

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**ESPECIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS QUE EL ESTADO DE GUATEMALA DEBE
IMPONER A LAS ENTIDADES PATRONALES PARA EVITAR EL MENOSCABO AL
DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA TERCERIZACIÓN
LABORAL**

OSCAR ISRAEL TARACENA CORONADO

MAYO DE 2024

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

**ESPECIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS QUE EL ESTADO DE GUATEMALA DEBE
IMPONER A LAS ENTIDADES PATRONALES PARA EVITAR EL MENOSCABO AL
DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA TERCERIZACIÓN
LABORAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OSCAR ISRAEL TARACENA CORONADO

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2024

**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:	VACANTE
VOCAL II:	LIC. RODOLFO BARAHONA JÁCOME
VOCAL III:	LIC. HELMER ROLANDO REYES GARCÍA
VOCAL IV:	LIC. JAVIER EDUARDO SARMIENTO CABRERA
VOCAL V:	BR. GUSTAVO ADOLFO OROXOM AGUILAR
SECRETARIO:	LIC. WILFREDO ELIÚ RAMOS LEONOR

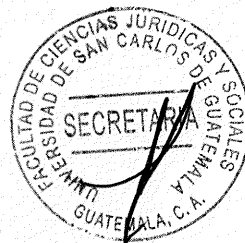
**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL
PRIMERA FASE**

Presidente:	Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro
Vocal:	Lic. Renato Sanchez Castañeda
Secretario:	Lic. Manuel Garcia

SEGUNDA FASE

Presidente:	Lic. Sergio Daniel Medina Vielman
Vocal:	Licda. Andrea Valeria Conde Guzman
Secretario:	Licda. Ana Marce Castro

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del reglamento para los exámenes Técnicos Profesionales y Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala 23 de febrero de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional. DANIEL ENRIQUE GALLO MIRANDA
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
OSCAR ISRAEL TARACENA CORONADO, con carné 201702505,
Intitulado ESPECIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS QUE EL ESTADO DE GUATEMALA DEBE
IMPONER A LAS ENTIDADES PATRONALES PARA EVITAR EL MENOSCABO AL DERECHO
DE LIBRE SINDICALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo de 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 27 / 02 / 2024 f)

Licenciado
DANIEL ENRIQUE GALLO MIRANDA
Abogado & Notario

Asesor (a)
(Firma y Sello)

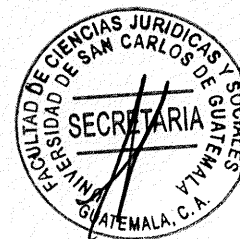


Lic. Daniel Enrique Gallo Miranda

Abogado y Notario

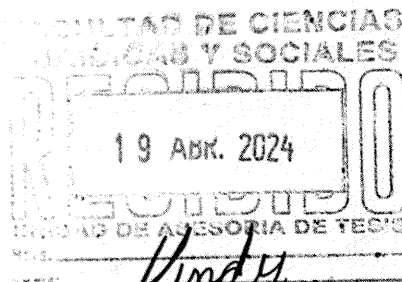
COLEGIADO No.20138

19 calle, 15-30, zona 10, Guatemala.



Guatemala 19 de abril de 2024

Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, a efecto de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento de resolución de esa casa de estudios, procedí a efectuar la asesoría del trabajo de tesis del estudiante Oscar Israel Taracena Coronado, carné universitario No. 201702505, intitulado: **“ESPECIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS QUE EL ESTADO DE GUATEMALA DEBE IMPONER A LAS ENTIDADES PATRONALES PARA EVITAR EL MENOSCABO AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL”**. De esa cuenta se arribó a los siguientes aspectos:

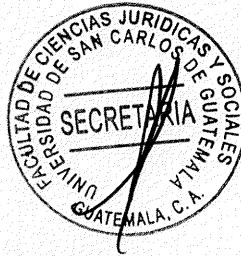
1. Contenido técnico y científico: en virtud de los aspectos contextuales del problema de investigación, se verificó la correlación de los aspectos jurídicos y doctrinarios vertidos en la investigación, constatando minuciosamente la coincidencia de cada uno de los apartados del tema sujeto de estudio; resaltándose la utilización apropiada de los elementos centrales de redacción y ortografía, determinando la presencia de un lenguaje apropiado y acorde con los requerimientos que conlleva el desarrollo de una investigación científica.
2. Métodos y técnicas: en el desarrollo y contenido capitular, se estableció la utilización apropiada del método analítico en la evaluación de cada una de los elementos del informe final; en tanto que a través del método sintético, se evidencia la integración del análisis efectuado a través del método anterior; mientras que a través del método deductivo se abordaron los elementos jurídicos y doctrinarios, reflejados en la investigación; en cuanto a las técnicas utilizadas, se identificaron: la documental y bibliográfica, tales como: libros, artículos científicos, periódicos, revistas y fuentes electrónicas, circunstancia que facilitó destacar con detalle, el carácter cualitativo que presenta el informe final de tesis.
3. Redacción: se verificó que el sustentante utilizara un lenguaje apropiado, acorde con las principales reglas gramaticales, sugiriendo oportunamente, algunas modificaciones que facilitaron la integración de los apartados de la estructura capitular del informe de tesis con la legislación nacional, cuidando que el sustentante relaciona minuciosamente el contenido con la realidad del problema presentado oportunamente; constatando también la existencia de una secuencia lógica de la totalidad de los apartados teóricos abordados, circunstancia que se refleja en la riqueza del lenguaje utilizado para su desarrollo.

Lic. Daniel Enrique Gallo Miranda

Abogado y Notario

COLEGIADO No. 20138

19 calle, 15-30, zona 10, Guatemala.



4. Contribución científica: se estableció la utilización de los aspectos contextuales del tema de investigación, presentando una problemática real, particularmente porque se centra en el análisis minucioso y exhaustivo de un tema que incide determinadamente en las garantías de igualdad entre los habitantes de la República y la de seguridad jurídica a que el Estado de Guatemala se encuentra obligado a prestar a la población, por considerar que en cierta medida, se limita su efectividad al momento de la imposición de la pena pecuniaria por comisión de delitos contra el estado civil ya que no se considera un trato igual en condiciones análogas; de esa cuenta, el desarrollo del tema contribuye determinadamente a la comprensión y solución de la problemática enunciada inicialmente.
5. Conclusión discursiva: se verificó la correspondencia, claridad y sencillez con que se ha presentado este apartado, básicamente porque se concreta a los supuestos que propician la problemática y a su vez describe con precisión, la propuesta encaminada a mitigar o contrarrestar el grado de incidencia de esta problemática.
6. Bibliografía: atendiendo las regulaciones establecidas en el normativo de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se estableció la utilización de las principales fuentes documentales utilizadas por el postulante, en ese contexto, las fuentes doctrinarias se utilizaron apropiadamente, a fin de que las teorías que guardan estrecha relación con el tema de estudio, fueran las adecuadas y actualizadas al contexto de la investigación. Derivado de ello, se determinó el uso oportuno de las citas textuales; verificando los créditos correspondientes para los autores citados y cuyas teorías sustentan y fortalecen el contenido de la investigación.

Es en este contexto que resulta de especial trascendencia el análisis preciso del contenido del informe final de tesis, de esa cuenta es menester señalar que no tengo ningún parentesco con el estudiante OSCAR ISRAEL TARACENA CORONADO.

Derivado de esto, se estima pertinente señalar que el presente informe de tesis, reúne los requisitos legales contenidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en tal sentido, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al informe en mención, a fin de brindarle la celeridad y continuidad al trámite correspondiente.

Sin otro particular, de Usted.

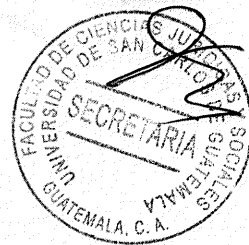
Deferentemente.

Tel. 5510-8402
Asesor de Tesis

Licenciado
DANIEL ENRIQUE GALLO MIRANDA
Abogado & Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

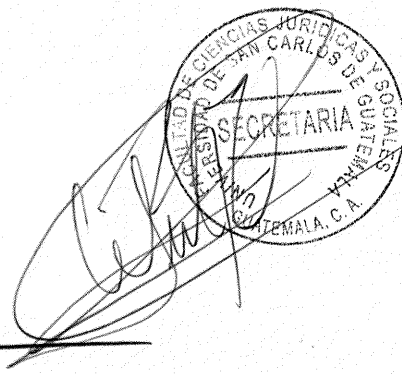
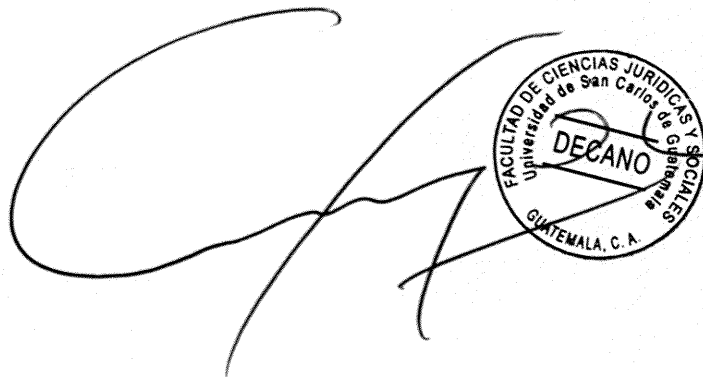
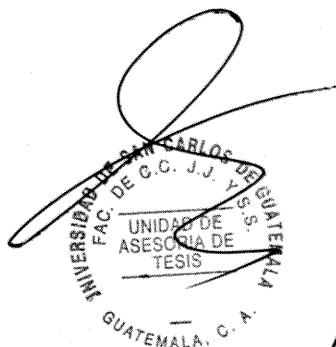


D.ORD. 399-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **OSCAR ISRAEL TARACENA CORONADO**, titulado **ESPECIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS QUE EL ESTADO DE GUATEMALA DEBE IMPONER A LAS ENTIDADES PATRONALES PARA EVITAR EL MENOSCABO AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA TERCERIZACIÓN LABORAL**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR





DEDICATORIA

A DIOS: Porque siempre me ha brindado inteligencia y discernimiento para siempre saber qué camino tomar.

A MIS PADRES: Sara Esperanza Coronado Méndez y Hugo Alberto Taracena Pereira. Por su apoyo, confianza y comprensión en cada etapa de mi vida, virtudes sin las cuales no habría llegado a conseguir esta meta.

A MIS ABUELAS: Marlu Gloricelda Méndez Mérida y María Isabel Pereira Bolaños (Q.E.P.D.). Por ser siempre ejemplo de amor y bondad.

A MIS HERMANOS: Marlu Rebeca Taracena Coronado, Ana Monserrat Taracena Coronado y Carlos Renaldo Taracena Coronado, por iluminar mis días con su alegría.

A MIS AMIGOS: Daniel Sarat, Danny Díaz, Andrés Calmo, Mónica Dimateo, por brindarme su amistad y siempre animarme a continuar adelante con mis metas.

AL PUEBLO DE GUATEMALA: Por ser el principal motivo de mi educación universitaria.

A MI ALMA MÁTER: Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por cultivarme como un profesional de bien.



DEDICATORIA

A DIOS:

Porque siempre me ha brindado inteligencia y discernimiento para siempre saber qué camino tomar.

A MIS PADRES:

Sara Esperanza Coronado Méndez y Hugo Alberto Taracena Pereira. Por su apoyo, confianza y comprensión en cada etapa de mi vida, virtudes sin las cuales no habría llegado a conseguir esta meta.

A MIS ABUELAS:

Marlu Gloricelda Méndez Mérida y María Isabel Pereira Bolaños (Q.E.P.D.). Por ser siempre ejemplo de amor y bondad.

A MIS HERMANOS:

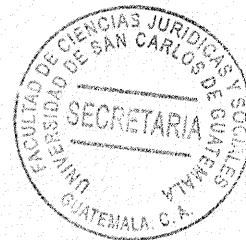
Marlu Rebeca Taracena Coronado, Ana Monserrat Taracena Coronado y Carlos Renaldo Taracena Coronado, por iluminar mis días con su alegría.

A MIS AMIGOS:

Daniel Sarat, Danny Díaz, Andrés Calmo, Mónica Dimateo, Jose Morales por brindarme su amistad y siempre animarme a continuar adelante con mis metas.

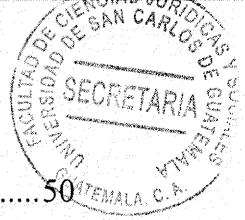
A MI ALMA MÁTER:

Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por cultivarme como un profesional de bien.



INDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I.....	1
HISTORIA DEL DERECHO DE TRABAJO.....	1
1.1 Historia del derecho de trabajo en Guatemala	1
1.2 Historia del derecho laboral guatemalteco	4
1.3 Definición del derecho de trabajo.....	12
1.4 Principios del derecho de trabajo.....	15
CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL	21
2.1 Definición del Derecho Colectivo de trabajo	21
2.2 La huelga.....	22
2.2.1 Antecedentes históricos de la huelga	22
2.2.2 Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo	24
2.3 Finalidades del derecho colectivo de trabajo	25
2.3.1 Finalidades inmediatas del derecho colectivo de trabajo	26
2.3.2. Finalidades mediatas del derecho colectivo de trabajo	27
2.4. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	28
2.4.1. Formas de organización colectiva.....	28
2.4.2. Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo	29
2.4.3. Formas de normación colectiva	31
2.5 La organización administrativa del trabajo.....	36
CAPÍTULO III	39
CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO EN GUATEMALA SEGÚN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA.....	39
3.1 Trámite de constitución de un sindicato en Guatemala.....	39
CAPÍTULO IV	43
EL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN	43
4.1. El derecho de libre sindicalización en Guatemala	43
4.1.1. Historia del derecho sindical en Guatemala	43
4.2. Contrato mercantil de <i>Outsourcing</i> (traducido al español como contrato de tercerización laboral).....	49
4.2.1. Nivel y profundidad del servicio de outsourcing	50



4.2.2. Personal y activos empleados en la prestación del servicio	50
4.2.3. Términos de cargos y pagos del servicio.....	50
4.2.4 Términos de salidas programadas y rescisión del contrato de prestación de servicios..	51
4.3. Efectos para el patrono de la tercerización laboral	51
4.3.1. Prestaciones laborales que los patronos dejan de cumplir con la tercerización laboral	53
4.4. Instituciones que protegen el derecho de los trabajadores	62
4.4.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social	62
4.4.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social	62
4.4.3. Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-	64
4.5. Medidas que el Estado de Guatemala debe imponer a las entidades patronales para evitar el menoscabo al derecho de libre sindicalización a través de la tercerización laboral	66
CONCLUSIONES	69
BIBLIOGRAFÍA.....	75

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral es una rama del Derecho, que lleva intrínseca una importancia de carácter económico, jurídico y social, debido a que la mayoría de los habitantes del territorio de la República de Guatemala, prestan sus servicios materiales, intelectuales o incluso de ambos campos, a otras personas, a cambio de una retribución económica, a través de lo cual buscan obtener los medios suficientes para subsistir.

Esta área del Derecho es vital, ya que nace con el objeto de disminuir la desigualdad existente, entre el patrono, entendiendo esta figura como el propietario de los medios de producción y el trabajador, que como ya se ha enfatizado, presta sus servicios, a cambio de una remuneración, lo cual deja al segundo en una clara posición de desventaja frente al primero.

Dentro del espectro de la desigualdad, existen varias aristas en la cuales dicha desigualdad puede resultar evidente tales como: el campo económico, la escolaridad de unos y otros, así como la obstaculización de los patronos a los trabajadores para ejercer ciertos derechos reconocidos en el sistema jurídico nacional; que, para los efectos del presente trabajo de investigación, será enfocado en el Derecho de Libre Sindicalización, específicamente de los trabajadores del sector privado.

El Derecho de Libre Sindicalización, podría clasificarse en el macro conjunto de las Formas de Asociación Colectiva, dentro de las cuales se acoge la figura de los Sindicatos, los cuales pueden ser constituidos por Patronos o bien por Trabajadores, siendo el segundo grupo el sector social sobre el cuál se asientan las bases del presente trabajo.

El Derecho de Libre Sindicalización, significa que los trabajadores de determinado centro de trabajo tienen derecho de asociarse, y hacer constar ante las instituciones competentes dicha asociación y por lo tanto ser reconocidos legalmente como una asociación, la que tendrá por objeto velar por los derechos de todos los trabajadores, entendiéndolos como un colectivo.

Ante esto, los patronos conforme la economía se transforma y muta sus fenómenos sociales y económicos, ha encontrado la manera de obstaculizar dicho derecho de asociación de los trabajadores, a través de los contratos de Outsourcing, que traducidos al español pueden ser denominados como contratos de tercerización laboral, esto con el objeto de que otra empresa,



absorba las responsabilidades patronales, y en consecuencia tener menos colaboradores en relación de dependencia directa, lo que dificulta a los trabajadores el cumplir con los requisitos para constituir Sindicatos. Este fenómeno en específico será el objeto de análisis del presente trabajo, con el objeto de determinar las medidas que el Estado de Guatemala, debe de adoptar e imponer a las entidades patronales para evitar que se continúe con el vejamen del Derecho a la Libre Sindicalización de los Trabajadores.



CAPÍTULO I

HISTORIA DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1 Historia del derecho de trabajo en Guatemala

El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabaja para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de sombra; esto implica un recuento formal que debe empezar de la Roma antigua o Roma clásica.

1.1.1. Roma clásica

Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo. Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho civil pero no la de las demás ramas del derecho, en todo caso la actividad principal que desarrollaban en Roma era la agricultura pero habían otras tales como el transporte, el comercio, las llamadas profesiones liberales (jurisconsultos, ingenieros, médicos, entre otros) pero en muchos casos las personas que desarrollaban esta actividad no eran ciudadanos romanos por eso no podía ser sujetos a una relación de trabajo además ellos no eran retribuidos por prestar esa actividad sólo se reconocían ciertos honores públicos, de allí viene la idea de lo que conocemos hoy en día como defensor ad-litem, con una carta ad honorem y lógicamente la expresión honorario.

1.1.2. Edad Media

Efectivamente comienza con la caída del imperio romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante peyorativo para el esclavo; surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses "el ocio es el enemigo del alma" es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma.

Surge una idea muy interesante "todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades" el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado; este fenómeno hace que se muestre

el atesoramiento del poder a través de dos formas: i. El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal); y ii. El poder de la iglesia católica

También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la iglesia, así surgen las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor. Lo importante de estas corporaciones en su estructura jerárquica pero no escrita eran las siguientes:

- a. Maestro; y
- b. Oficiales y ayudantes (asistente del maestro en el comienzo del oficio o arte que desarrollaban).

El maestro no era superior en cuanto al desarrollo de la actividad pudiéndose comparar con los aprendices, el maestro era un patrono que en sentido etimológico significaba padre del oficio que desarrollaba, pero había concepción del jefe y subordinado tal como lo conocemos hoy.

Al final de la Edad Media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles (muebles y piedras preciosas) ya que lo más sencillo de acceder era esto. Lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir mas de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.

1.1.3. Edad Moderna

El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la

burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por corporaciones). Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

1.1.4. Edad Contemporánea

Se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

1.2 Historia del derecho laboral guatemalteco

1.2.1. Época pre-colonial

Los españoles durante la conquista encontraron que los indígenas practicaban la esclavitud para aprovechamiento de la fuerza humana en el trabajo. No existía pues, el trabajo asalariado; por

consiguiente no pudo darse un derecho laboral ni siquiera alguna reglamentación que reconociera derechos y garantías del trabajador o que atenuara la obligación de prestar su actividad laboral gratuitamente y contra su voluntad; el derecho laboral era imposible que existiera en esas condiciones.

1.2.2. Época colonial

El gobierno español organizó el trabajo de los hombres a su servicio en esta colonia, de dos maneras: i) en el campo reglamentándolo por medio de las “leyes de indias”; y ii) en la ciudad organizándolos en gremios.

Las leyes de indias estaban dedicadas a los indígenas que trabajaban gratuitamente en las fincas de los españoles y sus descendientes y tributando para la corona, obligados legalmente, por las instituciones del repartimiento y la encomienda y el nuevo repartimiento y la nueva encomienda.

La corporación gremial era una manera de controlar la actividad de los hombres evitando la protesta contra el régimen colonial; evitando que se organizaran y lucharan restringiendo la libertad de trabajo; era pues un instrumento político antes que una organización de índole laboral, se pretendía en suma, asegurar y mantener el sojuzgamiento; de modo que los reglamentos emitidos por el gobierno real y por el municipal para organizar los gremios, y los estatutos emitidos por los; (maestros de taller, los patronos) que protegían los intereses suyos y nunca la de los oficiales y aprendices, no pueden considerarse antecedentes el derecho del trabajo ya que éste tutela al trabajador brindándole una protección jurídica preferente para compensar su desigualdad económica.

1.2.3. Leyes de indias

Las leyes de indias son un gran esfuerzo por proteger a los indígenas de los múltiples abusos de sus conquistadores, no sólo por ello estrictamente hablando. Las leyes de indias contenían las siguientes disposiciones:

- a) Ordenaban la fijación de salarios justos y suficientes;
- b) Determinaban la fijación de tales salarios por personas entendidas;
- c) El trabajo solamente podía ser diurno, aunque los indígenas estuvieran anuentes a trabajar de noche,
- d) Mandaban la fijación de precios a los artículos de primera necesidad los cuales eran vendidos en proveedurías fiscales;
- e) Se creaban hospitales, sostenidos con subvenciones oficiales y cotizaciones de patronos y obreros, para obreros enfermos;
- f) Establecían el pago de medio salario durante la curación de los trabajadores accidentados;
- g) Había prohibición de ocupar a menores de dieciocho años en los obrajes;
- h) Debía pagarse el salario cada semana, sin deducciones que excedieran de su cuarta parte;
- i) Reglamentaban el trabajo a destajo, de manera que hubiera intervención de la autoridad y los patronos no pudieran pactarlo atendiendo solo a su voluntad e interés;
- j) Obligaban a pagar el salario en efectivo;
- k) Regulaban las licencias con goce de salario en los obrajes;
- l) No permitían ocupar mujeres y niños en las estancias e ingenios, sin embargo, si era a título de aprendizaje podía emplearse el trabajo de niños varones;
- m) Fijaban como obligatorios los descansos en día domingo y días de fiestas de guardar;
- n) Los pleitos entre indios, o con ellos, según las leyes de indias, debían dirimirse sumariamente y determinarse a “verdad sabida”.

1.2.4. Época independiente

El período liberal se caracteriza por la no aplicación en la realidad de las leyes que regulaban las relaciones de trabajo, a pesar de que éstas eran escasas. En Guatemala se da el mismo fenómeno conocido en toda Iberoamérica desde el advenimiento de la independencia política de los países, en el sentido de que se alternan en el gobierno los partidos conservador y liberal, que para el caso

tienen un desafortunado rasgo en común; su despreocupación por dictar una legislación social justa y por cumplir con las escasas normas laborales existentes.

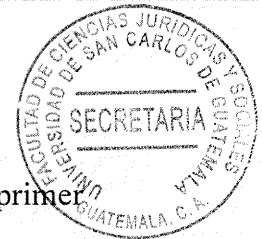
Como en el resto de América, la legislación de indias no tuvo en Guatemala ningún sustituto después de 1821 y el trabajador sobre todo indígena quedó en el más absoluto desamparo. Al alcanzar la independencia no se emite ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, tampoco se les aplica ninguna otra.

Permanecen abandonados hasta 1871 en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y este se aplica al trabajo. Luego del abandono que dejaron las leyes de indias al lograrse independizar políticamente de España, con la revolución de 1871 se emita por primera vez el Código Civil y él es aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, producto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

El Código Civil de 1877 estaba inspirado en la legislación española, por consiguiente las primeras normas de carácter laboral que hubo en Guatemala a partir de la revolución de 1871, fueron de índole liberal e individualista, y todos los vicios que se manifestaron en la realidad europea por haber dejado a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, se produjeron en nuestro país, pero en forma mucho más grave, no sólo por la diversidad del medio sino por haber sido favorecidas por las dictaduras que nos han gobernado.

El contrato de trabajo se estimó como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta renta convenida. De 1871 en adelante se dicta un cúmulo de leyes, reglamentos y circulares que contienen distintas modalidades esclavistas de trabajo que aseguran la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de caminos, obras públicas, agricultura, etc. Entre las principales leyes propiamente del trabajo que se dictan están las siguientes:

Algunas de las Reformas con relación al derecho de trabajo a la Constitución de 1876, emitidas en 1920: i. La Ley de “Trabajadores Rurales”, que regulaba el trabajo de los colonos de las fincas; ii. La “Ley Protectora de Obreros”, de 1906; iii. “Ley del Trabajo”, contenida en el



Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926, del gobierno de José María Orellana, es el primer antecedente importante del Código de Trabajo y del sindicalismo, limitaba la libertad de las partes en la contratación, asimismo, establece por primera vez los Comités de Conciliación y los Tribunales de Arbitraje; iv. La Constitución Política de Centroamérica de 1921 Decreto 40, que contiene normas de trabajo y previsión social; v. La “Convención Centro Americana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores”, aprobada en Guatemala el 14 de mayo de 1925 por el Decreto Legislativo 1385; vi. La “Ley de Accidentes”, emitida por Ubico, regula la forma de hacer efectiva las indemnizaciones por accidentes ocurridos en cualquier medio de transporte.

El licenciado López Larrave afirma que: “Durante la época comprendida entre la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera (1920) y el advenimiento de la dictadura de Jorge Ubico (1931), nació el movimiento sindicalista guatemalteco habiéndose constituido numerosos sindicatos y las primeras centrales obreras, con diferentes lineamientos ideológicos. Como consecuencia de ello, se plantearon los primeros conflictos colectivos de carácter económico y social en Guatemala, ejerciéndose por primera vez los derechos laborales”; y “En la década de 1920 a 1930 se constituye la primera etapa del sindicalismo, siendo una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del general José María Orellana (1921-26) y del general Lázaro Chacón (1926-30). Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases...”

En el año de 1931 llega al poder el general Jorge Ubico lo cual conlleva el desmoronamiento del movimiento sindical guatemalteco por espacio de catorce años, durante esta época las palabras sindicato, huelga, derechos laborales desaparecen, volviendo a imperar el trabajo forzado, salarios bajos, entre otros.

El período revolucionario comprende 10 años, del 30 de junio de 1944 con la caída del gobierno de Ubico, al 27 de junio de 1954 cuando es derrocado el presidente Jacobo Arbenz Guzmán. Efectivamente, la revolución de 1944 es un genuino contenido popular y, su obra,

realizada en los 10 años benefició directamente al pueblo, pues por primera vez en la historia política de Guatemala las masas desposeídas conocen la justicia social a través de una efectiva protección y defensa de los intereses de la clase trabajadora (por medio de la legislación laboral); por la seguridad social para los trabajadores urbanos y sus familias (por medio de la creación del seguro social); por la tierra y asistencia técnica y crediticia que recibieron los campesinos y trabajadores rurales para ser cultivada en provecho suyo y sus familias (por medio de la Ley de Reforma Agraria y su rápida y cumplida aplicación).

Es justificado mencionar que con la revolución de 1944 nace el derecho laboral en Guatemala, con sentido tutelar de los trabajadores, brindándoles protección jurídica preferente frente al capital, para compensar su desigualdad económica, inspirada en las doctrinas más avanzadas de la época, identificadas con la clase trabajadora. Es una legislación que integra un conjunto de derechos y garantías para los trabajadores, que antes no había existido en Guatemala con esa orientación y contenido y que fundamentalmente se cumple por primera vez debido a los órganos e instrumentos administrativos y por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social creados.

El derecho del trabajo creado por la revolución está contenido en las siguientes leyes:

a. **La Constitución de la República**, (en vigor el 15 de marzo de 1945) López Larrave manifiesta que: “Siguiendo el ejemplo de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución de 1945 incluyó en su parte dogmática todo un capítulo dedicado a las llamadas “Garantías Sociales”, y en cuya primera sección trazó los principios matrices sobre los cuales debería desarrollarse el derecho laboral guatemalteco; y en su sección segunda dio las directrices para desarrollar la legislación que normaría las relaciones entre el Estado y sus servidores, por medio del estatuto del empleado público”.

Del Artículo 55 al 71 reglamentaba todo lo relativo al capital y al trabajo, el contrato individual y colectivo, el trabajo doméstico y a domicilio, fijación periódica del salario mínimo y obligación del patrono a pagarlo en moneda de curso legal, el establecimiento de la jornada de trabajo máxima de 8 horas diarias y de 48 a la semana; vacaciones anuales remuneradas, reconoce el derecho de libre sindicalización y huelga, creó el seguro social obligatorio que debía cubrir los

riesgos por lo menos de accidentes de trabajo, muerte, enfermedad, invalidez y vejez, protección especial para mujeres y menores de edad trabajadores, brindaba protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, es decir establecía el principio de tutelaridad así como otros principios.

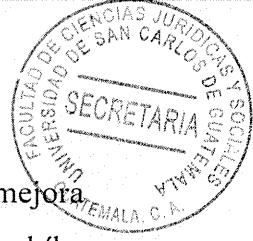
b. **Decreto 64 del Congreso de la República (9 de abril de 1945)** Este decreto regulaba el sometimiento de los conflictos de carácter económico, los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios y prohibía el derecho de huelga en tanto no se ponía en vigencia el Código de Trabajo; aunque la constitucionalidad de tal derecho era discutible.

c. **Ley Provisional de Sindicalización** (26 de marzo de 1947) Sandoval Cardona indica que la Ley Provisional de Sindicalización: “Reglamentó el precepto constitucional que se refería a la organización, funcionamiento y registro de sindicatos, en tanto se ponía en vigor el Código de Trabajo, en materia de asociaciones profesionales es el antecedente inmediato del Código mencionado, que en términos generales recogió los mismos principios en cuanto a la libertad sindical (positiva y negativa) ...”

d. **Código de Trabajo** Entró en vigor el 1º. de mayo de 1947, en conmemoración al día internacional del trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más. Se le creyó novedoso pero muchas de sus instituciones ya estaban en práctica en muchos países como en Europa central, así mismo se inspiró en la legislación mexicana y en el Código de Trabajo de Costa Rica. Contenía a la vez parte sustantiva y procesal. Los principios ideológicos eran democráticos y en general tendían a proteger al trabajador, para compensar su desigualdad frente al patrono.

e. Decretos 526, 623 y 915, emitidos por el Congreso de la República de 1947 a 1953 Estos Decretos introducen reformas al Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores entre las que podemos mencionar el instituir la reinstalación robusteciendo la estabilidad en el trabajo y el abolir el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos.

El período contra revolucionario se inicia el 27 de junio de 1954 con la caída del presidente Árbenz, frustrándose las grandes transformaciones económicas y sociales que la revolución estaba llevando a cabo a favor de las clases populares, se abrogó la Constitución de 1945 y en su lugar se



dicta la del 2 de febrero de 1956. Esta conserva el capítulo de las garantías sociales, pero desmejora la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación sobre el titular, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de justicia social. Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente; le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le veda el derecho a sindicalizarse, proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial, que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del presidente de la República.

El 16 de agosto de 1961 entra en vigor el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República y reformado por el Decreto 1448, el cual contiene reformas al Código anterior Decreto 330 de la revolución y al Decreto 570 de Castillo Armas, el cual no introduce modificaciones sustanciales, aunque si beneficia precariamente a los trabajadores. López Larrave explica que: “Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la aplicación para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pida al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días”.

En el año de 1966 entra en vigor una nueva Constitución, la cual reproduce casi todos los principios fundamentales contenidos en las garantías sociales de la Constitución de 1945 que protegen a los trabajadores.

En ésta se incorpora el aguinaldo, reconoce el derecho a sindicalizarse a trabajadores y patronos, así como la huelga y el paro, prohíbe la huelga para los burócratas y establece la posibilidad de militarizar los servicios públicos, sólo por el derecho genérico de asociación, permite el sindicato de los trabajadores del Estado y de las instituciones descentralizadas que se mantengan

con fondos públicos establece que deben regirse por una ley específica (actual Ley del Servicio Civil), no permite que se les aplique el Código de Trabajo como en la Constitución del 45.

1.3 Definición del derecho de trabajo

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa: traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del derecho del trabajo que no es mas que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.

Asimismo, el derecho de trabajo lo podemos definir según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República establece en el Artículo 101, “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”.

Según el centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial, adscrito al Organismo Judicial de Guatemala es: una rama del Derecho Público, a través de la cual se estudia un conjunto de principios y normas jurídicas, que regulan las relaciones, derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos, y crea instituciones para resolver los conflictos suscitados entre estos sujetos. Es eminentemente tutelar del trabajador; constituye un mínimo de garantías sociales, en necesario e imperativo, realista y objetivo. Su fin primordial es compensar la desigualdad económica, dándole al trabajador protección jurídica preferente.

Méndez Salazar, Libertad Emérita, Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo. Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.

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

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, han de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de protección”.

El trabajo, en sí, es la actividad física, intelectual y de ambos géneros que puede realizarse en forma independiente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de un salario, es último tipo de trabajo subordinado y asalariado, es el objeto de estudio y regulación del derecho del trabajo.

Este tipo de trabajo debe tener las siguientes características:

- a. Debe ser realizado directamente por la persona del trabajador (Artículo 18 Código de Trabajo).

- b. Debe ser remunerado por un salario (Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala).
- c. En la ejecución del trabajo debe existir una relación de dependencia y subordinación del trabajador respecto de su patrono. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- d. El trabajador debe realizar su labor bajo la dirección directa de su patrono o de sus representantes. (Artículo 18 Código de Trabajo).
- e. El trabajo realizado por el trabajador puede ser de índole material, intelectual o de ambos géneros. (Artículo 3 Código de Trabajo).

En resumen se puede indicar que el derecho del trabajo es una rama del Derecho Público, que surgió con la necesidad de equilibrar la desigualdad económica y social entre el patrono como propietario de los medios de producción y el trabajador, como prestador de servicios, el cual a través del estudio de un conjunto de normas jurídicas, establece aquellas garantías mínimas que deben ser observadas por los patronos y que a su vez, crea instituciones de carácter público para que estos sujetos puedan resolver aquellas controversias surgidas con motivo de estas relaciones económico laborales.

1.4 Principios del derecho de trabajo

En el derecho de trabajo los principios se definen como aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

1.4.1 Tutelar de los trabajadores

En el Código de Trabajo este principio se establece de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. (Cuarto considerando literal a).

Como se sabe el trabajador se encuentra en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede notar fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata, a través de la ley, compensar esas

desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

No ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, en el derecho laboral para poder realizar este último, es necesario proteger a la parte más débil, es decir que el derecho del trabajo en este caso, tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o trabajadores. pues esta condición hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones, por lo tanto para que estas sean iguales ante la ley hay que tutelar a la parte más débil, siendo esta el trabajador.

En el Código de Trabajo vigente se encuentran algunas disposiciones, en las cuales se pone de manifiesto este principio, siendo las más importantes las contenidas en los Artículos 78, 89 y 30. Como ejemplo mencionamos el Artículo 30 del Código de Trabajo el cual establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. En lo establecido en este Artículo podemos ver claramente que la ley se inclina del lado del trabajador protegiendo a la parte más débil de la relación laboral, al imponerle al patrono, extender por escrito el contrato de trabajo y en el entendido que si no lo hace se presumirán ciertas las afirmaciones expuestas por el trabajador.

1.5.1. **Garantías mínimas**

El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- a. Mínimas.
- b. Protectoras del trabajador.
- c. Irrenunciable únicamente para el trabajador.

Estos derechos se consideran de carácter mínimo porque el Estado en cumplimiento de su función es lo menos que considera debe garantizarse a los trabajadores en el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo el cual representa la menor cantidad de dinero

que el patrono puede pagarle y con la cual el trabajador podrá cumplir sus obligaciones como jefe de familia. La literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciabiles únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades...” De lo anterior se desprende que los derechos contenidos en la legislación, no son sólo capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante”.

1.5.2. Necesario e imperativo

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

Como es de conocimiento, en el derecho común no rige el principio de la autonomía de la voluntad, es decir que las partes de todo contrato, dentro de los límites de la ley, como exigencia del derecho civil, pueden acordar determinadas condiciones en una negociación. En el caso del derecho de trabajo no es posible contratar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que éstas normas son de forzoso cumplimiento, pues se estima que configuran un contenido mínimo de beneficio para los trabajadores.

Se puede concluir, que este principio surge de la injusticia y desigualdad social, para evitar que los trabajadores acepten condiciones que les sean desfavorables en cuanto a la necesidad que tienen

de trabajo, así también obliga a las partes a regular toda relación laboral conforme al derecho de trabajo.

1.5.3. Realista y objetivo

Este principio se fundamenta en el dinamismo de las relaciones sociales del individuo que pese a que evoluciona mantiene su carácter de equidad, tratando de resolver los conflictos que se presentan de manera justa. El derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social ya que para resolver un caso determinado, en base a la equidad se centra en la condición económica de ambas partes, y objetivo, porque trata resolver los conflictos que devienen de su aplicación con criterio social y en base a hechos tangibles y concretos.

1.5.4. Es un derecho público

La literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo, establece, “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo”. El Artículo 14 del Código de Trabajo, preceptúa: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”

Este principio laboral determina la necesidad del Estado de proteger a la mayoría de la población, el derecho del trabajo es público y no privado pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares sino que se impone incluso coactivamente. Este principio manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, ya que el bien público debe prevalecer sobre el bien particular.

1.5.5. Irrenunciabilidad

Consiste en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aún en contra de la voluntad de los particulares. “El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público 25 de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”. El Código de Trabajo establece

que “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador únicamente irrenunciables para éste”.

El Artículo 106 de la Constitución Política de República de Guatemala estipula que: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

El principio de irrenunciabilidad consiste en la imposibilidad jurídica en la que se encuentran los trabajadores de privarse voluntariamente de los derechos contenidos en la legislación de trabajo.

1.5.6. Democrático

La literal f) del cuarto considerando del Código de Trabajo indica que “El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos”.

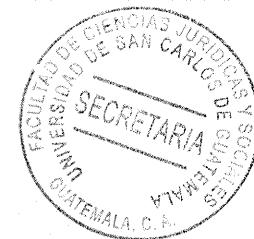
Este principio se orienta a obtener la dignificación tanto económica como moral de los trabajadores, reivindicando todos los derechos de los trabajadores frente a los patronos buscando así la armonía social.

1.5.7. Conciliatorio

Este principio implica que dentro de una relación jurídica laboral las dos partes de la relación sacrifiquen parte de sus intereses para llegar a un arreglo, en un diferendo determinado, sin violar otros principios que favorecen a los trabajadores.

1.5.8. In dubio pro-operario

Este principio establece, que en caso de duda en cuanto a la interpretación o aplicación de dos normas legales que regulen una misma situación en materia laboral, se interpretarán en favor de los trabajadores. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público Otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado.



CAPÍTULO II MARCO CONCEPTUAL

2.1 Definición del Derecho Colectivo de trabajo

Como primer punto diremos que el derecho colectivo de trabajo es la disciplina del derecho de trabajo que regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación, arbitraje, huelga y otras instituciones de derecho colectivo.

Es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías. El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición. Por tal razón el nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo debe de principiar con la historia del derecho de coalición, misma que es definida en términos generales como una 2 unión, liga o confederación de personas, grupos u organizaciones. De tal cuenta entenderemos que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva. La primera batalla del derecho colectivo del trabajo tuvo que librarse para constituir el derecho de coalición, pues éste como ya se señaló es el punto de partida del derecho colectivo.

Proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. La simple coalición o unión de trabajadores, si no se permitiera la suspensión colectiva de las labores, constituiría únicamente un derecho ilusorio, pues se reduciría al simple derecho de petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en la suspensión colectiva de las labores, que, aunque dejó de ser un delito, producía la terminación de los contratos individuales de trabajo.

De tal cuenta que el patrono quedaba en libertad de despedir a los trabajadores que holgaban y contratar a nuevos trabajadores. La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo, pues era la libertad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba al patrono a suspender sus labores.

De lo anterior puede deducirse entonces que su fuerza radicaba en dos situaciones:

- a) La solidaridad obrera y
- b) en la dificultad de encontrar nuevo personal.

La historia de la huelga, para llegar a constituir un derecho positivo pasó de la época de la tolerancia a la de la huelga como un derecho de los trabajadores.

2.2 La huelga

2.2.1 Antecedentes históricos de la huelga

Este instituto o disciplina del derecho colectivo, nació en Inglaterra en 1824, pero a nivel latinoamericano se reconoció por primera vez en la constitución mexicana de 1917. En cuanto a Guatemala, importante es conocer que constituye el segundo antecedente latinoamericano después de México, pues la constitución guatemalteca de 1921 admite ya el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, este es un hecho importante, por cuanto la gran mayoría de países Latinoamericanos reconoció el derecho de huelga de sus trabajadores hasta después de 1930.

Finalmente cabe mencionar que posterior a la segunda guerra mundial surge la tendencia en las legislaciones latinoamericanas de restringir el derecho de huelga y especialmente el de los trabajadores del Estado, tendencia que aún hoy en pleno siglo XXI se ha hecho más notoria, pues para ejemplo puede citarse el caso de la Ley anti huelga, Decreto 35-96 del Congreso de la República que modificó el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, al convertir casi todos los servicios que presta éste en servicios de carácter esencial. El derecho de asociación profesional (derecho de sindicalización) tiene también su propia historia que es posterior al reconocimiento del derecho de coalición, que como ya se señaló es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes.

De tal cuenta la asociación profesional (que es el nombre científico que reciben los sindicatos), habría seguido el camino de la huelga, es decir habría inicialmente funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente hasta 4 llegar a extremos de impedir su constitución. Es decir, que la libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica ni podría imponerse a los patronos la obligación de negociar con ella instrumentos de formación colectiva.

Pero este largo camino varió principalmente en Europa y específicamente en Inglaterra en donde se obtuvo el derecho de coalición en 1824, pero la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues el ordenamiento jurídico de aquella nación se negaba a reconocerlos. Mientras tanto en Francia la libertad de coalición se reconoció en 1864, cuarenta años después, pero no se reconoció la libertad de sindicalización, esto porque el derecho francés permitía connotar el miedo que el Estado tenía a la organización de los grupos de la sociedad.

Posteriormente surgió la tendencia de que las leyes reconocieran la existencia de la asociación profesional y de que le otorgaran el reconocimiento de su personalidad jurídica, pero seguía siendo un derecho negativo, ya que los patronos no estaban siendo obligados por ley a negociar instrumentos de formación colectiva con ella. Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo (pacto colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo y la sentencia colectiva), fueron en términos generales instituciones lícitas pero su valor estuvo sujeto siempre a los cambios históricos del derecho de huelga y de asociación profesional; es decir, fue hasta que se reconocieron legalmente aquellos, que se pudo dar paso al surgimiento con plena validez y obligatoriedad de estos instrumentos colectivos.

Nuevamente a nivel latinoamericano, fue la legislación mexicana en 1917, la que estableció primero la obligatoriedad para los patronos de negociar con sus 5 trabajadores, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos colectivos de condiciones de trabajo. En Guatemala se reconoció la negociación colectiva a partir de la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de 1945 y por primera vez desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichos institutos en el primer Código de Trabajo, promulgado precisamente el 1 de mayo de 1947, conocido como el Decreto 330.

2.2.2 Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

Nuestro derecho colectivo del trabajo configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo. Sobre aquella base, la naturaleza jurídica del estatuto es doble, porque es un derecho frente al Estado y también frente al empresario, es precisamente por estos caracteres, que el derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública. Para demostrar suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado, puede citarse el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala que garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado, es decir, que éstas constituyen garantías fundamentales que cada hombre en particular puede oponer frente al Estado, a pesar de que un sector de la doctrina sustentada incluso modernamente, le niega al derecho colectivo del trabajo su verdadero encuadramiento en el orden jurídico, el cual es idéntico a las otras garantías individuales contenidas en la Constitución, tales como la libertad de locomoción, el derecho de defensa, la inviolabilidad del domicilio, la libertad de emisión del pensamiento, entre otras.

Siempre al mismo respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala asegura la libertad de coalición de los trabajadores frente al Estado, lo que significa que no debe el poder público realizar acto alguno que tienda a restringirlo. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que deba el Estado impedir esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de patronos y trabajadores están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Finalmente, como consecuencia de aquello, el poder público está obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

Con base a todo lo anterior puede concluirse que “el derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad intocable por el Estado, libertad diversa y encajable en el capítulo de las garantías individuales del derecho constitucional”.

Ahora bien, lo antes relacionado, demuestra que el derecho colectivo del trabajo es un derecho que puede ser invocado por el empresario, pero es esencialmente protector de los trabajadores, por cuanto es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo esta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles del empleador y para ello se organizan y reclaman un derecho que es precisamente el derecho colectivo de trabajo.

Puede afirmarse que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas y desventajas de la clase trabajadora dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, por ello, precisamente la negociación colectiva significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores, cuestión que se considera el mayor avance del derecho del trabajo en el Siglo XX. Finalmente, recogiendo otra corriente doctrinaria que afirma que el derecho colectivo del trabajo es derecho público, porque forma parte del derecho constitucional.

Señala el Licenciado Landelino Franco que el derecho colectivo del trabajo comprende una serie de derechos públicos subjetivos establecidos como garantías individuales en la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que sin lugar a dudas conduce a respaldar lo afirmado, pero sobre todo a complementar la corriente válida que integra al derecho colectivo del trabajo como una rama del derecho público.

2.3 Finalidades del derecho colectivo de trabajo

Primero diremos que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios. Al respecto Cabanellas indica que es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."

El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo referente a las organizaciones de empresas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos. El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona como trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad. El principio base del derecho del trabajo puede mencionarse así: el hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna.

Lo anterior constituye un nuevo humanismo jurídico, siendo su base el hombre que trabaja y su propósito el permitir el libre desarrollo de la persona humana. Por todo ello puede afirmarse que el derecho colectivo del trabajo es un medio para la realización del derecho colectivo del trabajo y su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja. Para lograr estos propósitos el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, tanto en forma inmediata como mediata.

2.3.1 Finalidades inmediatas del derecho colectivo de trabajo

Se consideran finalidades inmediatas del derecho colectivo del trabajo, las siguientes:

- Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

- Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio de la contratación colectiva. El derecho colectivo del trabajo es un estatuto dinámico y debe reflejar los cambios de las condiciones económicas de la sociedad. Como ejemplo de ello puede citarse al pacto colectivo de condiciones de trabajo, porque responde mejor y en forma rápida que la ley a aquella necesidad, pues su vigencia máxima de tres años (pacto colectivo de empresa) permite adaptarlo constantemente a la superación de las condiciones y necesidades individuales de contratación, que con su discusión y negociación deben irse produciendo, mientras que el proceso normal de las reformas sustanciales al Código de Trabajo se producen casi esporádicamente cada cuarenta años, siendo aún con lo largo de ese proceso pocas las mejoras que en relación a las condiciones de contratación individual del trabajo se logran obtener.

- El derecho colectivo del trabajo, busca regir íntegramente el derecho individual del trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y para asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios. Todo esto se logra conseguir por medio del fuero de atracción que posee la negociación 10 colectiva que obliga a adecuar toda la contratación individual existente y futura en el centro de trabajo en lo dispuesto en los instrumentos de formación colectiva.

- El derecho colectivo del trabajo, no sólo busca y se conforma con pactar las condiciones de prestación de los servicios, sino además se hace garante del cumplimiento de todas las condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, estableciéndose para ello los procedimientos establecidos en los Artículos 386 y 406 del Código de Trabajo. - El derecho colectivo de trabajo, busca crear un nuevo principio de estructuración del Estado por medio de la integración de órganos paritarios en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del Estado; un ejemplo de esta finalidad es la integración de las juntas de conciliación y arbitraje, las juntas mixtas de personal, las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, entre otros.

2.3.2. Finalidades mediatas del derecho colectivo de trabajo

Éstas se refieren al futuro de la vida social y son las siguientes:

- El derecho colectivo del trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y ésta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores, en un sentido que sus intereses se constituyen en la base necesaria de su actividad política. En una democracia auténtica el principio de elección mayoritaria dará oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará una fuerte corriente de opinión pública que podrá influir en la vida de los regímenes democráticos.

- El derecho colectivo del trabajo busca constituirse en un medio para proveerse un mundo mejor en el presente y en el futuro. Con base en esta finalidad, en el siglo pasado, las grandes centrales obreras postularon la necesaria reforma del Estado, pudiéndose pensar, aunque se

considerara utópico, en una transformación política que cambie sistema de representación mayoritaria por un sistema de representación profesional y en una modificación del sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza. Estas finalidades se han considerado siempre de obtención a muy largo plazo, pues los antecedentes históricos en materia de elección de representantes sindicales ante el Congreso de la República destacan una participación con un saldo muy negativo, lo que ha influido para que la opinión de las bases sindicales sea contraria a respaldar aquellas propuestas.

2.4. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo que conforman el contenido de esta área sustantiva del derecho del trabajo se dividen de la siguiente forma:

2.4.1. Formas de organización colectiva

A. Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores

B. Asociaciones profesionales o sindicatos.

A. Grupos coaligados

De conformidad con el Artículo 374 del Código de Trabajo, es una organización de carácter temporal, ya que resuelto el conflicto desaparece el grupo coaligado. Sus principales características son: ser de carácter temporal y no adquirir personalidad jurídica, como ejemplo de tal aseveración, se menciona el arreglo directo (extrajudicial), el cual es exclusivo de los grupos coaligados.

A. Asociación solidarista

Están conformadas por trabajadores y patronos, no tiene fundamento legal, pero modernamente se le considera una forma de organización colectiva de trabajo, que consiste en una asociación sin finalidad de lucro, conformado por trabajadores y patronos, que tienen por objeto realizar proyectos a favor de los trabajadores o de ambos.

B. Asociaciones profesionales o sindicatos

Una de las formas del derecho laboral y dentro de él, el derecho colectivo del trabajo es lo que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos e intereses. Modernamente se define a los sindicatos como la asociación continua de trabajadores, animada con el propósito de mantener o mejorar las respectivas condiciones de vida.

Para el tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte el sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, para asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de la participación en la organización de las profesiones, así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

2.4.2. Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo

Podemos señalar que la forma ideal y más pura de organización colectiva es la asociación profesional, también conocida como sindicato; sin embargo, existen otras organizaciones paralelas de las cuales daremos una breve definición de cada una de ellas.

2.4.2.1. Formas de expresión colectiva

De conformidad con la legislación guatemalteca, existen dos formas de expresión en el derecho colectivo de trabajo, de las que haremos un breve análisis de cada una de ellas, las cuales son: A. La huelga; y B. El paro. El derecho de huelga La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, garantizan a los trabajadores del sector privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.

2.4.2.1.1. La Huelga

La normativa legal en la que descansa el fundamento del derecho de huelga, está contenida en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República y con relación a los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga se encuentra contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado y el procedimiento de huelga se encuentra establecido en los Artículos del 239 al 244, 253 al 257 y 377 al 396 del Código de Trabajo, lo que rige a los trabajadores del sector privado, y de conformidad con el Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, supletoriamente rige el mismo procedimiento para los trabajadores del Estado.

a. Definición legal de la huelga

Para poder ejercer el derecho de huelga, es importante conocer su definición legal, nuestro Código de Trabajo la define como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más una de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción”. Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo y su finalidad se circunscribe en la defensa o mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a su patrono.

b. Clasificación de la huelga

La clasificación de la huelga de conformidad con nuestra legislación se divide en huelga legal y huelga ilegal, siendo la huelga legal la que establece nuestro Código de Trabajo en sus Artículos 239 y 241 citados anteriormente y la huelga ilegal es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo. Además de la clasificación anterior, de conformidad con el Código de Trabajo existe también la huelga ilegítima, justa e injusta.

2.4.2.1.2. El paro

a. Definición legal de Paro

El paro patronal, también conocido como “Lock-Out” es definido por nuestro Código de Trabajo como “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”. Artículo 245.

Por su parte Guillermo Cabañellas de Torres define el paro patronal como: “La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores”.

b. Clasificación del paro

El paro al igual que la huelga, se clasifica en paro legal y paro ilegal, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo, asimismo, se encuentra el paro de hecho, el paro justo y el paro injusto y su finalidad radica en utilizar la paralización de la producción por parte del patrono, para defender sus intereses económicos frente a los trabajadores, buscando con ello desequilibrar la posición de estos últimos.

2.4.3. Formas de normación colectiva

- A. Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- B. Contrato colectivo de condiciones de trabajo
- C. Convenio colectivo de condiciones de trabajo
- D. Reglamento interior de trabajo
- E. Sentencia colectiva o arbitraje

2.4.3.1. El pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es un instrumento de negociación colectiva de trabajo que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en las que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. De conformidad con el Código de Trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes. Regula el Artículo 53 del 17 mismo cuerpo legal en su último párrafo, que la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

2.4.3.2. El contrato colectivo de trabajo

En sentido amplio, puede decirse que es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre uno o un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores. Es un instrumento de negociación colectiva de trabajo, celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, en el cual el sindicato de trabajadores se compromete a velar porque algunos o todos sus miembros cumplan con un servicio en forma personal y el patrono a pagar una remuneración ajustada individualmente, creando así nuevas y mejores relaciones de trabajo.

El Artículo 38 del Código de Trabajo define el contrato colectivo de trabajo como “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 estos y percibida en la misma forma. Como ha quedado señalado, podemos concluir que el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y

uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Este instituto de normación colectiva ordena en realidad la obligación de prestación de los servicios a que se compromete el sindicato de trabajadores con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos. Se aprecia que la distinción que guarda con el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la relativa a que este último instrumento de normación colectiva regula todo lo que son condiciones de prestaciones de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa, que en congruencia con la dinámica de la negociación colectiva, debe ser siempre más favorable a la normativa que con anterioridad reguló en el centro de trabajo de que se trate las condiciones de prestación de los servicios.

Consecuentemente puede considerarse que el contrato colectivo expuesto en nuestro Código de Trabajo es en realidad un contrato de ejecución de los servicios y no normativo de estos, por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato la realización de las labores que ejecutará el sindicato por medio de sus afiliados. Por ende, aunque en el contrato colectivo se pacte las condiciones en las que se desarrollará el trabajo, su carácter de temporalidad y la posibilidad de interrumpir la dinámica de superación constante de las condiciones de prestación de los servicios que sucede al terminar la vigencia del contrato colectivo y no volver a celebrar uno nuevo con ese empleador, provoca que efectivamente esta figura no sea un contrato normativo sino en realidad uno de ejecución, pues al final del contrato colectivo la supuesta adecuación que se hizo de todos los contratos individuales de trabajo a las condiciones estipuladas en el contrato colectivo desaparece.

Por todo lo anteriormente expuesto “puede afirmarse que este instrumento de normación colectiva no tiene aplicación en nuestro país, porque indudablemente resulta mucho más conveniente para la realidad guatemalteca la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

2.4.3.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establece la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono o sindicato de patronos, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo. Finalmente se concluye que muchos tratadistas del derecho de trabajo se refieren indistintamente, como un instituto común y lo confunden como la misma cosa, el contrato colectivo de trabajo con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin embargo, dentro de nuestra legislación, tienen contempladas acepciones diferentes (Artículos 38 y 49 del Código de Trabajo).

2.4.3.4. El reglamento interior de trabajo

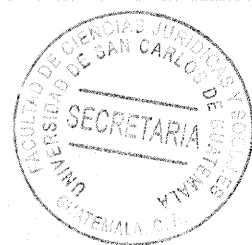
De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo, se comenta que tal instrumento es condicionante, ya que debe celebrarse cuando hay 10 o más trabajadores permanentes. Hay desventaja para los trabajadores, pues es elaborado por el patrono.

2.4.3.5. La sentencia colectiva o laudo arbitral

Primero definiremos sentencia, de conformidad con Cabanellas “es el fallo o resolución que se dicta en los juicios de árbitros o de amigables componedores, que comúnmente es denominado laudos”⁵ y sentencia colectiva según Ossorio “es el pronunciamiento judicial que en materia laboral se extiende a quienes no hayan sido partes activas en el juicio”.⁶ El arbitraje en materia laboral es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes, para la solución de sus controversias, pero sujetando sus pretensiones a la decisión del tribunal arbitral.

a. Integración del tribunal arbitral

El tribunal de arbitraje se integra De conformidad con el Artículo 293 del Decreto 14-41. (Reformado por el artículo 1 del Decreto No. 19-97 del Congreso de la República). El tribunal se integra por:



- a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Los cargos son, públicos y obligatorios. Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre.

Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación. Los representantes a que se refiere este artículo deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos.

b. Clases de arbitraje

La legislación laboral guatemalteca establece en el Artículo 397, que la institución que nos ocupa procederá

i) Potestativamente:

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y
- b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

ii) Obligatoriamente:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
- b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del artículo 243 del Código de Trabajo; y
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 del Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en la misma o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

2.5 La organización administrativa del trabajo

En Guatemala, actualmente la organización administrativa de trabajo está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia. De conformidad con el Artículo 274 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos. El fundamento constitucional de esta institución se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República, que es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios de Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca.

Por su parte el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las funciones que a éste corresponden. También cuenta con su reglamento orgánico interno en donde se establece su estructura interna y sus funciones sustantivas y administrativas. La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen

diversas secciones y en este apartado únicamente hablaremos de tres órganos, que son los que interesan más a nuestro tema. - La Inspección General de Trabajo - La Dirección General de Trabajo y - La Dirección General de Previsión Social.

2.4.4.1. La inspección general de trabajo

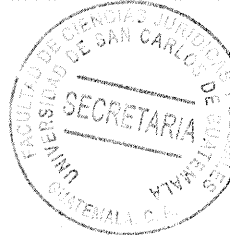
Es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, asimismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo (Artículo 276 literal b) del Código de Trabajo).

2.4.4.2. La dirección general de trabajo

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva está dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo que prueben la existencia de las relaciones de trabajo, asimismo, lleva el registro público de sindicatos, convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizan los libros de salarios y planillas, así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración, entre otras que se encuentran reguladas en la Ley Orgánica de dicho ministerio (Artículo 276 literales d) y e) del Código de Trabajo).

2.4.4.3. La dirección general de previsión social

Esta dirección es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la atención a la recreación de los trabajadores del Estado; en conclusión su finalidad es la protección a los grupos sociales vulnerables. (Artículo 274 y 282 del Código de Trabajo).



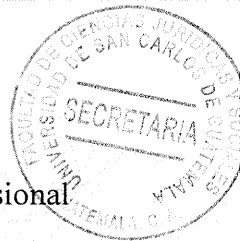
CAPÍTULO III

CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO EN GUATEMALA SEGÚN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

3.1 Trámite de constitución de un sindicato en Guatemala

De conformidad con el tratadista guatemalteco, César Landelino Franco López, quien se fundamenta con lo que establece el Código de Trabajo, ordena el procedimiento para la inscripción de un sindicato de la forma siguiente:

- I. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento de veinte trabajadores como mínimo o de cinco o más patronos. (Artículo 216 del Código de Trabajo).
- II. En primer lugar, debe presentarse el aviso de inamovilidad para todos los trabajadores que están formando el sindicato a la Inspección General de Trabajo (Artículo 209 del Código de Trabajo).
- III. Los interesados en formar el sindicato deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los Artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.
- IV. Los veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para la formación del sindicato.



- V. En la asamblea general designan a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar;
- VI. El presidente de debates hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad de que gozan los fundadores de una organización sindical de conformidad con los Artículos 206, 207 y 209 del Código de Trabajo.
- VII. El presidente de debates informa a la asamblea general que es necesario:
- a. Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el Artículo 220 del Código de Trabajo.
 - b. Deben analizar los Estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los Artículos para obtener la aprobación de la asamblea General;
 - c. Debe elegirse provisionalmente al comité ejecutivo y consejo consultivo con base en los Artículos 223 y 224 de Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos, ambos órganos del sindicato.
 - d. Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforme el inciso d) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
 - e. La asamblea general debe dar autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que puedan realizar lo dispuesto en el inciso c) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
 - f. Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora en que finaliza la asamblea general;

Consideraciones para la elaboración del acta constitutiva:



De conformidad con el artículo 216 del Código de Trabajo, se requiere 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 siguientes requisitos que ordena la ley:

- a) Lugar y fecha;
- b) Nombres y apellidos de los fundadores;
- c) Profesión, oficio o actividad económica de cada uno de los afiliados;
- d) Documento Personal de Identificación (DPI) de sus socios fundadores;
- e) Expresión clara de que desean formar el sindicato (indicando la denominación exacta de la organización sindical);
- f) 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.
- g) Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;
- h) 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;
- i) 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;
- j) Firmas al pie del acta respectiva de todos los fundadores comparecientes.
- k) El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben



ser firmadas por el secretario general provisional (Artículo 218 inciso b) del Código de trabajo).

VIII. Solicitud por escrito a la Dirección General de Trabajo, dentro de los 20 días siguientes a la asamblea, acompañando original y copia del acta constitutiva y de los estatutos.

La solicitud debe contener los siguientes requisitos:

1. Original y copia del acta constitutiva;
2. 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;
3. Fotocopia del Documento Personal de Identificación (DPI), de cada uno de los miembros fundadores de la organización sindical. (Constituye el único Documento Personal de Identificación para todos los actos civiles, administrativos y legales. Según Decreto número 90-2005 del congreso de la República de Guatemala, Ley del Registro Nacional de las Personas).
4. Copia en formato digital Word del Proyecto de Estatutos

IX. Calificación de documentos por parte de la Dirección General de Trabajo, el que dispone de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a las disposiciones legales.

X. Visto bueno del Despacho Superior (Ministro de trabajo) en donde se dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos y la orden de inscripción definitiva en el Registro Público de Sindicatos .

XI. Una vez ordenada, se procede a la inscripción en el registro público de sindicatos.

CAPÍTULO IV

EL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN

4.1.El derecho de libre sindicalización en Guatemala

4.1.1. Historia del derecho sindical en Guatemala

Aun cuando, durante la segunda mitad del siglo XIX, el café se convirtió en la principal fuerza motora de la economía nacional recaída en la mano indígena, no es allí donde surge el sindicalismo, sino en la urbe cuando, en 1877, se crea la Sociedad Nacional de Artesanos (Levenson, 2007). A finales de ese siglo nacen las primeras empresas industriales en Guatemala: la fábrica de fósforos “Centroamericana” (1882); la fábrica de textiles “Cantel” (Quetzaltenango, 1885); y la fábrica de cerveza “Centroamericana” (1896). La primera huelga de trabajadores de la que se tiene historia en Guatemala es la de la fábrica “Cantel”, en 1906.

Le seguiría la huelga de la Cervecería Centroamericana en 1920; la huelga de los muelleros en Puerto Barrios en 1923; la de los panaderos en 1952; y el de las mujeres escogedoras de café del Beneficio La Moderna, en 1931. La primera etapa de la organización de los trabajadores en Guatemala es conocida como la Etapa de las Mutualidades y se caracterizó por agrupar a artesanos por cuenta propia, sin protección laboral alguna –las relaciones laborales estaban reguladas por el Código Civil o el reglamento de Jornaleros que exigían el sometimiento laboral más que les otorgaba beneficios-, y amparados por el derecho de asociación garantizados por las constituciones de la época, en forma invariable.

No obstante, ello, su participación política deviene en ganar importancia cuando la Liga Obrera se alía al Partido Unionista para derrocar al dictador Manuel Estrada Cabrera. A partir de 1920 el movimiento obrero se define como tal, desarrollándose durante los gobiernos de Carlos Herrera, del General José María Orellana y del General Lázaro Chacón, y alcanzando altos índices de miembros sindicalizados. Por ejemplo, la Federación Obrera de Guatemala para la Protección del Trabajo (FOG), suma más de treinta mil afiliados, y alcanza alianzas con otros sindicatos de la región centroamericana, ganando espacios legales y en constante búsqueda de su identidad

ideológica, dentro de las cuales no estuvieron ausentes altos niveles de represión, cuya manifestación más aguda se presentó durante el gobierno del General Jorge Ubico, quien abolió toda manifestación obrera e instaura, de nuevo, el trabajo forzado.

El sindicalismo resurge durante el período que comprendió la “Revolución de Octubre”, durante el cual se promulgó el Código de Trabajo, promovido principalmente por las organizaciones sindicales. Los niveles de sindicalización alcanzaron más del 10% del PEA, cifra sin precedentes en el país, y pertenecía a la Confederación General de Trabajadores de Guatemala –CGTG-, cuya “...espinas dorsales ... la formaban sastres, impresores, barberos, panaderos, trabajadores textiles, carpinteros y zapateros; maestros del Sindicato de Trabajadores Educativos de Guatemala –STEG-; y trabajadores ferroviarios organizados en el Sindicato de Ayuda Mutua Ferroviaria –SAMF-...”.

El primer sindicato inscrito en Guatemala fue el Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFCO) y el último fue el número 517, con el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de la Aldea Sacsuy de San Juan Sacatepéquez. Se afirma que los trabajadores sindicalizados superaron la cifra de 300 mil personas sumando los afiliados a la Confederación de Trabajadores de Guatemala –CTG- y los de la Confederación Nacional Campesina de Guatemala –CNCG-.

El gobierno del movimiento contrarrevolucionario de 1954 redujo en forma drástica los derechos de los trabajadores, prohibiendo la participación de los sindicatos en política, limitando los agravios legales a lo económico, prohibiendo a los empleados estatales formar sindicatos, y cometiendo otros hechos en desmedro de estos derechos, no menos graves. Además, anuló las Federaciones y Confederaciones nacidas durante el periodo revolucionario -sin anular los sindicatos individuales- y proponiendo una nueva forma de organización sindical: por ejemplo, decretó “inactivos” a 532 sindicatos, mientras el Comité Nacional de Defensa Contra el Comunismo los eligiera nuevos líderes.

Dos personajes anticomunistas, Luis Felipe Balcárcel y José García Bauer crean la Federación Autónoma de Sindicatos –FASGUA-, con el ánimo de inocularles a los sindicatos la religión, comenzando con la bendición del Arzobispo Metropolitano Rosell y Arellano. FASGUA, sin

embargo, padeció después la persecución. Muchos de sus líderes fueron asesinados o desaparecidos. Bajo la tutela de la Organización Regional Interamericana –ORIT- y de la Federación Americana del Trabajo -AFL-, se forma el Comité Nacional de Reorganización Sindical (CNRS), y usan las antiguas instalaciones de la CGTG. Bajo los auspicios de la ORIT se crea después el Consejo Sindical Guatemalteco (CSG).

Después se forma otra filial de la ORIT, la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA), y más tarde la Confederación de Sindicatos de Guatemala (CONSIGUA). Presionados por la AFL-CIO y por la ORIT, estos dos grupos se unen y se convierten en el brazo del Partido Revolucionario, jugando un papel reivindicador más adelante, en muchas ocasiones aliados con FASGUA, en medio de las agresiones de los escuadrones de la muerte. El crecimiento o no del sindicalismo estaba determinado por el terror.

En plena efervescencia de los escuadrones de la muerte, en 1968, surge la Central Nacional de Trabajadores –CNT-, de carácter cristiano, es decir, expresión de la Juventud Obrera Católica –JOC de mucha influencia a nivel latinoamericano, pues es de su rama argentina de donde nace la Confederación Latinoamericana de Trabajadores –CLAT-. De la JOC surgió también el Frente de Trabajadores Cristianos –FTC- quienes crearon la Federación Nacional de Obreros del Transporte –FENOT-, en 1965, la Federación Central de Trabajadores e Guatemala –que reemplazó al FTC, en 1966, la Federación Campesina de Guatemala –FCG-, en 1967, la CNT, como quedó anotado, y la Federación de Empleados Bancarios –FESEB-, en 1969.

De estas la CNT fue la más importante, llegando a su cúspide a mediados de los años 70, cuando logra importantes conquistas a favor de algunos sindicatos como el de INCATECU. El 31 de marzo de 1976, trabajadores de Coca Cola se reunieron con 44 delegados de otros sindicatos, incluyendo afiliados al CNT, FESEBS, FTG, FASGUA y FETULIA, y de esa reunión surgió el Comité Nacional de Unidad Sindical –CNUS-, de gran importancia en la historia sindical de Guatemala. En 1977 nace la Frente de Organizaciones Sindicales de Amatitlán (FOSA), que aglutina a muchas organizaciones sindicales de aquella importante región industrial. En ese año también nace el Comité de Emergencia de Trabajadores del Estado –CETE-, que aglutinó a más de 150,000



trabajadores, sin estatus legal, puesto que estos trabajadores tenían prohibido organizarse en sindicatos.

El movimiento sindical obtuvo logros significativos en el segundo lustro de los años 70, particularmente en 1978, cuando dos movimientos generalizados de reclamos paralizaron la ciudad de Guatemala bajo reclamos de mejoras laborales y sociales. A mediados de 1979 se impulsa un proyecto de ley para institucionalizar las organizaciones solidaristas, que no prosperó, pero ese movimiento continuó consolidándose en el país. En febrero y marzo de 1980, el movimiento campesino con el Comité de Unidad Campesina -CUC que nace el 15 de abril de 1978 como una intención de mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores del campo-, lanzó a la huelga a miles de campesinos en la Costa Sur del país, la mayor jamás registrada en la historia guatemalteca: 80 fincas productoras de caña, 14 de algodón y 8 ingenios.

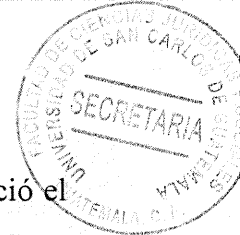
El 21 de junio de 1980, 27 sindicalistas fueron secuestrados en la sede de la CNT, en cercanías del Palacio Nacional, a plena luz del día. El 24 de agosto, otro golpe al sindicalismo: 17 personas fueron secuestradas en el Centro de Retiros Emaús, en la finca Santo Tomás, en Escuintla. Fueron duramente golpeados la CNUS, CNT, FASGUA, FTG, FESEBS y otros. Posteriormente, trabajadores de la CNT, FASGUA y FTG forman el Núcleo de Obreros Revolucionarios “Felipe García Rac” – NOR- y casi al mismo tiempo surge el Frente Popular 31 de enero (FP-31), en clara respuesta a la necesidad del accionar paramilitar de las masas.

Lucas García fue derrocado, y su sucesor Ríos Mont implementó medidas para apaciguar a la urbe, mientras se volcó a destruir a la guerrilla en el interior del país, con masacres y programas de asistencia a la población rural. En materia laboral, se suspendió o quedó sin efecto la inembargabilidad del salario, se ratificó la prohibición de huelga y organización sindical de los trabajadores del Estado e instituciones descentralizadas que prestaran servicios públicos, que no sólo se prohibió, sino pasó a ser un delito. Se dejó abierto el derecho de libre asociación sindical, aunque se prohibió categóricamente la organización y funcionamiento de grupos que actuaran de acuerdo a ideologías totalitarias, siendo el gobierno el facultado para calificar esta situación.

El Estatuto Fundamental de Gobierno remitió la actividad sindical a reivindicaciones económicas y sociales en forma exclusiva prohibiendo de manera expresa toda participación política. Posteriormente ese gobierno retomó la propuesta de la OIT de permitir más de un sindicato en una empresa, emitiendo el decreto 55-83 que también permitió la reelección indefinida de los dirigentes sindicales. Desaparecieron las centrales sindicales CNT, FASGUA, CETE, FNM y CNUS. Las federaciones existentes en ese entonces se paralizaron por el terror y prácticamente se inmovilizaron.

De nuevo, como ocurrió con el golpe de estado de Castillo Armas, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, (ORIT), junto a organismo en América Latina de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), pero más influenciada por el sindicalismo norteamericano, junto con elementos del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre, inician sus actividades en Guatemala. El trabajo sindical, a pesar de la prohibición existente, se centró en la formación, pues había carencia de cuadros sindicales y en la reestructuración de federaciones tales como FTG, FECETRAG, FCG, y una federación de comunidades indígenas. Se funda el Instituto Guatemalteco de Formación Social (IGEFOS), que se apresta para dar asistencia de formación a las organizaciones sindicales existentes en la época.

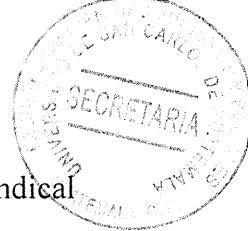
La CLAT buscó desarrollar un trabajo en la débil FECETRAG con sindicatos TIPIC, GUAMILCO y Productos de Cemento. La IADSL por su parte, apoyó a la FTG y a la CSG. Bajo los auspicios del IGEFOS, cuya principal función fue la realización de cursos y talleres de formación sindical que facilitaron el reagrupamiento de varios sindicalistas y la reestructuración de varios sindicatos, que posteriormente posibilitarían, primero, el resurgimiento de la FECETRAG y la Federación Campesina, que recuperaron su personería jurídica; y después la creación de la Federación Nacional de Trabajadores (FNT) y la Asociación Nacional de Trabajadores Estatales de Guatemala (ANTEG).



El 15 de marzo de 1983, el presidente del Consejo de Estado, Jorge Serrano Elías, anunció el restablecimiento de las garantías sindicales para el 23 de marzo de ese año. Un mes después, Juan Francisco Alfaro Mijangos, miembro del Consejo de Estado y Adolfo Hernández, antiguo dirigente sindical social cristiano, anunciaron en conferencia de prensa el resurgimiento de las organizaciones sindicales y anunciaron el surgimiento de la CUSG, y que esta aglutinaba 95 mil trabajadores de 275 sindicatos agrupados en 9 federaciones. Pero la persecución continuó con el secuestro de varios sindicalistas y de algunos de sus asesores. La Confederación de Unidad Sindical de Guatemala –CUSG-, fue creada en un Congreso realizado el 30 de abril y 1o. de mayo de 1,983.

Su base más importante sería -posteriormente- la Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG), recuperada por Alfaro Mijangos después de su aislamiento a mediados de la década de los setenta; la Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG); la Federación Campesina de Guatemala (FCG), expresión social cristiana, reiniciada por Julio Celso de León, Adolfo Hernández, Ismael Barrios y Raimundo del Cid, que reestructuraron esas organizaciones a partir de la creación de IGEFOS; la Federación Nacional de Trabajadores Municipales (FENATRAM), bajo la dirección de Edgar Flores y otras expresiones. Alfaro Mijangos formó parte del Consejo de Estado de Ríos Mont, quien avaló este proceso. CAVISA, la USAC, FESEBS, Coca Cola y otros no participaron de este proceso, por varias motivaciones, entre ellas, que detrás del nuevo proceso se encontraba el sindicalismo libre.

Empezaron a surgir nuevas expresiones sindicales que, en el futuro, jugarían un papel importante en defensa de los derechos de los trabajadores, entre ellas: la Coordinadora Nacional de Unidad Sindical (CONUS), que al correr del tiempo se convertiría en UNSITRAGUA; el Consejo Nacional Magisterial; la Federación Sindical Obrero y Campesina (FESOC); la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA), hoy en día FESTRAS, la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG); FENASET; y se reorganizarían otras como la FESEBS, a la vez que se iniciaron procesos unitarios que han sido coyunturales.



Antes de caer el gobierno de Ríos Montt, tres dirigentes históricos del movimiento sindical fueron encarcelados: Antonio Obando Sánchez, el 23 de mayo de 1983, en esa época de 83 años de edad; Manuel Contreras, principal dirigente de FASGUA, de más o menos 70 años de edad; y José Luis Ramos, de 68 años de edad y su compañera, mayor que él. De estos dos últimos no se volvió a saber más, sólo que, en una oportunidad, Ramos se había encontrado con Contreras -que ya había salido de preso- en una camioneta, platicaron y que a los pocos días lo fueron a sacar de su casa. Un parteaguas importante entre lo que fue la cruda represión padecida por el movimiento sindical durante los años 70 y 80, y el período democrático fue la consolidación del sindicato de la Coca Cola que, bajo duros embates.

Una lucha particular, desde dos huelgas, le permitió sostener un concepto de lucha desde el cual se fortaleció el movimiento sindical que vino después, pues el mismo no habría podido desarrollarse sin el apoyo de instancias internacionales. Empero, la represión continuó, hasta diluirse en un alambicado sistema judicial y político, que dejó al movimiento sindical sin mayores oportunidades para desarrollarse plenamente. Un mismo fenómeno que también se vivió en toda América Latina.

4.2. Contrato mercantil de *Outsourcing* (traducido al español como contrato de tercerización laboral)

Tan importante como el servicio de outsourcing a contratar, son los aspectos legales del acuerdo que se suscribe con la empresa que presta el servicio. El contrato de outsourcing es, en esencia, un contrato de prestación de servicios entre empresas mediante el cual se regula la subcontratación o tercerización de los procesos de negocio que la empresa contratante no puede asumir, bien por no tener un departamento especializado o personal cualificado para desarrollar una determinada tarea, bien porque la realización de la misma de manera interna supondría una elevada inversión.

Dicho contrato debe establecer las responsabilidades de ambas partes, con una terminología adecuada y una estructura comprensible. Además, se deberá dejar constancia de cuestiones como

el personal que participará en el servicio, los términos de pago o los plazos y condiciones del traspaso de funciones a la finalización del servicio.

Términos del acuerdo de tercerización laboral:

El contrato de outsourcing debe definir cuestiones tales como el tipo de servicios que se van a prestar y la duración de estos. Además, deberá recoger aspectos como las condiciones de cesión, gestión y recuperación de servicios, la propiedad intelectual o las condiciones previstas para la resolución del contrato y las penalizaciones en caso de incumplimiento del mismo.

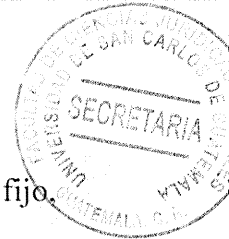
4.2.1. Nivel y profundidad del servicio de outsourcing

El acuerdo de externalización de servicios debe establecer el ámbito de aplicación del servicio: operación, mantenimiento, desarrollo entre otros y los procedimientos que se emplearán para llevarlo a cabo. Se trata de un aspecto fundamental de los contratos de outsourcing y debe ser fácilmente medible. Por ello, para la correcta definición del nivel de servicio, es conveniente la realización conjunta de un análisis previo de viabilidad que refleje pormenorizadamente cada uno de los acuerdos concretos que se van a suscribir.

4.2.2. Personal y activos empleados en la prestación del servicio

El contrato establecerá quiénes formarán parte del equipo, cuántos miembros pertenecen a la empresa contratante y cuántos a la empresa de outsourcing. Además de los recursos humanos, el acuerdo definirá qué recursos tangibles e intangibles (físicos, financieros, tecnológicos, entre otros.), que, siendo propiedad de la empresa contratante, se traspasarán a la empresa de outsourcing y si éstos serán recuperados a la finalización del contrato.

4.2.3. Términos de cargos y pagos del servicio



El plan de pagos deberá establecer la manera en que se pagarán los servicios (precio fijo, variable o mixto) y los plazos en que se ejecutarán dichos pagos (periódico, mensual, por consecución de objetivos, entre otros). Además, es necesario definir cuestiones tales como el cálculo de los cargos por el servicio, los cargos a incluir y excluir, el cargo de gastos por separado o la aplicación de descuentos por incumplimiento de plazo en la entrega de los trabajos contratados. Es conveniente añadir otros términos como la frecuencia con que se debe revisar el contrato o la posibilidad de que disminuyan los cargos con el tiempo.

4.2.4 Términos de salidas programadas y rescisión del contrato de prestación de servicios

Otro de los puntos fundamentales que el acuerdo de outsourcing debe prever son los mecanismos de rescisión y salida de este, garantizando la transferencia de activos y del servicio a la finalización del mismo. El contrato deberá definir los plazos para la rescisión o no renovación del servicio (a seis meses, uno o dos años de la firma del acuerdo en otros.), los plazos de preaviso de resolución y las compensaciones o penalizaciones económicas en cada uno de los casos posibles.

4.3. Efectos para el patrono de la tercerización laboral

Los efectos de la tercerización laboral son innumerables, en su mayoría son negativas para el trabajador, pero eso no significa que el patrono se libre de tener consecuencias en su perjuicio y pueda salir bien librado si es llevado a juicio. Por lo que es importante conocer que efectos produce la tercerización laboral para ambas partes, patrono y trabajador. En su libro *El disfraz de la relación laboral en Guatemala*, el autor Alejandro Argueta (2008) argumenta como consecuencias la tercerización laboral:

a. Defraudación laboral:

Consistente en la anulación de las garantías mínimas que corresponden al trabajador, estableciendo condiciones de empleo precario que afecta el bienestar del trabajador y su familia. En este sentido están los trabajos donde se hace laborar a los empleados fuera de horario sin pago de horas extras, con salarios no acordes a la preparación o exigencia laboral, sin pago de prestaciones o seguridad social.

b. Defraudación al seguro social:

Implica la defraudación del pago de las cuotas patronales y del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, lo que no excluye a los trabajadores del seguro social, pues la ley que lo regula establece que el empleador es el responsable de omitir la declaración de los trabajadores y el pago de las cuotas respectivas. Omitiendo también las contribuciones al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y al Instituto de Recreación de los Trabajadores.

c. Defraudación fiscal:

El empleador solicita factura contable al trabajador cada vez que paga por sus servicios, lo que constituye un 12% menos del salario y sujeta al trabajador al régimen del Impuesto sobre la Renta. Utilizando la factura emitida por el trabajador para declararla como un gasto de operaciones que le disminuye el total de IVA que debe entregarle a la Superintendencia de Administración Tributaria. Forma de disfraz laboral muy utilizado en los colegios, donde los maestros de primaria son contratados por servicios técnicos de educación.

d. Competencia desleal:

Suscitada ya que los empleadores que utilizan este fraude obtienen una ventaja desleal ante los empleadores que no la realizan, pues su patrimonio se incrementa con el dinero que ahorran al evadir el pago de seguro social y prestaciones laborales.

e. Responsabilidad ante terceros:

Al momento de asumir los trabajadores en forma solidaria con el patrono, las responsabilidades del trabajo realizado.

4.3.1. Prestaciones laborales que los patronos dejan de cumplir con la tercerización laboral

a. Definición de Prestaciones laborales

Las prestaciones de trabajo son beneficios adicionales a los que el trabajador se hace acreedor al pertenecer a un vínculo laboral, tienen como función mejorar la condición de vida de los trabajadores, que al haber un disfraz laboral un trabajador no puede gozar de las mismas, pues el patrono actuó con premeditación y simuló un contrato no de naturaleza laboral, por lo que a continuación se enumeran la serie de prestaciones que el trabajador dejaría de percibir en detrimento de su pasivo laboral. Indemnización La prestación de indemnización es una remuneración como sanción pecuniaria que derivado del despido, el patrono debe de pagarle al trabajador por el hecho de despedirlo sin causa justificada atentando contra el principio de estabilidad laboral. Existen varias clases de indemnizaciones, como la indemnización por tiempo servido, en la cual el patrono debe pagarle al trabajador el equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo prestado por el trabajador, y si los servicios no alcanzan un año, se hace el pago de forma proporcional (Artículo 82 del Código de Trabajo).

También está la indemnización por invalidez permanente o por vejez, en la cual, si el trabajador padece de alguna enfermedad o invalidez, permanente o vejez, previamente comprobada, tiene derecho a que el patrono le cubra el 50% de la indemnización siempre que no goce del beneficio del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Artículo 82 del Código de Trabajo último párrafo).

Además, la indemnización en los contratos a plazo fijo o para obra determinada, en este tipo de indemnización ambas partes, patrono o trabajador, pueden ponerle fin al contrato sin justa causa, siempre que le pague los daños y perjuicios a la otra parte, determinados por un Inspector de Trabajo o en caso de litigio por el Juez de Trabajo.

4.3.1.1. Aguinaldo

Es un salario adicional, comprende el 100% del salario, por lo que se le conoce como aguinaldo navideño, pagándose el 50% al trabajador la primera quincena de 40 diciembre y el otro 50% el mes de enero del siguiente año, para ayudar a sufragar los gastos de fin de año, como regalos, convivios, viajes o compras y los gastos de inicio de año que en nuestro país son de estudios, como colegiaturas, inscripciones, uniformes, útiles escolares. Esta prestación está



contenida en el decreto 76-78 del Congreso de la República, denominada oficialmente como Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado; y en el decreto 74-78 del Congreso de la República denominado Ley que regula el Aguinaldo de los Trabajadores del Estado.

No es acumulable de año en año y del pago debe dejarse constancia por escrito, pues de lo contrario se presume no ha sido cancelada (Artículos 5 y 7 del Decreto 76-78 del Congreso de la República). En caso de que la relación de trabajo se interrumpa antes de llegar a fin de año, el trabajador tiene derecho a reclamar el aguinaldo en forma proporcional, pues el derecho a percibirlo es adquirido con la mera prestación del servicio, por lo tanto, el pago es obligatorio y no voluntario (Artículo 9 del Decreto 76-78 del Congreso de la República). El trabajador de campo y aquel cuyo contrato no le exija trabajar todos los días, semanas o meses, para tener derecho al aguinaldo debe haber laborado por lo menos 150 jornadas o tareas de trabajo (Artículo 10 del Decreto 76-78 del Congreso de la República).

4.3.1.2. Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público

Es la prestación conocida como Bono 14 y emergió por medio del decreto número 42-92 del Congreso de la República, del mes de julio de 1,992. En su momento fue un premio de consolación o trueque de la llamada Compensación Económica por Tiempo de Servicio, la cual consistía en el pago de un salario promedio por cada año de servicios prestados, que debía pagarse independientemente de las causas de la terminación de la relación laboral, emitiendo a cambio dicho decreto. Equivale al 100% del salario o sueldo ordinario, para los trabajadores que hubieran laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago, computable del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente, pagadero la primera quincena del mes de julio de cada año, y si se diera la terminación de la relación laboral antes de cumplido el año, se paga la prestación de forma proporcional.

4.3.1.3. Bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado

Conocida esta prestación como Bono Incentivo, surgió por medio del decreto número 78-89 del Congreso de la República. Creado con el objeto de estimular y aumentar la productividad y eficiencia del sector privado, consistente en Q250.00, que el patrono debe pagar a los empleados

junto al sueldo mensual. En su momento dicho decreto fue una respuesta a la necesidad de aumentar los salarios en general. Para suavizar de alguna forma dicho aumento, los legisladores establecieron que el aumento vía bono incentivo estuviera libre del pago de las 42 cuotas patronales y laborales del IGSS, IRTA e INTECAP; así mismo que dicha bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones, aguinaldos y por extensión del Bono 14.

4.3.1.4. Salario

La palabra salario viene de la voz latina "salarium", que era la forma usada en la antigüedad para reconocer pagos. Es la retribución o pago que le patrono le paga al trabajador por sus servicios, el cual ha sido pactado desde el inicio de la relación laboral. Para algunas empresas el salario tiene función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador, pues mientras más tiempo tenga laborando para el patrono o mejor sea su productividad mejor será el salario a que tendrá derecho el trabajador. 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 (Artículo 88 Código de Trabajo). También establece que salvo excepciones legales todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por este. Esta excepción se refiere al caso en que una persona haya sido condena por un tribunal o juez competente a realizar un trabajo, en el entendido que esta labor no puede ser remunerada.

El salario tiene características inherentes, siendo las más sobresalientes:

a. El salario es la fuente única o la principal de vida para el trabajador, por lo tanto tiene carácter alimentario.

b. La denominación de salario ha sido aceptada casi universalmente, sustituyendo la denominación de retribución del trabajo, tomando el nombre dependiendo del trabajador que se trate, llamándose sueldo al que devengan los trabajadores de oficina o comercio en los casos de pago mensual o quincenal; y salario al que devengan los trabajadores obreros en los casos de pago por unidad de tiempo menor.

c. El salario comprende las distintas retribuciones de trabajo.

d. Para fijar el salario debe tomarse en cuenta el principio de igualdad del salario.

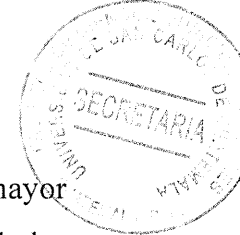
e. El monto del salario debe ser fijado por patronos y trabajadores, pero no puede ser menor al salario mínimo Nuestro Código de Trabajo en el artículo 88, establece la forma en que se calcula el salario para efecto de su pago, siendo esta:

- Por unidad de tiempo, cuando se labora por mes, quincena, semana, día u hora, independientemente del resultado que se tenga del trabajo;
- Por unidad de obra, cuando se labora por pieza, tarea, precio alzado o a destajo, sin importar el tiempo empleado; y
- Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, decretando en el artículo 92 del mismo cuerpo legal que se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador la cual debe ser proporcional a las necesidades de este y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. En Guatemala se conoce el salario ordinario como la cantidad mensual que en monetario recibe el trabajador y al que se le aplican los descuentos de IGSS, IRTRA, INTECAP, descuentos por orden judicial, fondos de pensiones, cuota sindical, prestamos, etc.; y el salario mínimo el cual cubre las necesidades normales de orden material, moral y cultural, y que le permite al trabajador satisfacer sus deberes familiares (Artículo 103 del Código de Trabajo).

4.3.1.5. Vacaciones

Las vacaciones son el periodo de tiempo después de un año de labores ejecutadas por el trabajador, que el patrono le concede con goce de salario para su descanso y diversión, durante el cual no estará a disposición del patrono. Es pues una liberación temporaria del trabajador respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe pagarle ese tiempo como si lo hubiera laborado.

Las vacaciones constituyen una causa típica de interrupción de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Su finalidad es clara: el permitir al trabajador, mediante un descanso más o menos prolongado, recuperar las energías pero, sobre todo, aliviar la tensión que resulta del sometimiento diario a un régimen de disciplina y subordinación. Nuestra constitución establece la



duración de las vacaciones anuales en 15 días. Aunque hay entidades que otorgan un plazo mayor de descanso. Si la relación de trabajo se termina antes de cumplir el año laborado, el pago de las vacaciones debe ser proporcional y compensado en dinero.

Para que el trabajador tenga derecho a gozar de sus vacaciones debe laborar como mínimo 150 días en el año, siendo el patrono quien señala dentro de los siguientes 60 días a haber cumplido el trabajador el año de trabajo continuo, el periodo durante el cual el trabajador gozara de sus vacaciones (Artículos 131 y 132 del Código de Trabajo). Las vacaciones se rigen por tres principios: de incompensabilidad, de inacumulabilidad y de unicidad.

A. El principio de incompensabilidad: establece que las vacaciones no son compensables en dinero, salvo que el trabajador haya adquirido el derecho a gozarlas y no las haya disfrutado por cesar en su trabajo; B. El principio de inacumulabilidad establece que las vacaciones no pueden ser acumulables año con año para disfrutar de un periodo mayor de vacaciones posteriormente a conveniencia del trabajador o del patrono; y C. el principio de unicidad, establece que las vacaciones se deben gozar sin interrupciones y solo pueden dividirse en dos partes como máximo, cuando se trate de labores que no permitan una ausencia prolongada en el trabajo (Franco, 2014).

4.3.1.6. Horas extraordinarias

En todo contrato de trabajo se determina la jornada laboral a la cual el trabajador está sujeto. A esta jornada se le denomina normal u ordinaria cuando se labora dentro de las horas pactadas entre patrono y trabajador, lo que se conoce como horario de trabajo. Sin embargo, puede darse el caso que el empleado labore fuera de la jornada pactada, esto quiere decir más tiempo del normal, por alguna circunstancia no prevista o accidental. Un ejemplo de horas extraordinarias es el caso de los empleados de almacenes o los trabajadores de librerías, que en época navideña los primeros y de estudios los segundos, amplían el horario de atención, trabajando más tiempo del establecido, por lo cual el patrono debe recompensarlo con el 50% más del salario mínimo.

Sin embargo, no se toma como tiempo extraordinario el que el trabajador ocupe en subsanar errores imputables a él cometidos durante la jornada ordinaria de trabajo; como por ejemplo que utilice su tiempo en platicar, hablar por teléfono, hacer diligencias personales en horas de trabajo, y que por esta razón se le acumule el trabajo, o las que labore el trabajador los días de asueto. Séptimos días La función del séptimo día es darle un descanso al trabajador después de una jornada laboral de 5 o 6 días de trabajo, en pro de la salud física y emocional del empleado. Aparece reiteradamente en el antiguo testamento y pasa al cristianismo donde se transforma en un día de celebración, esto es de inversión sacra o espiritual de un ocio que se impone justamente con esa finalidad. Ahora aparece sustancialmente desvinculado del motivo religioso, pero aún conserva, en lo sustancial, un sentido bíblico.

Si bien es cierto que el descanso diario, después de una jornada ordinaria de trabajo, permite razonablemente reponer las energías, sin embargo, mantiene al trabajador bajo la tensión que deriva de la obligación ineludible de volver al trabajo al día siguiente. Con el descanso semanal se rompe esa tensión ante la perspectiva de que, al menos por un día, el trabajador pueda, lícitamente, decidir respecto de su actividad o de su inactividad.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de 5 a 6 días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo (Artículo 126 del Código de Trabajo). Nuestra legislación establece una jornada laboral de 5 a 6 días, dependiendo la costumbre de la empresa. Las entidades estatales laboran únicamente 5 días a la semana, dejando al trabajador 2 días de descanso remunerado, aunque en la misma semana coincidan uno o más días de asueto. Los comercios o entidades privadas laboran 6 días a la semana, no siendo obligatorio que el día de descanso sea domingo.

4.3.1.7. Indemnización post mortem

Esta prestación no es precisamente para el trabajador, sino para su cónyuge, ascendencia y descendencia, y que debe ser reclamada al patrono únicamente en caso de muerte del trabajador. 48 Franco López (2014) afirma que prestación tiene su fundamento constitucional en el artículo



102 literal p) de la Constitución Política de la República, el cual indica que el empleador está obligado a otorgarle una prestación de un mes de salario por cada año laborado, al cónyuge o conviviente, o a los hijos menores o incapacitados del trabajador que fallezca estando a su servicio. Salvo que el trabajador goce de la cobertura de seguridad social.

Este proceso se tramita a través de un incidente por el cónyuge o conviviente, o los hijos del trabajador fallecido y en algunos casos contenidos en normativos colectivos de trabajo los ascendientes, acompañando los certificados que acrediten el parentesco, para que el juez declare la calidad de beneficiarios y cuando el patrono se niega al pago o reconoce una cantidad inferior, se debe iniciar un juicio ordinario para reclamar el pago de la indemnización post mortem.

4.3.1.8. Seguro social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fue creado mediante el decreto número 295 del Congreso de la República, el 30 de octubre de 1,946 durante el gobierno de Juan José Arévalo Bermejo, con el objeto de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos del trabajador, regulando la seguridad social de manera constitucional con el artículo 100 de la Constitución Política de la República de 1,985.

Todo trabajador, servidor público o persona individual que contribuye al régimen de seguridad social es considerado afiliado. Los beneficios que comprende el régimen de seguridad social, según la ley que lo regula son: a) Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudedad; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); i) Los demás que los reglamentos determinen.

En cuanto a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el afiliado goza de servicios médicos, hospitalarios e indemnización entre otros. El beneficio de maternidad comprende servicios médicos, hospitalarios antes, durante y después del parto, tanto para la afiliada como mujer trabajadora, así como para la esposa del afiliado, con su respectiva indemnización. En caso de enfermedades generales comprende para el afiliado y los familiares que dependen económicamente de él, servicios médicos, hospitalarios e indemnización entre otros.

La protección de invalidez, orfandad y vejez consiste en pensiones a los afiliados o a su cónyuge e hijos, la primera en virtud de verse imposibilitado el trabajador para seguir laborando después de haber sido declarado invalido por el Instituto y acreditar 36 meses de contribución; la segunda por muerte del trabajador cuando los hijos queden huérfanos; y la tercera cuando el afiliado cumplió la edad de 60 años y acredito sus contribuciones mínimas, pudiendo acogerse al programa de invalidez, vejez y sobrevivencia. Para tener derecho a la pensión por vejez, es necesario que el asegurado haya pagado, como mínimo 192 contribuciones mensuales al programa; así mismo haber cumplido la edad mínima que le corresponda de acuerdo a las edades y fechas que establece el artículo 17 del reglamento.

4.3.1.9. Los gastos de entierro

comprenden una cantidad de dinero que se otorga por fallecimiento del afiliado o del pensionado con derecho para su funeral. La demanda ordinaria debe presentarse ante el órgano jurisdiccional al quedar firme el pronunciamiento del instituto, para el efecto que se declare el derecho de ser acogido por el programa de seguridad social. La ley orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social establece un plazo de cinco días desde que quede firme el pronunciamiento de la Junta Directiva para acudir a los órganos jurisdiccionales a plantear su demanda en la vía ordinaria, sin embargo según resolución de la Corte de Constitucionalidad de fecha 23 de agosto del 2013 del expediente 3783-2012 que resuelve apelación de sentencia de amparo, se colige que: Si en sede administrativa no existe un plazo de prescripción para que el pensionado ejercite el derecho –pensión por vejez-, dado que es inherente a su persona desde que se dan las condiciones requeridas en la ley y termina con su fallecimiento, tampoco resulta razonable que en la jurisdicción de trabajo y previsión social se pretenda desvirtuar o desvanecer la pretensión de quien reclama ser acogido por el riesgo correspondiente, con fundamento en la extinción del derecho por no haber accionado judicialmente en tiempo.

Una vez acaecido el riesgo o contingencia, el transcurso del tiempo no libera a la entidad en cuanto al otorgamiento de la pensión respectiva. El criterio relativo a que el derecho a percibir

pensión es inherente al asegurado desde que reúna las condiciones previstas en la ley y termina con el fallecimiento del asegurado, sin que tal derecho se extinga por el transcurso del tiempo, ya que solamente puede diferirse el inicio del goce de la pensión, respectiva se encuentra contenido en las sentencias proferidas por la Corte de Constitucionalidad el 28 de septiembre, 14 de octubre y 30 de noviembre, todas del 2010 en los expedientes 2172-2010, 842-2010 y 1695-2010 respectivamente.

4.3.1.10. Instituto de Recreación de los Trabajadores

Mediante el decreto número 1528 del Congreso de la República se emitió la Ley de Creación del Instituto de Recreación de los Trabajadores de Guatemala, el cual se denomina IRTA, con el objeto de fomentar el desarrollo de centros de recreación para los trabajadores de empresas y patronos particulares. Según la ley que la regula tiene entre sus fines organizar el descanso, la educación cultural y la educación física de todos los trabajadores de entidades privadas.

No es obligatorio afiliarse a este instituto y para obtener los beneficios la entidad otorga a sus afiliados un carnet, con el cual pueden ingresar a los distintos parques de entretenimiento sin costo alguno. Esta prestación se calcula por medio de un impuesto equivalente al 1% sobre el monto del sueldo o salario ordinario y extraordinario, devengado mensualmente por cada trabajador de las empresas privadas, porcentaje que se calcula sobre la totalidad de las planillas.

4.3.1.11 Instituto Técnico de Capacitación y Productividad

Esta institución fue creada por medio del Decreto Número 17-72 del Congreso de la República, el 19 de mayo de 1972. Es un instituto conocido como INTECAP, que actúa por delegación del Estado, es descentralizada, no lucrativa. Está al servicio de la población y con la ayuda del sector privado, contribuye al desarrollo de la productividad del país a través de la capacitación de los trabajadores y personas que desean una formación profesional, con talleres que

se imparten en dicha institución sobre actividades comerciales, agropecuarias, industriales, de servicios, y de otros campos de actividad económica nacional. Las empresas y entidades privadas y públicas contribuyen con una tasa patronal mensual, sobre la totalidad de planillas de sueldos y salarios, exceptuándose las que no estén sujetas a pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

4.4. Instituciones que protegen el derecho de los trabajadores

4.4.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es una institución que depende del Organismo Ejecutivo, está encargado de velar por los asunto con relación al trabajo y la previsión social de los habitantes de la República de Guatemala. Dentro de su estructura administrativa se encuentra: El departamento administrativo; La inspectoría General de Trabajo; Comisión Nacional del Salario.

4.4.2. Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es una institución gubernamental, autónoma, dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente. El IGSS fue creado por el Decreto No. 295 del Congreso de la República de Guatemala y firmado por el entonces Presidente de la República de Guatemala el Doctor Juan José Arévalo.

La misión del IGSS es la siguiente: Proteger a nuestra población asegurada contra la pérdida o deterioro de la salud y del sustento económico, debido a las contingencias establecidas en la ley. La visión es: Ser la institución de seguro social caracterizada por cubrir a la población que por mandato legal le corresponde, así como por su solidez financiera, la excelente calidad de sus prestaciones, la eficiencia y transparencia de gestión.

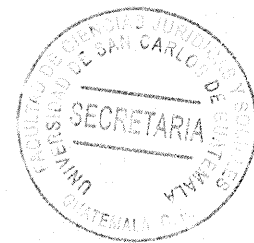


El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social es parte de la membresía de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, organismo internacional técnico y especializado, que tiene el objetivo de fomentar el desarrollo de la protección y seguridad social en América.

4.4.2.1 Servicios para los afiliados

Todo aquel trabajador que pague sus cuotas al instituto es considerado «afiliado» al mismo. En 2014, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social contaba con aproximadamente un millón doscientos mil trabajadores afiliados, de los seis millones de ciudadanos económicamente activos en el país.

- Atención médica en las Unidades Asistenciales del IGSS, tanto en consulta externa como en hospitalización.
- Asistencia en medicina general quirúrgica y especializada.
- Medicina que el médico tratante del IGSS indique.
- Laboratorio clínico, rayos X, electroencefalogramas y otros que contempla la institución en caso de que el médico tratante del IGSS lo indique.
- Resolución de problemas en el trabajo relacionadas con la enfermedad.
- Transporte en caso de ser necesario para ser tratado con urgencia en un Centro Asistencial del IGSS.
- Se orientará y educará sobre enfermedades y accidentes a través de diferentes medios de comunicación.
- Rehabilitación.
- Tratamiento psicológico y social.
- En caso de recuperación, por asuntos de distancia, el IGSS proporciona a sus afiliados hospedaje, alimentación y pasaje.
- Atención por maternidad a la esposa o conviviente, si está inscrita en el programa.
- Atención a hijos menores de cinco años.
- Se proporcionará aparatos ortopédicos.
- Suspensión de labores por problemas de salud



4.4.2.2. Prestaciones para los afiliados

Las prestaciones en dinero por los

- Dos terceras partes de accidente.
- A las trabajadoras en descanso.
- Por incapacidad permanente.
- Pensión por vejez.
- Por fallecimiento de un afiliado.
- A familiares por incapacidad.
- En caso de desaparición.
- En caso de incapacidad.

4.4.3. Instituto Técnico de Capacitación y Promoción Laboral (INTECAP)

El Instituto Técnico de Capacitación y Promoción Laboral (INTECAP), es una entidad encargada de proveer el aprendizaje de los recursos humanos en el país y servicios.

Como entidad pública es de carácter no lucrativo, que tiene capacidad jurídica propia, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin que esto signifique su

Cuenta con un Sistema de Gestión de Calidad que lo marca como un ente de calidad internacional, por lo que sus actividades son reconocidas mundialmente.

liza son:

dad debido a enfermedad o a un

por ciento de salario durante su

entierro.

INTECAP-

tividad, comúnmente conocido como una entidad autónoma y descentralizada que está encargada de la capacitación profesional y perfeccionamiento en el sector agropecuario, industria y comercio.

con patrimonio propio, fondos propios y puede contraer obligaciones. Está adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con comunicación con el Organismo de Control de la Función Pública.

con la norma ISO 9001:2015, que garantiza la calidad globalización y los requerimientos de capacitación y asistencia técnica son



4.4.3.1.Organización

Los órganos principales del Instituto son los siguientes: la Junta Directiva, el Consejo Consultivo, la Gerencia y otros órganos que sean establecidos por la Junta Directiva.

La junta directiva está integrada por 3 sectores:

Sector público

- Ministro de Trabajo y Previsión social
- Ministro de Economía
- Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia

Sector privado

Un director propietario y uno suplente por cada una de las siguientes organizaciones:

- CACIF
- Cámara de Industria de Guatemala
- Cámara de Comercio de Guatemala
- Cámara del Agro
- Asociación de Banqueros y Asociación de Instituciones de Seguros
- Asociación General de Agricultores -AGA-

Sector Laboral

- 3 directores propietarios y 3 suplentes.

Como se puede denotar. luego de la lectura de los numerales que anteceden, a pesar de existir diversas instituciones dentro del ordenamiento jurídico de la República de Guatemala, que se dedican a velar y hacer cumplir cada uno de los principios que rigen el Derecho Laboral, ninguna de ellas, dentro de sus leyes orgánicas, manuales de procedimientos, resoluciones administrativas

internas o cualquier documento análogo, contempla personal ni unidades que se especialicen en la verificación de cumplimiento normativo de las normas establecidas para la Libre Sindicalización de los trabajadores, ya que dichas agrupaciones y sus requisitos de constitución no han sufrido ninguna actualización con el paso del tiempo.

Por lo que las entidades estatales no han sido capaces de detectar que las entidades patronales, han encontrado mecanismos para la obstaculización del Derecho a la Libre Sindicalización, adicional a ello, es un hecho también que la utilización del contrato de Outsourcing, o de tercerización laboral, no está plenamente regulada por la ley y por lo tanto su aplicación desmedida no ha podido ser evitada.

Ante dicha situación, el presente trabajo de investigación luego de haber hecho un repaso acerca de todo el Derecho Laboral y Colectivo Laboral, pretende proponer soluciones a la hipótesis planteada para su investigación.

4.5. Medidas que el Estado de Guatemala debe imponer a las entidades patronales para evitar el menoscabo al derecho de libre sindicalización a través de la tercerización laboral

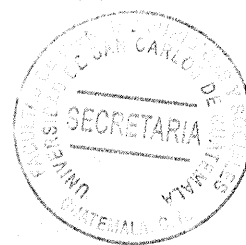
Como primer medida, el Estado de la República de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que pertenece al Organismo Ejecutivo, debe de iniciar con la creación e implementación de una Unidad especializada en el estudio y análisis de entidades patronales, que tengan porcentajes e índices elevados de dominio en sus respectivas áreas de mercado, para que de esta manera se pueda establecer el número de colaboradores promedio que dicha empresa deba tener para su correcta operación y así contrastar dichos datos estadísticos con la información brindada por dicha entidad patronal y de esta manera poder tener una actitud reactiva ante el uso desmedido del contrato de Outsourcing.

Como segunda medida el Estado de la Republica de Guatemala, debe hacer una revisión y análisis acerca de los índices estadísticos de la cantidad de sindicatos existentes en la actualidad, esto con la finalidad de brindar un control y soporte estadístico, sobre la existencia y operatividad de los sindicatos a fin de determinar la vigencia y poder generar sustento científico de los sindicatos de como estos intervienen en varias esferas de la vida de un colectivo social.

Como tercer medida, se propone que el Estado de Guatemala, a través de su Organismo Legislativo, el Congreso de la República, plantee iniciativas de ley, que pretendan regular y controlar la utilización de algunos contratos atípicos mercantiles, para que exista fuente de derechos y obligaciones para los entes patronales que estén utilizando en forma desproporcional dicha figura contractual y de este modo colocar un contrapeso a los patronos y se pueda evitar la restricción al ejercicio a la libre sindicalización.

Otra medida a sugerir es la imposición de sanciones económicas, en concepto de multa a aquellos entes patronales que caigan en la mal utilización de figuras contractuales a fin de disfrazar el vínculo jurídico con sus colaboradores, así como a aquellas personas jurídicas que presten su uso de denominación social, representación y marca con el fin de facilitarle a otra empresa dicho servicio cometiendo la defraudación.

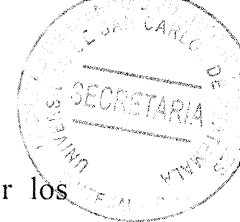




CONCLUSIONES

El Derecho de Trabajo, acoge antecedentes desde la época de Roma Clásica, y en consecuencia ha tenido una evolución constante a través de la historia, hasta la actualidad. Su desarrollo ha permitido el estudio y comprensión de todas las instituciones que operan actualmente en el Derecho de Trabajo. En la época contemporánea, se entiende al derecho colectivo laboral como el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías. Se recomienda que cada estudio jurídico enfocado a alguna institución jurídica del Derecho Colectivo Laboral contemple un marco histórico a partir de la necesidad de la evolución jurídica de la institución objeto de estudio, para que los mismos puedan contener un amplio y detallado entendimiento de como estas instituciones afectan la vida del ser humano a nivel: jurídico, económico y social, a fin de poder mejorar la aplicación de las mismas en la vida laboral de las personas.

De la investigación efectuada, se ha hecho un repaso por los conceptos más importantes del Derecho de Trabajo, con la finalidad de que el lector del presente trabajo de investigación pueda entender el origen, evolución y ampliación operativa de cada institución del Derecho de Trabajo, entendiendo dichas instituciones como parte de un sistema jurídico, económico y social, con el objetivo de poder determinar la importancia de dichas figuras jurídicas y el papel específico que tienen dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco. En específico se hace un enfoque sobre la forma de asociación colectiva de los Sindicatos. Lo anterior, en virtud de que se entiende a los sindicatos como: un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, para asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de la participación en la organización de las profesiones, así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.



Estas asociaciones profesionales, nacen con el objetivo de promover y defender los derechos de un colectivo social, para lo cual deben de avocarse y apegarse a los procedimientos establecidos para dicho cometido, por la legislación nacional.

Los sindicatos son instituciones que deben de constituirse con base en los procedimientos establecidos por la legislación nacional, de esta cuenta las consideraciones más importantes al constituir un Sindicato son: que existan veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para la formación del sindicato; y Los veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para la formación del sindicato; y que en la asamblea general sean designados a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar; En virtud de que el primer punto establece la forma más pura del deseo de los trabajadores de establecer una organización colectiva; y el segundo establece aquella obligación de organización colectiva, para darle vida jurídica a la nueva entidad sindical, características sin las cuales no podría existir dicho ente.

Es menester hacer la acotación, de que al existir un número mínimo de socios fundantes de un sindicato, y al existir diversas formas de contratación, la figura de la tercerización laboral, ha permitido fijar una traba al momento de iniciar con el ejercicio del derecho sindical, en virtud de que, las instituciones subcontratan un sin numero de empresas para que estas empresas, sean quienes absorban la mayor cantidad posible de relaciones laborales, y de esta forma la empresa macro no quede expuesta a que los trabajadores se sindicalicen.

Como otro punto que tomar en consideración, están aquellas condiciones bajo las cuales el contrato de Tercerización Laboral debe ser suscrito por las partes contratantes, el primer lugar, la profundidad del servicio, ya que en sus inicios el contrato de Outsourcing, se empleaba únicamente para la contratación de ciertos perfiles específicos para la empresa y su funcionamiento, no obstante, los patronos en algún momento se ha dado cuenta, que esta figura jurídica, se presta para fijarle trabas a ciertos derechos colectivos de los trabajadores.

Otro punto a considerar es la actividad económica en la que empresa se desempeña, ya que eso en gran medida determina el nivel de ingresos económicos que la empresa logra ir acaudalando durante la duración de sus actividades comerciales. Esto se debe de considerar debido a que, según el poder adquisitivo de la empresa en cuestión, puede permitirse tener egresos en concepto de asesoría y consultoría y de esta manera hallar los mecanismos para menoscabar ciertos derechos de los trabajadores.

Dentro de las consecuencias que afectan los derechos de los trabajadores, existe la defraudación laboral, ya que el objeto principal de este tipo de práctica para los trabajadores es que exista la cantidad menor posible de trabajadores con relación laboral directa con el patrono; así mismo, existe una defraudación fiscal, en virtud de que la entidades que prestan servicios de tercerización laboral, extienden factura con el fin de justificar adecuadamente los pagos percibidos, lo que tiene como objeto la generación de crédito fiscal a favor de la empresa contratante, cuando en realidad, lo que se busca es reducir el máximo la carga de cuotas patronales.

Así mismo, existe una reducción de la responsabilidad del patrono ante los trabajadores, ya que existe una cantidad muy baja de trabajadores con relación laboral directa con el dueño del lugar de trabajo lo que provoca una baja considerable a favor del patrono de la responsabilidad frente a los trabajadores, generando incertidumbre para los trabajadores acerca de su verdadero empleador.

Consecuentemente, esta baja cantidad de trabajadores genera una reducción en el ámbito fiscal, y en el ámbito de responsabilidad patronal, y dentro de los términos económicos, lo mas importante y tangible para los patronos, es el no pago de prestaciones laborales, lo que reduce significativamente el rubro de los egresos dentro del ejercicio fiscal de la entidad patronal, que se traduce como un enriquecimiento ilícito de los patronos, utilizando para dicho efecto la tercerización laboral.

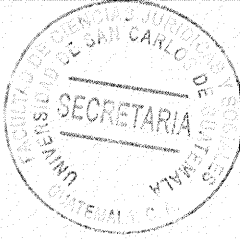
Al respecto el presente trabajo de investigación propone como parte de las medidas Como primer medida, el Estado de la República de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que pertenece al Organismo Ejecutivo, debe de iniciar con la creación e implementación de una Unidad especializada en el estudio y análisis de entidades patronales, que tengan porcentajes e índices elevados de dominio en sus respectivas áreas de mercado, para que de esta manera se pueda establecer el numero de colaboradores promedio que dicha empresa deba tener para su correcta operación y así contrastar dichos datos estadísticos con la información brindada por dicha entidad patronal y de esta manera poder tener una actitud reactiva ante el uso desmedido del contrato de Outsourcing.

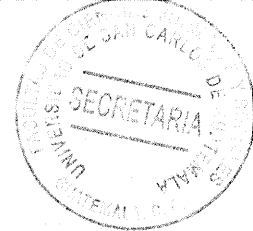
Como segunda medida el Estado de la Republica de Guatemala, debe hacer una revisión y análisis acerca de los índices estadísticos de la cantidad de sindicatos existentes en la actualidad, esto con la finalidad de brindar un control y soporte estadístico, sobre la existencia y operatividad de los sindicatos a fin de determinar la vigencia y poder generar sustento científico de los sindicatos de como estos intervienen en varias esferas de la vida de un colectivo social.

Como tercer medida, se propone que el Estado de Guatemala, a través de su Organismo Legislativo, el Congreso de la República, plantee iniciativas de ley, que pretendan regular y controlar la utilización de algunos contratos atípicos mercantiles, para que exista fuente de derechos y obligaciones para los entes patronales que estén utilizando en forma desproporcional dicha figura contractual y de este modo colocar un contrapeso a los patronos y se pueda evitar la restricción al ejercicio a la libre sindicalización.



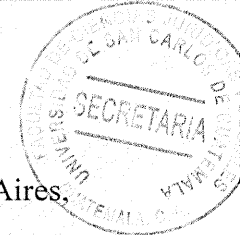
Otra medida a sugerir, es la imposición de sanciones económicas, en concepto de multa a aquellos entes patronales que caigan en la mal utilización de figuras contractuales a fin de disfrazar el vínculo jurídico con sus colaboradores, así como a aquellas personas jurídicas que presten su uso de denominación social, representación y marca con el fin de facilitarle a otra empresa dicho servicio cometiendo la defraudación.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. Derecho colectivo laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. 10ª. ed.: Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral, doctrina y legislación iberoamericana. 2t., 1 vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CAMPOS ÁVALOS, Rosa Mabelin. Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2004.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo 2t., 1 vol.; 9ª. ed.; Ed. Porrúa.
- DÍAZ HERNÁNDEZ, Boris Ernesto. El contrato individual de trabajo y su extinción. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- FERNÁNDEZ, Leodegario Marcos. Derecho individual del trabajo. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia, 1993.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo. 5ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.
- GRAMAJO SANDOVAL, Ramón. Los Convenios internacionales y su influencia en la legislación guatemalteca del trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.



KROTOSHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo. 2t., 2 vols.; 4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1981.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

LÓPEZ LÓPEZ, Víctor Rogelio. Régimen indemnizatorio en el derecho laboral guatemalteco. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 1988.

MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

MEDRANO VALENZUELA, Gabriel Antonio. Las personas extranjeras en el derecho guatemalteco. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 1973.

MERA MANZANO, Ruben. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Madrid, España: (s.e.), 1957.

MORAFLORES URIZAR, Victor Manuel. La Organización internacional del trabajo, su estructura, funciones y los convenios ratificados por Guatemala. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1990.

MORATALLA BONILLA, Ana Patricia. Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños y perjuicios en el derecho laboral. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2001.

OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.



RODRÍGUEZ CORONADO, Victor Rolando. La Organización internacional del trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1973.

RODRÍGUEZ GIL, Flor de María. Los accidentes de trabajo: causas más frecuentes que los producen. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1996.

SANDOVAL CARDONA, Mario René. Apuntes críticos sobre la historia del trabajo y la historia del derecho laboral. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1976.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. 4ª. ed.; corregida, aumentada y reafirmada de conceptos sociales; México: Ed. Porrúa, S.A., 1977.

Legislación:

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

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

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto número 1441, 1961.

Ley de Migración y su Reglamento. Congreso de la República. Decreto número 95-98, 1998.

Reglamento sobre protección relativa a accidentes. Acuerdo 1002 de la Junta Directiva del IGSS, 1995.

Reglamento de Prestación en dinero. Acuerdo 468 de la Junta Directiva del IGSS, 1960.