajo, además de un sistema judicial y administrativo propio, haciéndolo autónomo de las demás ramas jurídicas conocidas.

El trabajo se concibe como una condición existencial de los hombres, para generar con ello satisfactores para sus necesidades, las cuales se encuentran reforzadas por

aspectos jurídicos establecidos por el Estado, priorizando en sus normas legales ordinarias, el propósito de reflejar una protección estatal entre las partes, privilegiando los derechos de los trabajadores, consabidos que en una relación laboral, el trabajador es la parte a proteger al carecer de los medios económicos que permiten establecer las condiciones laborales a cumplir.

Entre las concepciones de trabajo, se puede determinar como: “la actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio público o privado”.

De las concepciones del derecho de trabajo, se pueden determinar los elementos que la componen, siendo estos:

- a) Como sujeto pasivo de la relación laboral al trabajador
- b) Como sujeto activo de la relación laboral al patrono
- c) Como intercambio entre las partes, el esfuerzo humano ya sea físico o mental el cual es realizado por el trabajador

1.6. Antecedentes históricos de trabajo

El trabajo como tal existe desde tiempos memoriales, aunque el derecho del trabajo como ciencia jurídica a estudiar, no relativamente reciente, si lo comparamos con otras ramas del derecho como lo es el derecho civil o derecho penal. Evolutivamente encontramos como primeras referencias del trabajo, las sagradas escrituras cristianas



contenidas en la Biblia que en su libro del Génesis establece como Dios al momento de castigar al hombre, le indica que por su falta estará condenado a trabajar para lograr su sustento personal y el de su familia, por lo que la concepción antigua del trabajo, estaba relacionado al castigo, no como un derecho y mucho menos como una normativa jurídica a proteger, si no, más bien como una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios.

En los tiempos antiguos no existió ninguna normativa relacionada con esta rama del derecho, es más, las personas que se dedicaban a trabajar, regularmente eran los esclavos que no recibían ningún tipo de remuneración por su esfuerzo, más que el hecho de permitirles vivir y alimentarlos para servir a los propósitos de su amo, no existía relación alguna de patrono y trabajador como en la actualidad.

No hay en existencia algún documento o libro que nos permita establecer o aclarar como históricamente el trabajo ha evolucionado, solo tenemos algunas rasgos de instituciones plasmadas en algunos trazos y en forma ambigua el tema del trabajo. La más antigua de las referencias jurídicas relacionadas con diversos aspectos del diario vivir se encuentran contenidas en el Código de Hamurabi, basadas principalmente en hechos de índole natural y religiosa.

Hasta después de la época medieval, con las secuelas de la revolución francesa y sus preceptos democráticos, estableciendo las bases para diversos cambios estatales y estructurales en sociedades bien definidas por sus autoridades monárquicas, poco

liberales y en cuya convivencia social no existía ningún tipo de derecho como en la actualidad de conocen.

Por lo anterior se puede establecer que el trabajo consiste en una actividad que puede ser física o mental, la cual es realizada por el hombre con el fin de lograr satisfactores individuales y a su vez sociales las cuales pueden darse en calidad de dependencia o no.

El derecho se conceptualiza como:

“El conjunto de principios y norma a las que están sometidas las relaciones en todas las sociedades, cuyos individuos están obligados a su cumplimiento”.

De tal concepto, se puede establecer una regulación de conductas humanas, establecidas en forma individual y colectiva, de las cuales se desprenden regulaciones de la conducta dentro de las relaciones establecidas en la sociedad entre patronos y trabajadores y que son de observancia obligatoria para todos.

Para el autor Pierre Joseph Proudhon, conceptualiza el trabajo como: “la facultad de trabajo distingue al hombre de la bestia y tiene su fondo en las profundidades de la razón”; tal conceptualización hace pensar que no existen dos campos distintivos del trabajo en material e intelectual; ya que todo el esfuerzo realizado por el hombre, independientemente de la forma que sea, encuentra su causa motivo y justificación en



la razón (intelectual); así como el trabajo intelectual, para ser trascendente implica la realización de un esfuerzo material.

El concepto de trabajo, obliga a tener en cuenta tanto su repercusión en el orden económico como la protección jurídica que debe otorgársele, es decir, que el trabajo como actividad y esfuerzo, constituye el centro de las preocupaciones de este derecho y, es innegable su repercusión en el ámbito económico como también su trascendencia en el campo jurídico, por lo que el trabajo es pues, una condición de existencia del hombre que tiene como objeto crear satisfactores y resulta tutelado por el Estado, cuando existe relación jurídica de subordinación.

Por lo anterior, hay diversos autores que consideran al trabajo como una rama diferenciada y autónoma de la ciencia jurídica, manifestando que esta surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo, recibiendo diversos nombres hasta la época contemporánea, cuando se consolida como derecho laboral.

1.7. Definición de trabajo

El derecho del trabajo como un derecho de los trabajadores, se ve conceptualizado como: "el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole y a regular las relaciones contractuales entre patronos y asalariados". Otro concepto es: "conjunto de principios y



normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de protección y tutela del trabajo".

Según el autor Guillermo Cabanellas indica: "El derecho del trabajo 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 a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente".

Para Mario de la Cueva quien señala que: "El derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital".

Para E. Krotoschi¹ manifiesta que el derecho de trabajo: "Esta constituido por los principios y las normas jurídicas, destinadas a regir la conducta humana en un sector determinado de la vida social, el que se limita a trabajo prestado por trabajadores, al servicio de empleadores, comprendiendo todas las consecuencias que nacen de esta relación".

Según Rafael Alfonso Guzmán, el derecho de trabajo "es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno

¹ Krotoschi, Ernesto. Tratado teórico práctico de derecho del Trabajo. Pag.61.



desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones”.



CAPITULO II

2. Contratación laboral, individual y colectiva

En el derecho laboral guatemalteco como internacional, la figura de la contratación laboral es de suma importancia para regular las condiciones laborales. En toda relación laboral, se establecen condiciones que las partes deben cumplir las cuales se establecen en forma verbal o documental de preferencia, por lo que un tema medular en toda relación laboral es el contrato de trabajo que tiene como fin primordial establecer con claridad las condiciones del servicio que brindara el trabajador y su contraparte asumida por el patrono, el plazo de la contratación y la remuneración que se obtendrá, además de otras condiciones propias del contrato de trabajo.

El indispensable establecer jurídicamente cuales son las normas legales que regulan este tipo de relaciones laborales, para el caso de Guatemala, las relaciones entre trabajadores y patronos están en los Artículos 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establecen lo siguiente:

“Artículo 101.- Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. El ordenamiento legal antes citado, establece a nivel constitucional como un derecho inalienable a la persona el trabajo, consagra tal derecho y sus características, con la peculiaridad que lo menciona con una obligación social y de justicia general.



“Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado



fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de 44 horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o 42 en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador (...)."

Como se puede determinar de las normas antes citadas, se encuentran diversos derechos reconocidos a nivel constitucional, se puede enmarcar los más importantes siendo estos: libre elección del trabajo, salario equitativo, igualdad de salarios, inembargabilidad del salario en los casos establecidos por ley, jornadas laborales entre otros derechos que competen a los trabajadores.

El Código de Trabajo es la norma jurídica ordinaria de la materia, desarrolla en forma extensa los preceptos constitucionales, inicia su regulación indicando lo siguiente:

"Artículo 1o. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos".

Se puede establecer que al regular todos los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores lo hace en forma pormenorizada para establecer preceptos laborales claros que permitan una relación laboral sana.



Entre los preceptos más importantes de la relación laboral se encuentra lo concerniente al salario el cual se encuentra regulado en el artículo 88 el cual regula lo siguiente:

“Artículo 88. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste”.

El artículo citado explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo previamente acordado por las partes, por lo cual todo lo estipulado en el mismo debe cumplirse por las partes.

2.1. Antecedentes históricos del contrato de trabajo

Como se ha mencionado el derecho laboral o derecho del trabajo es aquel que regula los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patronos, normando todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas entre otros.

En el siglo anterior, se establecieron por parte de diversos autores laborales, diversidad de elementos del contrato de trabajo y la relaciones laborales, se consolidan muchas ideas con relación al derecho laboral, estructurando principios, instituciones y normas legislativas codificadas, con caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de otras ciencias jurídicas.



Retomando la historia, al conceptualizar las relaciones laborales, se definen como un sistema, que nace en las sociedades democráticas occidentales, teniendo su origen en la revolución industrial. La evolución del trabajo humano va hacia la integración en una estructura organizada, más o menos compleja, lo que provocó un creciente interés de los grandes pensadores de ese período por estudiar las relaciones que se producían en el seno de las unidades productivas.

En el estudio del derecho laboral, se encuentran diversos autores y conceptos laborales, para el autor norteamericano John T. Dunlop², que clasifica las relaciones laborales como un sistema de relaciones laborales, la estructura de poder sociopolítico, el mercado del producto y la tecnología de la producción. El concepto, de origen económico y social, fue poco a poco adquiriendo una nueva magnitud que vinculaba también la reglamentación administrativa y legislativa del fenómeno.

Después de la segunda guerra mundial, y derivado de los conflictos suscitados entre los empleadores y los trabajadores, se plantea la preocupación de la política pública, con un enfoque en las organizaciones de trabajadores que conllevaron a la creación de sindicatos y en la manera como los trabajadores organizados actuaban para estructurar la economía en la sociedad, tales políticas públicas conllevaban encausar y controlar el proceso de organización de los trabajadores en las relaciones laborales e institucionalizar dicho proceso.

² Dunlop, John Thomas. Sistema de las Relaciones Industriales. Pág. 50.



Aparte de las concepciones emitidas por el autor Dunlop, con el fin de explicar los motivos por los que se establecieron reglas en determinados sistemas de relaciones laborales y cómo se planteó la idea de un sistema de relaciones industriales el cual implica una unidad y equilibrio interno que puede ser restaurado sí el sistema se tambalea, con tal que no haya cambios fundamentales en los actores, contextos o ideologías.

2.2. Formas de contratación laboral

El contrato de trabajo, como se ha establecido con anterioridad, es el medio idóneo por el cual las partes de una relación laboral establecen sus derechos y obligaciones. En Guatemala, el Código de Trabajo regula lo relacionado a los contratos de trabajo, indicando en su Artículo 18 regulando que el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Las formas de contratación establecidas en el Código de Trabajo son:

- a) Contrato a tiempo definido. Este tiene la peculiaridad y en términos generales es el contrato nato para las relaciones laborales, ya que no especifica una fecha de terminación de la relación laboral.



b) Contrato a plazo fijo. Al contrario del anterior, este contrato si determina el tiempo por el cual el trabajador está siendo contratado, por lo regular se realiza en obras o trabajos específicos que requieren un tiempo determinado.

c) Para obra. En este caso aplica regularmente para relaciones en que el patrono remunera al trabajador dependiendo del trabajo realizado en un plazo determinado.

El Código de Trabajo regula los tipos de trabajo en su artículo 25 que determina:

El contrato individual de trabajo puede ser:

a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.



2.3. Contrato colectivo

A diferencia de los contratos individuales que establecen las condiciones laborales entre el patrono y un trabajador, el ordenamiento laboral guatemalteco, tiene regulado los contratos de índole colectivo, aquellos contratos que involucran a una cantidad determinada de trabajadores, que son normalmente negociados por delegación de los trabajadores a través de sindicatos y que buscan la mejora laboral en todos los aspectos para la totalidad de sus afiliados.

El Código de Trabajo lo regula en su artículo 38 que dice:

“Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o 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”.

Este tipo de contratos, tiene relevancia tanto a nivel nacional como internacional, ya que dan la pauta a diversas mejoras que no se obtienen regularmente en las negociaciones individuales, de ahí que las diversas normativas laborales a nivel internacional le den relevancia. Encontrándose regulado tal figura jurídica en el Artículo. 7 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá en 1948. Los Artículos 2.2, 4, 98 y 154 de los



Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, entre otras leyes que regulan a nivel internacional este tipo de contrataciones.

2.3.1. Contrataciones colectivas y personales ventajas y desventajas

En todo contrato de trabajo, independientemente si se celebra en forma personal o colectiva, conlleva ventajas y desventajas. En el caso de los contratos de trabajo colectivo, también conocidos como convenios colectivos de trabajadores o convención colectiva de todos los trabajos, se estableció como un tipo peculiar de contratación del cual se deriva un contrato laboral celebrado entre los trabajadores y un empleador o empleadores de una empresa determinada o de un sector laboral.

Este tipo de acuerdos laborales, pueden llegar a regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, bonificaciones, incentivos, etc, acordando las condiciones mínimas en las que han de celebrarse las relaciones laborales en su ámbito de aplicación, de tal forma que el contrato que suscriba cada trabajador puede mejorarlas, pero no empeorarlas.

Una ventaja de las negociaciones colectivas es permitir la negociación en forma plural (colectiva) que permita a las partes negociar el contenido ya sea entre los propios empleadores y sus trabajadores los cuales se reúnen en comités, sindicatos, gremios, ya sean patronales o laborales, inclusive pudiendo ser asociaciones de profesionales los que integren las mesas de negociación.



En el caso de la contratación colectiva, si esta falla por alguna razón, se tiene la ventaja de la presión colectiva lo que no se da en la negociación individual, siendo tal presión de diversas partes, tanto laboral como social, y que permite a la parte laboral, ejercer otro tipo de derechos y medidas como lo son la manifestación, paros o huelgas.

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores de un determinado ámbito, como puede ser una empresa, un sector o un lugar geográfico, aunque no todos ellos -o el sindicato al que estén afiliados- hayan participado directamente en la negociación colectiva o no estén afiliados a los sindicatos firmantes, aunque puede depender de la legislación de cada país. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general, como leyes u otros ordenamientos. Además, cabe mencionar que un convenio no puede contravenir la constitución, las leyes ni los reglamentos que imperan en un lugar, por lo que no pueden acordarse disposiciones que violen dichas normas jurídicas, como la jornada máxima o el salario mínimo.

El Código de Trabajo define al Contrato Colectivo como:

“Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o 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”.



Artículo 39. El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General 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 existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído conforme el artículo anterior y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él”.

“Artículo 40. En todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el 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. Representación del sindicato”.

“Artículo 41. Los representantes del sindicato o sindicatos deben justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por la Dirección General de Trabajo o, en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.”

Cabe mencionar que las normas laborales citadas, establecen con claridad que para celebrar cualquier contrato colectivo por parte de los trabajadores, estos deben



demostrar fehacientemente que son los representantes debidamente elegidos por sus compañeros, no se pueden arrogar tal atribución, caso contrario los acuerdos que se lleguen entre trabajadores y patronos puede ser motivo de impugnación e nulidad.

2.4. Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Como se pudo establecer en los artículos anteriormente citados, la negociación colectiva se convierte en un derecho fundamental de los trabajadores, sustentado en la normativas de la Constitución Política de la República de Guatemala y en ordenanzas internacionales como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y refrendado por la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) regulando los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las cuales fueron adoptadas por la Organización en 1998.

Se considera a la negociación colectiva como un mecanismo fundamental para el diálogo social, a través de la cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, mejorando sustancialmente las mínimas establecidas en los ordenamientos laborales internos de cada Estado; constituyéndose como la base del mantenimiento de las buenas relaciones laborales.

Los objetivos de las negociaciones colectivas, son establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores, también, regular los derechos y responsabilidades de las partes en la relación de



empleo, lo que permita asegurar que en las empresas e industrias, imperen condiciones armoniosas y productivas que permitan a las partes una evolución exitosa, con el fin de potencializar el carácter inclusivo de la negociación colectiva y los convenios colectivos como un medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de la protección laboral.

El Artículo 49 del Código de Trabajo regula lo siguiente:

“Artículo 49. Pacto colectivo de condiciones de trabajo 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 deba prestarse y a las demás materias relativas a éste”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Las disposiciones de los Artículos 45 a 52 inclusive, son aplicables al pacto colectivo de condiciones de trabajo en lo que fueren compatibles con la naturaleza esencialmente normativa de éste.

“Artículo 50. Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

a) las partes que lo han suscrito;



- b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto en la empresa o centro de producción a que aquél se refiere en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren calibrado; y
- c) los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo”.

Las negociaciones establecidas por los sindicatos o comités electos por los trabajadores en los pactos colectivos, si sucediere que las partes no logran un acuerdo, los sindicatos que correspondan a una profesión u oficio determinado, puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción.

2.4.1. Negociación del pacto colectivo

Se estableció previamente que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, conllevan una serie de ventajas que el contrato individual en muchas ocasiones no logra establecer con el patrono, por diversas circunstancias en la negociación entre las partes que dificultad en su momento la negociación, ya que, al negociar en forma individual, no se puede ejercer la presión social y laboral conjunta, lo que disminuye las posibilidades de un acuerdo ventajoso para el trabajador.



La forma de negociación de los pactos colectivos establece que el sindicato o el patrono harán llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores. Si transcurridos 30 días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificando en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

Las normativas que rigen en el Código de Trabajo las negociaciones colectivas se encuentran reguladas en los siguientes artículos que determinan:

“Artículo 52. El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservarse un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el



Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley”.

“Artículo 53. En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a:

- a) las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) la duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogar 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 sólo 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.

2.5. Convenios colectivos de condiciones de trabajo

El convenio colectivo es el acuerdo en el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad tras la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores.

Regula aspectos de la relación laboral como salarios, jornadas, vacaciones y otras condiciones de trabajo. Según la Real Academia Española (RAE) el convenio colectivo es un "acuerdo vinculante entre los representantes de los trabajadores y los empresarios de un sector o empresa determinados, que regula las condiciones laborales".

El diccionario del español jurídico, define el convenio colectivo como "acuerdo escrito entre uno o varios empresarios y una o varias organizaciones de trabajadores en el que se establecen las condiciones de trabajo a las que deberán ajustarse las relaciones laborales en un ámbito determinado".



El convenio colectivo establece las condiciones de trabajo y productividad. El convenio es el resultado del acuerdo alcanzado entre los representantes de los trabajadores y empresarios.

Tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores es una de las fuentes del derecho en las relaciones laborales. Hay diferentes clasificaciones de los convenios colectivos. En primer lugar están los convenios estatutarios, conformes al Estatuto de los Trabajadores y los extra estatutarios, la diferencia entre ellos, es que los convenios colectivos estatutarios tienen la consideración de norma jurídica aplicable, a diferencia de los extra estatutarios que carecen de la fuerza normativa que se requiere en las relaciones laborales colectivas.

2.6. Diferencia entre pacto colectivo y contrato colectivo de trabajo

El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos. Sin embargo, hay que establecer que existen diferencias en el procedimiento utilizado por el cual se alcanza uno u otro instrumento.

Cabe mencionar que las negociaciones de un convenio colectivo se pueden iniciar en cualquier momento, aunque exista un instrumento colectivo vigente en la empresa; no está sujeto a restricciones, salvo que se trate de un grupo de trabajadores unido solo para negociar, caso en el cual deben observarse las normas del Artículo 314 bis del Código del Trabajo; no existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador; no hay derecho a fuero para los trabajadores



involucrados; no hay derecho a huelga ni lock-out; no obliga al empleador a negociar ni a suscribir un instrumento colectivo.

De acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en dictamen 3295/251 de 20.07.1998, el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos. De esta forma, lo que los diferencia está radicado en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento. En efecto, el procedimiento de gestación del convenio colectivo se diferencia del procedimiento para arribar al contrato colectivo en las siguientes materias:

- a) puede iniciarse en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente.
- b) no se encuentra sujeto a restricciones de ninguna naturaleza, salvo que se trate de un grupo de trabajadores que se une para el solo efecto de negociar, caso en el cual deben observarse las normas que se señalan en el Artículo 314 bis del Código del Trabajo.
- c) no existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador.
- d) no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.
- e) no hay derecho a huelga ni lock-out.



f) no obliga a negociar al empleador.

g) no obliga al empleador a suscribir un instrumento colectivo.

2.7. Tipos de pactos colectivos en Guatemala

El ordenamiento laboral de Guatemala regulado por el Código de Trabajo, tiene regulado los tipos de pactos colectivos reconocidos, los cuales dependen de la actividad económica y región en que se encuentre la industria correspondiente, para el efecto regula en sus Artículos 54 y 55, lo siguiente:

“Artículo 54. Para que el pacto colectivo se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario:

a) que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);

b) que esté suscrito por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;

c) que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria,



actividad económica o región de que se trate;

d) que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para que, si el organismo ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), debe ser publicada inmediatamente y durante tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en uno de los periódicos de propiedad particular de mayor circulación en la República, concediendo un término improrrogable de quince días, contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto; y,

e) que transcurrido dicho término sin que formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el organismo ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar. Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria debe aplicarse a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones de estos contratos sean más favorables para los trabajos.

Para los efectos de este inciso, cuando se presenta una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe dar audiencia por 10 días comunes a quien la haga y a los signatarios del pacto, para que todos aleguen lo que crean



pertinente; este término se empieza a contar desde el día siguiente a aquel en que se practicó la última notificación o aviso personal por un inspector de trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio debe emitir dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, debe procurar avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de pacto colectivo, que si es aprobado por éstas, debe ser declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior”.

“Artículo 55. El organismo ejecutivo debe fijar el plazo durante el cual ha de regir el pacto, que no puede ser menor de un año ni mayor de 5 años.

Dicho plazo se debe prorrogar automáticamente en cada ocasión durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de anticipación por lo menos al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminado el pacto. En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo deja de regir en el momento en que transcurra el plazo estipulado.

Es de recordar que un pacto colectivo es un acuerdo entre dos partes “trabajadores y patronos” que busca regular las condiciones generales de trabajo (estableciendo responsabilidades y beneficios tanto para el trabajador como para el empleador) por un tiempo determinado, de 1 a 3 años. Luego el mismo se puede renovar.

Los pactos colectivos en el sector público se realizan entre un representante del Gobierno (ministro, director o una autoridad nominadora) y actores de uno o varios

sindicatos de la entidad pública. Estos se vienen celebrando en el gobierno desde hace varios años. Se reconoce el derecho de los trabajadores del sector público de asociarse y de la posibilidad de suscribir pactos, sin embargo, siempre entre los límites que señalan las normas y con transparencia. Cada renegociación tiene como resultado más privilegios como días de asueto, bonos, incrementos salariales, becas de estudio y otros, perdiendo la eficiencia del recurso humano al anular los méritos individuales del trabajador. Adicionalmente con cada renovación de un pacto, se ha ido aumentando los privilegios y poder a algunos líderes sindicales.

A nivel estatal el pacto más recientes es el acordado por el Ministerio de Educación que firmó un pacto colectivo con el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), mismo que fue homologado por el Ministerio de Trabajo, una duración de dos años; aumentará el salario de los trabajadores de esta cartera en el año 2023 y dará una bonificación en diciembre. Adicionalmente concede bonos mensuales para los docentes que participan en los programas de formación como el PADEP, el FID y otras prebendas extra, aunque cabe señalar, que tales prebendas se han visto criticadas por la sociedad, derivado de la pandemia y el desgaste en las arcas gubernamentales por tales prebendas.

2.8. Derecho a huelga

Entre los derechos que se adquieren derivado de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se encuentra el derecho a huelga, que en términos generales consiste en la interrupción de la actividad laboral convocada por parte de los trabajadores, como

medida de presión frente a la empresa o en su caso el gobierno de turno, para mejorar las condiciones laborales. La huelga se decide de forma colectiva y se toma a partir de un sindicato.

En las huelgas, hay diversas actitudes que los trabajadores pueden adoptar, siendo las más comunes:

La de brazos caídos: que consiste en que los trabajadores se mantienen inactivos y negándose a trabajar.

Huelga a la japonesa: que es trabajar el doble para que la empresa tenga dificultados con la producción excedente.

Huelga de celo: es cuando los trabajadores trabajan lentamente en sus deberes habituales y por ello haya una disminución grande del rendimiento que afecta en el funcionamiento de la empresa.

Huelga revolucionaria: tiene como motivación el desorden político. Que se basa en las exigencias de índole económica y social que ponen en aprietos al patrono para solventar las exigencias de los trabajadores.

La huelga extra laboral: procede de las causas de la relación laboral, aunque son ilegales excepto cuando los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica los intereses profesionales.



La de solidaridad: Los trabajadores actúan como apoyo de otros trabajadores que están en conflicto, protegiendo un interés foráneo a su relación contractual. Son ilegales excepto que los trabajadores revelen ante los tribunales, que perjudica indirectamente a sus intereses profesionales.

La huelga por ser un derecho laboral, si se cumplen con los requisitos exigidos en ley para realizarla, otorga una protección a los trabajadores y la empresa no podrá ni despedirlos ni sancionarlos.

2.8.1. Como afecta la huelga a las condiciones laborales existentes.

Los trabajadores que vayan a la huelga su contrato estarán en suspensión y por ello los trabajadores no cobrarán el salario.

La huelga no afecta a la Seguridad Social porque mientras están en ella los trabajadores estarán en una situación especial.

Los trabajadores que no hagan la huelga tendrán que ir a trabajar y su contrato continúa en vigor.

Los autónomos y profesionales independientes no podrán hacer huelga porque no tienen un contrato de trabajo, y si deciden hacer una huelga tendrán que responder de las consecuencias que involucra el cese del trabajo.



2.9. Requisitos para decretar una huelga legal

La huelga es un derecho reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, para trabajadores del sector privado y público. La huelga es el mecanismo legal que tiene la clase trabajadora para establecer una lucha directa, para la defensa de sus intereses y su reivindicación, la cual se estableció en conceptos anteriormente estudiados, consistente en la suspensión y abandono colectivo del trabajo, la mayoría de las huelgas se derivan de incumplimientos de obligaciones laborales por parte de los patronos y algunas otras por la necesidad de reivindicar los derechos a la clase obrera.

La huelga se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 104 que dice:

“Artículo 104. 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”.

El Código de Trabajo en sus ordenamientos, regula en forma clara, concisa y extensa el derecho de huelga, conceptualizándola y estableciendo plenamente los requisitos que todas las agrupaciones de trabajadores deben cumplir para que el derecho otorgado por la Constitución Política de la República de Guatemala sea reconocido por las autoridades gubernamentales y no incurrir en una acción laboral ilegal.



Según el Código de Trabajo de Guatemala, la huelga es:

“Artículo 239. Huelga legal es la suspensión 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”.

El derecho de huelga también ha sido reconocido explícitamente en instrumentos internacionales y regionales, incluyendo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo ocho numeral uno, literal d), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948, (Artículo 27); la Carta Social Europea de 1961, (Artículo seis numeral cuatro), y el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988, (Artículo ocho, numeral uno, literal b).





CAPITULO III

3. El sindicato y el derecho laboral de inamovilidad

Del estudio de los capítulos anteriores, se puede ver la importancia que para la clase laboral tienen los sindicatos en cuanto a su representación y obtención de mejoras en sus relaciones laborales, ya sea de índole privado o estatal.

El sindicato como ente representativo de la clase trabajadora, tiene una regulación clara en el ordenamiento ordinario y en el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, se ve inmerso intrínsecamente en lo que regula el Artículo 116 que dice:

“Artículo 116.- 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 políticas 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 tensión de los servicios públicos esenciales”.

Por la regulación mencionada, se puede deducir que el Estado reconoce a los sindicatos estatales, derivado que otorga el derecho de huelga a los trabajadores del Estado, entidades centralizadas y descentralizadas que lo ejerzan conforme las normas legales lo permitan.



El Código de Trabajo regula y conceptualiza al sindicato, en su Artículo 206 que lo define como toda asociación permanente de trabajadores o patronos, cuyo objetivo es el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Debe tomarse en consideración que para la formación de un sindicato de trabajadores, la ley establece que se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y en el caso de patronos, se requiere de un mínimo de 5 patronos.

Todo sindicato independiente de cual sea su actividad principal, requiere contar con un órgano de administración que se constituye como un Comité Ejecutivo, con la condicionante que todos sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa, siendo el órgano encargado de ejecutar y hacer cumplir las decisiones de la Asamblea General de trabajadores, ayudado por un órgano asesor que será el Consejo Consultivo.

Para la iniciativa privada, los sindicatos pueden constituirse como:

- a) Urbanos: son los constituidos por trabajadores y patronos cuya actividad se realiza en el área urbana, independientemente de la profesión u oficio
- b) Campesinos: son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- c) De Industria: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u



oficios que prestan servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

En el caso del sector público, existen una diversidad de sindicatos, se tiene una estadística que actualmente existen sindicatos alrededor de 342 del sector público, 162 del sector municipal; y razonando que en Guatemala existen 341 municipios, se puede considerar que hay 179 municipios que no cuentan con un sindicato de trabajadores.

A nivel estatal los ministerios que cuentan con más sindicatos, son el de Educación y Salud Pública y Asistencia Social, siendo que el primero cuenta con al menos 36 sindicatos y el segundo se tiene registro a la fecha de 28. En el Estado se da la peculiaridad que en la mayoría de ministerios, se cuenta con más de un sindicato que representa los intereses de la clase trabajadora. En el caso de instituciones autónomas, se encuentra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en el cual existen por lo menos 6 sindicatos reconocidos por las autoridades.

Esta tendencia sindical de índole estatal, contrasta sustancialmente con la iniciativa privada, donde se puede constatar que las empresas consideradas grandes, cuentan con un sindicato y en muchas, ni siquiera existe el sindicato que defienda los intereses de todos los trabajadores.

En las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se indican que en el sector privado, hay alrededor de 117 sindicatos, de estos 32 son sindicatos agrícolas, otros 85 son sindicatos de empresas, y la mayoría son urbanos. Al



determinar las autoridades laborales, cuántos de estos sindicatos se encuentran activos, encontrando una realidad totalmente adversa al sector gubernamental, al haber alrededor de 25 sindicatos con una vigencia real, ya que el resto inscrito en el ministerio por diversos motivos han desaparecido.

Derivado de lo anterior, se puede indicar que la expresión sindical a nivel privado, es sumamente baja, por lo que difícilmente se vea en las noticias nacionales, algún tipo de movimiento laboral que termine en huelga.

Ante la imposibilidad de saber con certeza cuáles sindicatos están activos y vigentes y cuáles no, solo se pueden mencionar los pactos colectivos más recientes y actualizados se encuentra en de la institución denominada ASIES que luego de desarrollar un estudio sobre los sindicatos a nivel nacional, determinó que en los años anteriores se homologaron 36 pactos colectivos de condiciones de trabajo, y a año siguiente solo se homologaron 29, lo cual permite establecer que los sindicatos a nivel privado son los menos existentes.

El sindicato por su importancia tiene una regulación a nivel internacional, encontrándose el Artículo 26 literal a) de la Convención Internacional sobre La Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 11, Artículo 1. Convenio número 87, Artículos 2 y 98. Convenio número 98, Artículos 1, 2, 3 y 4 Convenio número 110, Artículo 62. Convenio 141, Artículos 3.1 y 3.4.



En el orden interno se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 34 y 102 literal q).

El Código de Trabajo en su Título Sexto, regula lo relacionado a los sindicatos, el dice en su Artículo 206 lo siguiente:

“Artículo 206. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

“Principios democráticos Artículo 207. Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona”

El Artículo citado establece claramente que el sindicato es una asociación permanente de trabajadores con el fin de mejorar sus condiciones laborales, siempre con el respecto a las normas legales y los principios laborales.

3.1. Antecedentes internacionales del sindicato

La figura del sindicato es relativamente reciente, considerando que su regulación se registra en el siglo pasado. Históricamente la más antigua referencia del derecho sindical se encuentra en la Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1944 e incorporada en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1946, institución que reconoció oficialmente la relación existente entre las libertades públicas y los derechos sindicales.

En proclama de la OIT, regula en su Artículo 1 b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el Artículo 11 a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana, siendo repetidamente reiterada en los diversos convenios y órganos de la OIT, adoptados también por la Conferencia Internacional del Trabajo 25.

Cuando se estaban preparando los argumentos del Convenio número 87, las partes involucradas en su redacción incluyeron en el preámbulo, los principios enunciados en la Declaración de Filadelfia, haciendo énfasis en el hecho de garantizar la asociación profesional, siendo el mismo un aspecto de la libertad de asociación que en general debe integrarse en un vasto conjunto de libertades fundamentales del hombre, interdependientes y complementarias unas de otras.

La Conferencia Internacional del Trabajo en 1970, afirma nuevamente la necesidad de adoptar la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades



civiles, considerando que existen principios establemente establecidos y aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, y que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse y trabajar en conjunto para el reconocimiento de los derechos laborales.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, se manifiesta que tales preceptos y derechos sindicales carecen de toda veracidad y significado si los tales no se ven reforzados por el reconocimiento de los derechos sindicales y las libertades civiles, que están íntimamente ligadas a los derechos laborales.

En la conferencia, se declararon en forma clara y concisa los derechos siguientes:

- a) el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona y a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias;
- b) la libertad de opinión y de expresión y, en particular, de sostener opiniones sin ser molestado y de investigar y recibir información y opiniones, y difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión;
- c) el derecho de reunión;
- d) el derecho a proceso regular por tribunales independientes e imparciales, y;



e) el derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales.

3.2. Antecedentes históricos de la sindicalización en Guatemala

El derecho sindical en Guatemala, tiene como antecedentes históricos más remotos, los años posteriores a la proclama de independencia del país. Se tienen vestigios de asociaciones denominadas mutualistas creadas en los años de 1821 a 1918, entidades que hacían uso del derecho general de asociación, conformando agrupaciones de trabajadores artesanales, quienes laboraban por cuenta propia, persiguiendo como fines el socorro y auxilio mutuo o en algunos casos dedicadas al estudio. Este tipo de agrupaciones no perseguían fines, reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases, sin embargo, fueron los predecesores de los movimientos sindicales que se generaron durante la década de 1920.

En el año de 1920, se generaron movimientos laborales sindicales cuyo objetivo era la reivindicación de la clase trabajadora, estableciendo los primeros movimientos obreros que generaron en parte el derrocamiento de la dictadura que ejercía en ese entonces Manuel Estrada Cabrera.

Posteriormente se encuentran los movimientos obreros generados en los años 1930 en la que se logra pasar de una estructura con un modelo mutualista a una organización más funcional con fines sindicales aunque con un marco legal retrogrado para tales fines laborales. A pesar de ello se logran reivindicaciones importantes, como lo es



establecer una jornada ordinaria de ocho horas, reconocer el derecho a la sindicalización y a la huelga como derechos de los trabajadores.

Las organizaciones sindicales de este tiempo, logran una importante participación en el actuar político a nivel nacional e internacional para el movimiento obrero de la época, sin embargo; con la asunción de Jorge Ubico al poder, se inicia una época de dictadura que hace retroceder todos los logros hasta esa fecha obtenidos, quedando las luchas sociales y políticas relegadas y retomadas hasta años después con el logro de la revolución de octubre de 1944.

La época revolucionaria que logra derrocar a la dictadura de Ubico, inicia un periodo de florecimiento en el país en todos los aspectos, consolidándose todos los derechos previamente obtenidos tanto en el ámbito social como laboral.

En este periodo revolucionario se ve inmersa en forma activa el movimiento sindical, consolidando su participación a nivel político y social, sentando bases para establecer movimientos sindicales unificados, logrando con ello la promulgación de un Código de Trabajo, que contenía en forma clara y concisa los beneficios y obligaciones de los trabajadores y que abrió el espacio para el reconocimiento de las organizaciones sindicales, la generación de garantías jurídicas y políticas para la conformación de los mismos con fines reivindicativos.

El código establecía en forma tutelar preponderante las protecciones a los trabajadores que por décadas les fueron negadas.



Se puede decir, que uno de los principales logros a nivel laboral de esa época fue la promulgación del Código de Trabajo con las concebidas garantías sociales y labores que contiene la norma citada, aunque por parte del gobierno tuvieron que contener en cierta medida el desborde de los movimientos sindicales derivado que el inusitado movimiento de organización sindical, tanto urbano como agrícola, estaba provocando estallidos en el área rural, por lo que el gobierno del presidente Juan José Arévalo decretó en agosto de 1945 se vio en la necesidad de promulgar la suspensión de la sindicalización de los trabajadores agrícolas hasta que se remitiera el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo entró en vigencia el primero de mayo de 1947, iniciando con ello el proceso de legalización de las organizaciones laborales existentes en esa época y que a la fecha habían funcionado sin reconocimiento un reconocimiento del Estado, por lo que sus actuaciones eran de hecho y no de derecho. Una peculiaridad del código promulgado era que permitía la conformación de sindicatos campesinos, pero al mismo tiempo limitaba sus funciones en el sentido de permitir asistencia y previsión social a sus miembros por medio de la constitución de cooperativas, siendo este aspecto un rezago en la evolución de los derechos laborales, considerándose tal acto conservacionista para los estatus quo entre el trato de las asociaciones urbanas y las del área rural.

Como resultado de la legalización de las agrupaciones laborales, se registró un incremento sin precedentes a la fecha de las organizaciones sindicales y de la inscripción sindical de los trabajadores, impulsado por la apertura democrática



impulsada por el gobierno, que generó condiciones de seguridad y respeto a la libre asociación, logrando en un periodo de 1944 a 1954 establecer importantes logros derivado de las luchas sindicales para el mejoramiento de las condiciones para el sector obrero de dicha etapa.

3.3. Fuentes internacionales de derecho en materia de derechos sindicales

A nivel internacional se encuentran diversas fuentes que regulan el derecho a la sindicalización entre las principales se encuentran las generadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En su nacimiento la OIT no pudo dejar de incorporar en su Constitución como uno de los objetivos de su programa de acción los derechos sindicales. En el preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles afirma el principio de libertad de la asociación sindical entre los principales objetivos de la OIT, y el Artículo 427 de ese instrumento, relativo a los principios generales, reafirma el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patronos, lo que puso de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitaran con mayor precisión el contenido de ese concepto general y de enunciar sus elementos esenciales en un instrumento formal de la OIT.

En el año de 1944, se procede a anexar a la Constitución de la OIT la Declaración de Filadelfia en la que se reafirmaba, como uno de los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, que la libertad de expresión y de asociación es



esencial para el progreso, asimismo lograr el reconocimiento del derecho de negociación colectiva tanto para trabajadores y empleadores con el fin de lograr una eficiente producción y una aplicación adecuada de las medidas sociales y económicas del derecho laboral.

La Resolución de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, en la que se estipula que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben basarse en el respeto de las libertades civiles y políticas enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en esa Resolución se añade que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades, y se hace especial hincapié en las libertades civiles que son esenciales para el normal ejercicio de los derechos sindicales.

Por último, cabe señalar que el fomento y la defensa de la libertad sindical ocupan un lugar destacado en la mayoría de las resoluciones adoptadas desde 1983 por la Conferencia Internacional del Trabajo o las conferencias regionales.

3.4. Leyes internacionales sobre el sindicato

En el ordenamiento jurídico relacionado con los derechos laborales, se pueden establecer diversos convenios internacionales que protegen la sindicalización y los derechos de los trabajadores a obtener mejor condiciones laborales, entre estas están:



- a) Convención Internacional sobre La Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares. (Generó en Guatemala la promulgación del Decreto del Congreso número 61-97, del 23 de julio de 1997). Ratificación: 7 de marzo de 2003. Fecha de depósito: 14 de marzo de 2003, ONU. En vigor a partir de: 1 de julio de 2003.

- b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

- c) Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

- d) Declaración Universal de Derechos Humanos: De la Organización de las Naciones Unidas.

- e) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos Relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). (Regulada en Guatemala por el Decreto del Congreso número 127-96, del 27 de noviembre de 1996). Ratificación: 30 de mayo del 2000.

3.5. Sindicato de trabajadores de la iniciativa privada y el sindicato de trabajadores del Estado

Se estableció que la libertad sindical está regulada en Guatemala a nivel superior encontrándose en la Constitución Política de la República de Guatemala en los



Artículos 34, por medio el cual reconoce el Libre Derecho de Asociación, asimismo los convenios internacionales de la OIT número convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, los cuales definen el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones según estimen convenientes.

En la legislación interna el Código de Trabajo regula en su Artículo 211 que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el responsable de trazar y llevar a la práctica la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, garantizando y protegiendo su libre ejercicio de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que brindará a los trabajadores y empleadores el asesoramiento jurídico gratuito. Los sindicatos, por sus integrantes, pueden ser: a) Gremiales: Cuando están conformados por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de patronos, de una misma actividad económica; b) De Empresa: Cuando están conformados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma Empresa o en dos o más empresas iguales.

El Decreto 71-86 contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, tal normativa fue creada derivada de la necesidad estatal de establecer mecanismos claros y concisos para los trabajadores estatales y sus derechos laborales, ya que a esa fecha, los sindicatos del sector público, se regían para desarrollar su derecho de huelga por medio del Código de Trabajo, sin embargo; resultaba contradictorio para las normativas que los trabajadores estatales quisieran



hacer uso de su derecho de huelga, derivado de las prohibiciones sobre el tema, al ser funcionarios públicos y desempeñar funciones esenciales para el país.

El decreto en mención regula en sus Artículos lo siguiente:

“Artículo 1.- 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”.

“Artículo 2. Constitución, organización y funcionamiento. 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 contrarie preceptos constitucionales”.

“Artículo 3. Formas de organización sindical. 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 decreto en mención, regula con claridad el hecho de que los trabajadores del Estado, pueden constituir sindicatos inclusive en entidades autónomas o descentralizadas con



el fin de preservar y mejorar las condiciones laborales de sus afiliados, con la excepción de entes que por su naturaleza no les es permitido hacer uso de tal derecho, en el caso de las fuerzas armadas y la policía, ya que si sucediera la hipotética idea de una huelga por estas instituciones, se vería un riesgo latente de caer en un caos institucional y la indefensión del Estado de Guatemala como tal.

3.6. Constitución de sindicato

Para la constitución de los sindicatos se debe realizar por medio de ciertos documentos, los cuales deberán llenar los requisitos de ley para tal hecho. El Código de Trabajo establece en su Artículo 216, los requisitos a cumplir, se requiere para constituir el sindicato de trabajadores.

Primer paso. Acta constitutiva de un sindicato.

Se inicia con el consentimiento por escrito de 20 o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimo de cinco (5) patronos. Un sindicato en formación, que no se encuentre aun debidamente inscrito en el Registro de Sindicatos, únicamente está facultado por la ley para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, con el fin de discutir y aprobar sus estatutos y de realizar las gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

El acta constitutiva de un sindicato debe contener exactamente los requisitos que ordena la ley:



Debe cumplir con enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de todos sus miembros.

Solicitar a la Dirección General de Trabajo dentro de los siguientes 15 días a la celebración de Asamblea General que se aprueben la reforma y enmienda de estatutos. Publicar anualmente en el Diario Oficial el estado contable o financiero del Sindicato. Lugar y fecha; Nombres y apellidos de los fundadores; Profesión, oficio o actividad económica de cada uno de los afiliados; Documento Personal de Identificación (DPI) de sus socios fundadores.

Expresión clara de que desean formar el sindicato (indicando la denominación exacta de la organización sindical).

Elección del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, con la indicación de los nombres de cada uno de los miembros electos, así como la aprobación correspondiente de la confección inicial de estatutos.

Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo; Autorización a uno o todos los miembros del comité ejecutivo provisional para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas o enmiendas que indique la Dirección General de Trabajo y, en general, para realizar, los trámites necesarios para el registro e inscripción del sindicato.

Declaración de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son



guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

Firmas al pie del acta respectiva de todos los fundadores comparecientes.

Segundo paso. Solicitud escrita a la Dirección General de Trabajo.

Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, dentro del plazo legal de (20) días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, se debe presentar solicitud escrita en papel simple: Directamente a la Dirección General de Trabajo; Por medio de la autoridad de trabajo más próxima.

Original y copia del acta constitutiva.

Original y copia del Proyecto de Estatutos; el cual debe ir firmado en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final debe ir firmado por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI), de cada uno de los miembros fundadores de la organización sindical.

Modelo de solicitud dirigida al Director General de Trabajo.



Señor(a) Director(a) General de Trabajo Ministerio de Trabajo y Previsión Social Su Despacho. Señor(a) Director(a) General de Trabajo: Los Miembros del Comité Ejecutivo Provisional del SINDICATO “Trabajadores Unidos de América” señalamos como lugar para recibir notificaciones en la: (anotar dirección donde quiere que se le hagan las notificaciones); así como también, con el objeto de facilitar la comunicación con esa dependencia, atentamente brindamos a usted la siguiente información: Correo(s) electrónico(s): _; Teléfono(s):_ ; Celular:_ . (Consignar cualquier otro dato que consideren necesario para mejorar la comunicación entre los interesados y la Dirección General de Trabajo). Respetuosamente comparecemos ante su despacho, y para los efectos legales correspondientes, atentamente,

EXPONEMOS: Que con fecha _____(anotar la fecha en que se constituyó el sindicato)_____, se fundó y constituyó nuestro sindicato, el cual lleva por denominación: _(anotar nombre del sindicato)__, según consta en el acta suscrita para el efecto, de la cual, adjuntamos original y una copia al presente escrito; y, En tal virtud, para los efectos correspondientes de conformidad con el artículo 218 del Código de Trabajo, con el fin de obtener el reconocimiento de nuestra personalidad jurídica, la aprobación de estatutos y la inscripción del sindicato, a usted de forma atenta hacemos nuestra siguiente: Que se admita para su trámite el presente escrito, iniciándose con el mismo la conformación del expediente respectivo; Se tome nota del lugar señalado para recibir notificaciones;

Se tengan por presentados y recibidos los documentos siguientes: - Acta constitutiva de nuestro Sindicato, en original y una copia; - Proyecto de Estatutos del Sindicato en original y una copia; Oportunamente, se proceda a hacer el reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos, y en consecuencia, posteriormente se



ordene la inscripción de nuestra organización sindical. 4. Fundamento Legal: Artículos 28 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículos 206, 207, 209, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230 y 231 del Código de Trabajo; y Artículos 2 al 9 del Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. GUATEMALA, (fecha de presentación). Nota: Firma de todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional o los delegados correspondientes conforme el acta constitutiva.

Tercer paso. Examen de la documentación (Calificación legal)

La Dirección General de Trabajo examinará si la documentación presentada se ajusta a las disposiciones legales. Es decir, que se verificará únicamente si el acta constitutiva reúne los requisitos formales que la ley ordena, así como también, si en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva, todo de conformidad con los Artículos 216, 218, 220, 221, 222, 223, 225 del Código de Trabajo. En caso afirmativo, con el visto bueno del Ministro (a) de Trabajo y Previsión Social, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de inscripción en el Registro Público de Sindicatos. En caso existan errores o defectos que sean susceptibles de ser corregidos o subsanados, se comunicará a los interesados en la forma más expedita posible para que procedan a enmendarlos.

Cuarto paso. Inscripción del sindicato y publicación en el diario oficial.



Luego de encontrarse firme la resolución de reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos, se procederá realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos. Y la misma, debidamente razonada, deberá ser notificada a la nueva organización sindical, a través de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, o bien, a los delegados del comité debidamente facultados para ello, quienes firmarán de recibido y serán responsables de hacerlo del conocimiento del resto de sus miembros.

Dentro de los quince (15) días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato. El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, a cargo del registro público de sindicatos deberá inscribir todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Quinto paso. Autorización de libros.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, en virtud de lo cual, a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos, quedan facultados para iniciar las



actividades propias de su organización. De acuerdo al artículo 225 del Código de Trabajo, es obligación de los sindicatos, llevar debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo, los siguientes libros: 1. 2. 3. 4. De actas y acuerdos de la Asamblea General; De actas y acuerdos del Comité Ejecutivo; de registro de afiliados y; de contabilidad de ingresos y egresos.

Sexto paso. Convocatoria a elecciones de comité ejecutivo y consejo consultivo.

El Comité Ejecutivo es el órgano encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les da derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas. En consecuencia, es necesario celebrar la asamblea general correspondiente, ya sea para ratificar, o bien, para elegir a los directivos permanentes de la organización sindical, tomando en cuenta las reglas de su integración y funcionamiento establecidas en el Artículo 223 del Código de Trabajo.

De conformidad con la ley, es necesario convocar a la asamblea general mediante avisos escritos debidamente publicados en lugares visibles, con la debida anticipación a la fecha de su celebración, conforme lo regulado en los estatutos. Los avisos deberían contener: 1. 2. 3. 4. 5. La denominación de la organización sindical. El lugar, fecha y hora de la reunión. La indicación de si se trata de asamblea ordinaria o extraordinaria. Agenda de los asuntos a tratar. Firmas de los miembros del Comité Ejecutivo debidamente facultados para convocar.



En caso de que, por falta de quórum fuese necesaria la celebración de asambleas de segunda convocatoria, deberá también indicarse dicha circunstancia y señalarse la fecha, hora y lugar en que éstas se reunirán.

Séptimo paso. Solicitud de personería jurídica y extensión de credenciales.

El conjunto de miembros del Comité Ejecutivo tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con la certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Artículo 223, literal e) del Código de Trabajo. Luego de realizada la asamblea general correspondiente de elecciones de directivos, es necesario presentar el escrito correspondiente a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez (10) días siguientes a la respectiva elección, comunicando los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, al cual debe adjuntarse lo siguiente:

1. Certificación del acta de asamblea general correspondiente, en original y copia
2. Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI) de cada uno de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, electos;
3. Copia de la convocatoria legalmente realizada.
4. Indicación del nombre completo e identificación de la persona encargada o delegados a quienes podrá entregarse personalmente las respectivas credenciales de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.



La Dirección General de Trabajo, deberá realizar el examen y calificación jurídica acerca de si se han llenado los requisitos legales correspondientes de acuerdo a lo regulado en los estatutos del sindicato, así como también, de conformidad con lo que para el efecto establecen los artículos 221 literal i), 222 literal m) y 223 literales b) y c) del Código de Trabajo, y el Reglamento sobre la Práctica de Votaciones Sindicales, para lo cual, tomará en cuenta lo siguiente:

1. Solicitud presentada y firmada por el Comité Ejecutivo o sus delegados;
2. Lugar para recibir notificaciones;
3. Adjuntar original y copia de certificación del Acta de Asamblea General, firmada por los directivos legalmente autorizados para ello;
4. Solicitud presentada en tiempo (10 días);
5. Lugar y fecha del acta de asamblea (Que debe coincidir con la fecha para la que fue convocada);
6. Número de afiliados presentes (*Quórum* de asistencia), con la indicación del total de miembros afiliados con que cuenta el sindicato.
7. Número de votos realizados (Mayoría de votaciones).



8. Sistema de votación utilizado conforme a la ley.

9. Firmas de los miembros del Comité Ejecutivo debidamente autorizados para ello.

3.7. Libertad sindical y sus ventajas

La libertad sindical es un derecho fundamental con el que cuentan todos los trabajadores de régimen público y privado y es protegida por la Constitución Política de la República de Guatemala, también es protegida a nivel internacional por diversos convenios y declaraciones como la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las cuales se consideran parte de la legislación laboral en lo que concierne a la organización sindical, negociación colectiva y huelga; todos ellos de esencial necesidad para los intereses colectivos de los trabajadores.

En ese sentido la libertad sindical y le ventaja de la sindicalización, busca crear y establecer las condiciones adecuadas para que, a través de las organizaciones sindicales, los trabajadores puedan alcanzar mejores condiciones de trabajo previa negociación colectiva con su empleador y de igual manera conseguir mejores resultados dentro de la actividad económica que desarrolla, conllevando a relaciones laborales más armoniosas.

El primer paso de la libertad sindical es el derecho a la sindicación, el cual se basa en el derecho que tiene todo trabajador para constituir, afiliarse o no afiliarse a una

organización sindical. Siendo que el convenio número 87 de la OIT ha definido a la organización sindical como “Toda organización de trabajadores o empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o empleadores”. Es así que todo trabajador cuenta con el derecho de crear organizaciones sindicales, reunirse y defender sus derechos colectivos ante el empleador con el único fin de lograr equilibrar la desigualdad existente ante su empleado.

Asimismo, el Artículo 4 del referido convenio establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores y por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Las reglas fundamentales de la libertad sindical se encuentran reguladas en el convenio 87 de la OIT, debiendo destacar que en la mayoría de países que lo han ratificado, la norma citada ha pasado a ser parte del bloque de leyes constitucionales tomando con ello mayor fuerza jurídica.

La Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten que los trabajadores y los empresarios se unan y formen sindicatos y asociaciones. Este derecho está regido por el Código del trabajo. La Constitución protege el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos.



Este es un derecho exclusivo de los empleados, sin ninguna discriminación, ya que no requieren de ninguna autorización para ejercer este derecho, siempre y cuando hayan cumplido con todos los requisitos legales. El trabajador no podrá ser despedido por participar en el establecimiento de un sindicato y debe poder disfrutar de dicho derecho a partir del momento en que lo notifique a la Inspección General del Trabajo.

El reconocimiento de la libertad sindical establece para los Estados la obligación de abstenerse de crear barreras que inviabilicen la organización colectiva de los trabajadores para que puedan defender sus intereses en conformidad con sus decisiones. De la misma forma, el Estado no puede impedir o dificultar la asociación de los trabajadores a los sindicatos y debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses. De este modo, en este apartado se incluyen las partes más relevantes de los informes aprobados por la CIDH en materia de libertad sindical y que dan cuenta del alcance de este derecho.

3.8. Inamovilidad laboral sindical

En cuanto a la autonomía sindical, cabe resaltar que uno de sus principales efectos en el ámbito laboral es la inamovilidad de los miembros del comité electo para dirigir el sindicato. En el ámbito empresarial tal disposición muchas veces se ve violentada ante despidos injustificados o con la supuesta justificación para el patrono, lo cual desmerita el hecho de gozar de tal privilegio, que tampoco le otorga al trabajador un blindado



contra el patrono, ya que el mismo se genera de la necesidad del sindicato de ser representado en los diversos actos que su puesto lo requiera.

Los derechos vinculados a la dimensión orgánica tiene que ver con la configuración y administración del sindicato, debe llevarse a cabo en un ambiente de máxima autodeterminación e involucra las libertades de: representación, administración, gestión, disolución entre otras. El convenio 87 de la OIT establece en su Artículo 3 la normativa clara y precisa para indicarle a los Estados miembros la abstención de toda clase de intervención que tienda a limitar el derecho de libertad sindical o entorpecer su ejercicio.

De entrada debemos indicar que estamos en un ámbito de autonomía máxima y heteronomía mínima, reduciéndose las posibilidades válidas de intervención, de conformidad con la jurisprudencia de los órganos de control de la OIT, a la imposición del principio democrático y de reglas de transparencia en la administración, señalándose que, incluso en esos casos, el control tiene que ser necesariamente judicial.

Por ello, afirmábamos que, tratándose de esferas de amplia libertad, el solo hecho de que el Estado regule el tema de la sindicalización, trae consigo en forma indirecta una intromisión del Estado. La más relevante es la de reglamentación, dado que será en los estatutos donde se configure el sujeto colectivo, el cual está sujeto a las directrices emanadas del Estado, las cuales deben regularse a los temas neurálgicos en materia de ámbito de actuación y representación del sindicato, órganos, reglas electorales, procedimientos de formación de la voluntad del sindicato, régimen de adquisición y



pérdida de la condición de afiliados, régimen económico, hasta las reglas de disolución del sindicato.

En tal sentido, la libertad de reglamentación contiene en mucho a las demás libertades colectivas, razón por la cual se debe tener un especial cuidado en proteger la libre determinación de cada uno de los temas, quedando invalidados de saque los regímenes que imponen un modelo de estatuto.

En Latinoamérica se le otorga al sindicato la libertad de redactar libremente sus estatutos a excepción de Uruguay cuyas reglas de sindicalización están sujetas a otras disposiciones.

Para garantizar la inamovilidad de los miembros del sindicato en formación y posteriormente de los miembros de su comité ejecutivo, tales trabajadores gozan por participar en la formación de un sindicato de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Esta es una protección legal que tiene su asidero en la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal q), no constituye requisito formal que forme parte del procedimiento de inscripción de sindicatos, sin embargo, para lo correcta orientación y protección de los trabajadores.



3.9. Casos de la Corte de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)

Caso 11.325. Trabajadores destituidos por la Ley 25 de 1990. Panamá. 18 enero 1998. 176. La Corte Suprema no podía ignorar que las autoridades gubernamentales de Panamá al aplicar la Ley 25 penalizaron a la dirigencia sindical que lideraba el movimiento laboral de los empleados estatales, precisamente porque estaban asociados a esta organización. Tampoco, que esa misma Ley los privó de todos los derechos de que disfrutaban anteriormente y hasta el momento de su promulgación; y que, por su asociación sindical, los sindicó como autores de acciones contra la democracia y el orden constitucional.

La Ley 25, al referirse a dichos sindicatos de trabajadores estatales, lo hizo de modo específico y concreto señalando en su artículo 40: "Para los efectos de la aplicación de esta Ley", ella se refiere al "caso de los sindicatos de trabajadores del sector público". Además de la violación al derecho de asociación de los trabajadores gubernamentales, también los locales de tales asociaciones de trabajadores del Estado fueron tomados por la fuerza pública, sus asociados fueron expulsados, perseguidos o detenidos y sus instalaciones objeto de saqueo, llegándose inclusive a intervenir los fondos y cuentas corrientes producto de sus modestas contribuciones gremiales.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo coincidentemente indicó que por efectos de la cuestionada Ley 25 se afectó la libertad y derecho de asociación sindical.



La Ley 25 y su aplicación afectaron el ejercicio de la libertad de asociación laboral y sindical de los peticionarios y las normas que garantizan el ejercicio de este derecho contempladas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Comisión vuelve a reiterar que no sostiene que la Ley 25 haya prohibido el ejercicio de la libertad de asociación, sino que alega que la misma impuso sanciones a quienes hicieron ejercicio legítimo de la misma y esto constituye una violación de la Convención Americana. Jamás el ejercicio de derechos protegidos en la Convención puede justificar ataques, represalias o sanciones a quienes lo han hecho. Es por ello, Capítulo 4: Estándares interamericanos sobre derechos sindicales que al haber actuado el Estado panameño en la forma indicada, violó el derecho de asociación de los trabajadores despedidos consagrado en el Artículo 16 de la Convención.

Caso Pedro Huilca, la Corte señaló que en su dimensión individual, “la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole”, está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga.

De ahí la importancia de la adecuación con la Convención del régimen legal aplicable a los sindicatos y de las acciones del Estado, o que ocurran con tolerancia de éste, que



pudieran hacer inoperante este derecho en la práctica. En su dimensión social, “la libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos”. Las dos dimensiones deben ser garantizadas simultáneamente, sin perjuicio de las restricciones permitidas por el propio artículo.

La libertad sindical, en tanto expresión de la libertad de asociación, debe poder ser ejercida libremente. El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses.



CONCLUSION DISCURSIVA

El Estado de Guatemala fue creado con el fin de resguardar el derecho interno incluido el derecho laboral de sus ciudadanos sin importar, sexo, raza, edad o género, bajo esta conceptualización la Asamblea Nacional Constituyente creó la Constitución Política de la República de Guatemala siendo esta nuestra máxima ley, la cual contiene los principios y derechos inherentes a todos los habitantes de nuestro país.

Entre los principales derechos que nuestra carta magna regula y respeta, se encuentra la igualdad, el derecho al trabajo y por ende lo que consecuentemente puede generar tal derecho como lo es la libertad de sindicalización, que se ve plasmada en las normas constitucionales, desarrollada por el Código de Trabajo conceptualizando tal derecho sin limitación para todos los trabajadores y refrendado por los diversos convenios ratificados por el Estado de Guatemala.

El hecho de estudiar las normas constitucionales y posteriormente las ordinarias en el ramo laboral, fue con el fin de establecer las condiciones para la protección de los principios, derechos y garantías mínimas de los trabajadores frente al empleador, establecer los derechos que estos tienen frente a sus patronos ya sean estos del sector privado o el estatal.

Se efectuó el estudio de determinar las ventajas y desventajas que se tienen por parte de los trabajadores ante el hecho de sindicalizarse y como las normas vigentes de la materia laboral, desarrollan mecanismos que protejan los derechos sindicales de los



trabajadores y que tanto el Estado de Guatemala, respeta a través de sus órganos estatales el derechos a la inamovilidad de los miembros de un sindicato ya sea en formación e inclusive de los legalmente formados a través de sus comités ejecutivos.

Se logró determinar que el problema principal planteado sobre la libertad sindical y su resguardo por parte del Estado, se ve inmersa en los diversos acontecimientos políticos y económicos de la nación, ya que hay líderes sindicales que abusando de las normativas de inamovilidad laboral, se perpetúan en los comités ejecutivos de los sindicatos, principalmente de los sindicatos de trabajadores estatales para lograr prebendas personales alejados del ideal laboral, y con ello violentando la libertad sindical y el derecho de elección en los sindicatos.

Se confirmó la hipótesis planteada al demostrar con la investigación desarrollada que efectivamente hay una incidencia directa en la inamovilidad de los sindicalistas derivada de la libertad sindical que en cierta forma se ha visto restringida por los mismos miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos al no haber relevo en las dirigencias sindicales y que en cierta forma han violentado los derechos de igualdad en los trabajadores del Estado al restringir un cambio en la dirigencia de los sindicatos.

Para lo anterior, se recomienda que para hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad para los trabajadores del Estado, se debe aplicar los preceptos contenidos en el Código de Trabajo y la Constitución Política de República de Guatemala, en materia de libertad sindical y participación igualitaria en las decisiones de los comités ejecutivos de los sindicatos estatales.



BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO-GUZMÁN, Rafael J. Nueva Didáctica Del Derecho Del Trabajo. Editorial Melvin C. A. Decimotercera Edición. Caracas 2004.

BOBBIO, Norberto. Diccionario de política, 13° edición, 2 tomos, Ed. Siglo XXI, México 2002. Pp. 541-551 y 563-570.

BOBBIO, Norberto. Estado, Gobierno y Sociedad. Ed. FCE. México, 1989. Pp. 68-187.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Decimocuarta Edición. Argentina 2000

CASTORENA, J. Jesús, Manual de derecho obrero, México, ed. de autor, 1984

COUTURE, Eduardo, Vocabulario Jurídico. Buenos Aires: Editorial Depalma, 1983.

CHARLES ZENO, Santiago. Tratado de Derecho de Trabajo. 2004

CLIMENT Beltrán, J. Bautista, Derecho sindical, México, Esfinge, 1994.

CLIMENT Beltrán, J. Bautista, Ley Federal del Trabajo. Comentada, México, Esfinge, 1994.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1954.

DE LA CUEVA, Mario, Nuevo derecho mexicano del trabajo, México, Porrúa, 1984

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. México. Editorial Porrúa S.A. 2003.

GONZALEZ-POSADAS, Elías. El Papel del Estado y las Relaciones Laborales: Una Geometría compleja y variable. 2018.

HERMANN, Heller. Teoría del estado, Ed. FCE, México, 1983.

HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Volumen I Edición: 11. Madrid, España. Instituto de Estudios Políticos, 1972.

<https://conceptodefinicion.de/estado/> (consultado: el 20 de diciembre 2021)

<http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=113> (consultado: el 5 de enero 2022)

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3548/4246> (consultado: el 15 de diciembre 2021)



KROTOSCHI, Ernesto. Tratado teórico práctico de derecho del Trabajo. 1967

LOPEZ SANCHES, Luis Alberto. Derecho del trabajo para el trabajador. Impresos Industriales. 1985.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Boletín de estadísticas del trabajo. Guatemala, 1996.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (2003, julio). Boletín de estadísticas del trabajo. Guatemala. 2002.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DE GUATEMALA. Plan nacional para la prevención y eliminación del trabajo infantil y protección a la adolescencia trabajadora (2001 - 2004). Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 2001.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Buenos Aires: Editorial Claridad S.A., 1987

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho de Trabajo. 1985

ROSS GOMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo, Sonora, edición de autor, 1978.

WEBER, Max. Política y Estado. 1984

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441, Congreso de la República de Guatemala, 2010.

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. 2019.

Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748. Congreso de la República de Guatemala., 2011.

Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, Congreso de la República de Guatemala, Guatemala, 1997.