

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

**FALTA DE CONTROL A LA ACTIVIDAD SINDICAL PARA EL DEBIDO
PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN GUATEMALA**

NORMA PATRICIA PALACIOS AGUIRRE

GUATEMALA, JULIO DE 2024

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

**FALTA DE CONTROL A LA ACTIVIDAD SINDICAL PARA EL DEBIDO
PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

NORMA PATRICIA PALACIOS AGUIRRE

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 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: Lic. Guillermo David Villatoro Illescas
Secretario: Lic. Alexander Fernandó Cárdenas Villanueva
Vocal: Licda. Claudia Paola Adelina Castellanos Samayoa

Segunda fase:

Presidenta: Licda. Nidya Graciela Ajú Tezaguic
Secretario: Lic. Juan Pablo Pérez Solorzano
Vocal: Lic. Oscar Benjamín Valdez Salazar

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



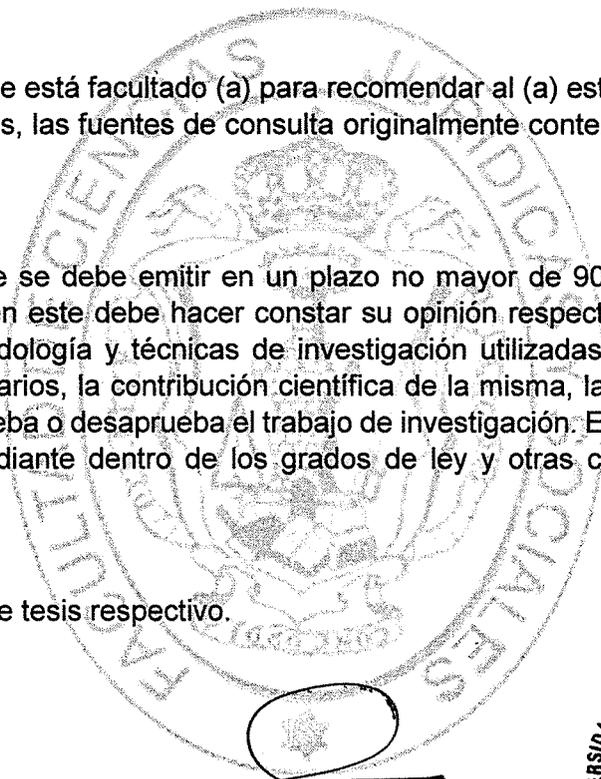
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 15 de febrero de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, **LUIS ALBERTO PATZÁN MARROQUÍN**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **NORMA PATRICIA PALACIOS AGUIRRE**, con carné 200211305 intitulado: **FALTA DE CONTROL A LA ACTIVIDAD SINDICAL PARA EL DEBIDO PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN GUATEMALA.**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



(Handwritten signature)



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 17 / 02 / 2022 (1)

(Handwritten signature)

Asesor(a)

LIC. LUIS ALBERTO PATZÁN MARROQUÍN
ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y Notario
Colegiado 14,367



Guatemala 23 de mayo del año 2022

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



Respetable Licenciado:

Respetuosamente me dirijo a usted con el fin de dar cumplimiento al nombramiento en el cual se me designa asesor de tesis de fecha quince de febrero del año dos mil veintidós de la alumna **NORMA PATRICIA PALACIOS AGUIRRE**, intitulado: **“FALTA DE CONTROL A LA ACTIVIDAD SINDICAL PARA EL DEBIDO PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN GUATEMALA”**, procediendo a emitir el correspondiente dictamen.

- a) La alumna realizó un análisis documental y jurídico. Durante la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la misma manifestó sus capacidades de investigación, utilizando las técnicas bibliográfica y documental y los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, habiéndose realizado la recolección de la bibliografía acorde al tema.
- b) El tema es una contribución científica y se recolectó la información que se presenta de distintas leyes comparadas, lo cual constituyó un gran apoyo para promulgar iniciativas de ley. Además, se abarcaron las instituciones jurídicas relacionadas con el tema desarrollado, diversas definiciones y doctrinas, así como también el marco legal relacionado con la materia, el cual puede ser de gran utilidad y fundamento para otros trabajos de investigación, habiéndose alcanzado los objetivos propuestos y comprobado la hipótesis formulada.
- c) La estudiante estuvo de acuerdo con las modificaciones indicadas durante la elaboración de la tesis y aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales enriquecen el trabajo de investigación, siendo los mismos planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de un propio criterio jurídico.
- d) Con relación a la conclusión discursiva, mi opinión es que son acordes al tema investigado, así como también se utilizó una redacción adecuada y se desarrollaron cuatro capítulos. También, las citas bibliográficas están concatenadas con la bibliografía. Se hace la aclaración que entre el asesor y la estudiante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Abogado y Notario
Colegiado 14,367



La tesis que se desarrolló por la sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

Lic. Luis Alberto Patzán Marroquín
Asesor de Tesis
Colegiado 14,367

LIC. LUIS ALBERTO PATZAN MARROQUIN
ABOGADO Y NOTARIO



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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante NORMA PATRICIA PALACIOS AGUIRRE, titulado FALTA DE CONTROL A LA ACTIVIDAD SINDICAL PARA EL DEBIDO PLANTEAMIENTO DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/AFCV





DEDICATORIA

A DIOS:

Dedico mi tesis a Dios, le agradezco por todas las oportunidades y guías que me ha brindado en la vida, todo para llegar a este preciso momento y cumplir este sueño que he tenido por tanto tiempo.

A MI MADRE:

Gracias a su amor y ejemplo, que me brindaron las bases para nunca rendirme.

A MI PADRE:

Quien ya falleció, gracias por el amor que me brindo en el poco que compartimos.

A:

Doña Berta Samayoa por su apoyo incondicional durante los momentos más difíciles de mi vida y brindarnos un techo a mí y a mis hijos.

A MIS HIJOS:

Quienes me brindaron su amor incondicional y apoyo emocional durante todos estos años, GRACIAS por estar a mi lado y creer en mí siempre.

A MI NIETA:

Quien vino a este mundo a robarme el corazón.

A MI SOBRINO:

gracias por estar siempre presente en mi vida, por escucharme y apoyarme.

A:

Mis hermanos, familia y amigos No encuentro palabras suficientes para expresar mi gratitud porque siempre creyeron en mí y me brindaron



su apoyo incondicional. Gracias por estar
lado.

A:

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



PRESENTACIÓN

En el panorama laboral de Guatemala, la falta de control sobre la actividad sindical emerge como un desafío significativo que impacta directamente en la estabilidad y equidad en el lugar de trabajo. Esta problemática, marcada por la ausencia de supervisión efectiva y la interferencia indebida en las actividades sindicales, ha generado un clima de desconfianza y tensión entre los trabajadores y los empleadores. En este contexto, es imperativo reconocer la importancia de abordar esta situación para promover un ambiente laboral justo y equitativo para todos los involucrados.

Para enfrentar esta problemática de manera efectiva, es fundamental fortalecer los mecanismos de supervisión y regulación de las actividades sindicales en el país. Esto implica la asignación de recursos adecuados y la capacitación del personal encargado de llevar a cabo una supervisión constante y efectiva, asegurando el cumplimiento de la legislación laboral vigente. Además, es esencial establecer procedimientos claros y transparentes para el registro y la supervisión de los sindicatos, así como para la presentación de pliegos de peticiones y la resolución de conflictos laborales.

Al promover la transparencia y la rendición de cuentas en la actividad sindical, Guatemala podrá avanzar hacia un entorno laboral más justo y equitativo. Esto no solo beneficiará a los trabajadores al garantizar condiciones laborales dignas, sino que también contribuirá al desarrollo económico y social del país al fomentar la estabilidad laboral y la productividad en el lugar de trabajo.

HIPÓTESIS



La falta de una regulación efectiva para supervisar la actividad sindical en Guatemala, debido a la intromisión indebida y la escasa vigilancia por parte de las autoridades pertinentes, plantea retos significativos en el ámbito laboral del país. Este escenario constituye una infracción a los principios básicos de la legislación laboral y los derechos de los trabajadores a una representación sindical justa y equitativa. En esta coyuntura, se presume que la ausencia de control propicia la aparición de prácticas sindicales irregulares, lo que mina la transparencia y legitimidad del proceso de negociación colectiva, minando la confianza tanto de los trabajadores como de los empleadores en las instituciones laborales y la estabilidad del mercado laboral en su conjunto. Se postula la hipótesis de que la falta de control sobre la actividad sindical, como resultado de esta interferencia y vigilancia insuficiente, contribuye al menoscabo de la justicia del sistema laboral en Guatemala.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Después de una exhaustiva investigación sobre el panorama laboral en Guatemala, se ha verificado que la deficiencia en la regulación efectiva para supervisar la actividad sindical constituye una realidad alarmante en el país. Esta carencia se manifiesta en la ausencia de directrices claras y en la insuficiente vigilancia de las prácticas vinculadas con la actividad sindical y la negociación colectiva. Como resultado, se evidencia un incremento en la interferencia indebida en los procesos sindicales y una falta de transparencia en las negociaciones laborales, lo cual mina la confianza en la equidad del sistema laboral y compromete la eficacia de la regulación laboral en Guatemala.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Objeto de estudio.....	3
1.2. Características.....	6
1.3. Competencia y jurisdicción del derecho laboral.....	9
1.4. Antecedentes.....	10
1.5. Marco legal.....	15
1.6. Disciplinas del derecho laboral.....	19

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral.....	25
2.1. Principio de protección laboral.....	26
2.2. Principio de no discriminación.....	27
2.3. Principio de igualdad laboral.....	29
2.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	30
2.5. Principio de continuidad de la relación laboral.....	31
2.6. Principio de la primacía de la realidad del derecho laboral.....	32
2.7. Principio de la buena fe laboral.....	33
2.8. Principio de solidaridad.....	34

CAPÍTULO III

3.	Sindicatos.....	37
3.1.	Afiliados.....	39
3.2.	Estructura organizativa.....	42
3.3.	Representación del trabajador.....	45
3.4.	Negociación colectiva.....	46
3.5.	Defensa de los derechos laborales.....	49

CAPÍTULO IV

4.	Falta de control a la actividad sindical para el debido planteamiento de conflictos colectivos de trabajo en Guatemala.....	53
4.1.	Causas de los conflictos colectivos de trabajo.....	55
4.2.	Medios de manifestación de los conflictos.....	57
4.3.	Implementación de medidas de control sindical.....	59
4.4.	Falta de control a la actividad sindical para el debido planteamiento de conflictos colectivos de trabajo en Guatemala.....	62

	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
	BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

La participación sindical representa un pilar esencial en la configuración del entorno laboral en cualquier nación, siendo una herramienta clave para salvaguardar los derechos de los trabajadores y fomentar condiciones de trabajo equitativas y justas. Sin embargo, en Guatemala, la carencia de un control eficiente sobre esta actividad sindical ha suscitado preocupaciones significativas en cuanto a la estabilidad y equidad en el ámbito laboral. Esta problemática deriva de la falta de mecanismos sólidos de regulación y supervisión, así como de la intromisión indebida de diversos actores en los procesos sindicales y de negociación colectiva.

La carencia de regulación sobre la actividad sindical en Guatemala ha dado lugar a una serie de desafíos que impactan profundamente en el tejido laboral del país. Desde la opacidad en las negociaciones hasta la indebida injerencia en los procesos sindicales, estas deficiencias han menoscabado la capacidad de los sindicatos para representar de manera eficaz los intereses de los trabajadores. Este escenario ha generado un clima de desconfianza y tensión entre los diversos actores del ámbito laboral, lo cual obstaculiza el logro de condiciones laborales equitativas y justas para todos los trabajadores.

La ausencia de un control adecuado sobre la actividad sindical ha propiciado la proliferación de prácticas irregulares que comprometen la transparencia y legitimidad del proceso de negociación colectiva en Guatemala. Desde la manipulación de elecciones sindicales hasta la indebida intromisión en la formulación de demandas laborales, estas prácticas han minado la confianza en las instituciones laborales y en la estabilidad del



mercado laboral en su totalidad. En este contexto, surge la necesidad apremiante de implementar medidas eficientes para fortalecer el control sobre la actividad sindical y asegurar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores del país.

El informe laboral se compone de cuatro secciones principales, cada una dirigida a aspectos específicos del ámbito laboral. El primer apartado se fundamenta en nociones de derecho laboral. El segundo se centra en la descripción de los principios del derecho laboral y su interacción en la actividad sindical. El tercero ofrece un análisis detallado de los sindicatos, así como su estructura y organización. Por último, el cuarto aborda la falta de control sobre la actividad sindical para el adecuado planteamiento de conflictos.

La investigación se llevó a cabo mediante la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, así como técnicas de recolección de datos como encuestas, entrevistas y análisis estadístico. Estos enfoques metodológicos facilitaron la obtención de información detallada sobre diversas dimensiones de las condiciones laborales, el entorno de trabajo y las demandas del personal dentro de la organización. Los hallazgos derivados de este proceso se emplearon para formular recomendaciones y estrategias dirigidas a mejorar tanto el bienestar laboral como la eficiencia en la empresa.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El ámbito del derecho laboral, identificado también como derecho del trabajo o derecho laboral individual y colectivo, constituye una disciplina jurídica que se encarga de normar las interacciones entre empleadores y trabajadores, así como de establecer las prerrogativas y deberes derivados de estas relaciones laborales. Su finalidad primordial radica en asegurar la existencia de condiciones laborales justas y equitativas, salvaguardar los derechos inherentes a los trabajadores y fomentar la armonía social dentro del contexto laboral.

“El derecho laboral abarca una amplia diversidad de temáticas, que incluyen desde el proceso de contratación y las condiciones laborales hasta la finalización del vínculo laboral, abordando aspectos como la seguridad en el trabajo, la compensación económica, las jornadas laborales, los períodos de descanso, la prevención de la discriminación laboral, entre otros asimismo, se estructura en dos vertientes fundamentales: el derecho laboral individual, que concierne a las relaciones entre el empleador y el trabajador de manera singular, y el derecho laboral colectivo, encargado de regular las interacciones entre los empleadores y los sindicatos o agrupaciones de trabajadores”.¹ en virtud de esta tradicional división del derecho laboral comprendemos su naturaleza y ubicación en el mundo legal.

¹ Martínez Rodríguez, Ricardo Andrés. **Derecho laboral: Aspectos prácticos**. Pág. 74.



El carácter del derecho laboral se instaura como un elemento de naturaleza pública, virtud de su trascendencia en el ámbito social y económico. Se sustenta en la salvaguardia de los derechos humanos de los trabajadores y en la necesidad imperante de equilibrar las dinámicas de poder entre los empleadores y los empleados. Constituye un instrumento destinado a asegurar que las condiciones laborales sean equitativas, dignas y respetuosas de la integridad de aquellos que laboran. Asimismo, el derecho laboral se inserta en el marco de políticas públicas encaminadas a fomentar el pleno empleo, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

En el trasfondo histórico de una explotación laboral marcada, el derecho laboral se establece como una herramienta de vital importancia para la salvaguardia y la emancipación de los trabajadores. En el transcurso de la revolución industrial y en etapas subsecuentes, los trabajadores se veían confrontados con condiciones laborales deshumanizantes, prolongadas jornadas de trabajo, remuneraciones insuficientes, inseguridad en el empleo y carencia de derechos elementales. En este contexto adverso, la gestación del derecho laboral como campo jurídico respondió a la imperiosa necesidad de regular y restringir el poder del empleador, así como de instituir niveles mínimos de protección para la clase laboral.

A lo largo del devenir histórico, el derecho laboral ha experimentado una evolución dinámica en consonancia con los cambios sociales, económicos y tecnológicos. Esta evolución ha coadyuvado a la configuración de un marco normativo que reconoce y salvaguarda los derechos fundamentales de los trabajadores, incluyendo el derecho a una



remuneración equitativa, a condiciones laborales seguras y saludables, así como a negociación colectiva, entre otros aspectos relevantes. En este sentido, el derecho laboral ha desempeñado un papel primordial en la mejora de las condiciones de vida y laborales de un considerable número de individuos a nivel global, y continúa siendo un ámbito en constante desarrollo, orientado a adaptarse a los retos laborales contemporáneos.

1.1. Objeto de estudio

“El derecho laboral, siendo una rama fundamental en el sistema jurídico, se encarga de examinar y regular las complejas interacciones suscitadas en el ámbito laboral entre los empleadores y los trabajadores. Su esfera de actuación comprende una amplia gama de aspectos, desde las relaciones individuales entre un empleador y un trabajador específico hasta las relaciones colectivas que implican a colectivos laborales organizados en sindicatos o asociaciones gremiales”.² Esta rama del derecho tiene como objetivo primordial garantizar un equilibrio justo y equitativo dentro del entorno laboral, velando por el respeto y la protección de los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Dentro de las relaciones laborales individuales, se delinean los términos y condiciones específicos de empleo para cada trabajador, lo que abarca aspectos vitales como el proceso de contratación, donde se definen las responsabilidades inherentes al cargo, las condiciones laborales, la compensación y otros beneficios conexos. En este contexto, se

² Ortiz Martínez, David Alejandro. **Derecho del trabajo: Casos prácticos**. Pág. 51.



tratan temas concernientes a la seguridad y salud ocupacional, garantizando que los empleados desempeñen sus labores en un entorno laboral seguro y saludable. Asimismo, se establecen disposiciones sobre los períodos de descanso y las vacaciones remuneradas con miras a asegurar el bienestar y la recuperación adecuada de los trabajadores. La terminación del contrato de trabajo constituye igualmente un aspecto crítico que se regula en esta esfera, estableciendo procedimientos equitativos y transparentes para ambas partes en caso de conclusión del vínculo laboral.

En contrapartida, las relaciones laborales colectivas engloban las interacciones entre los empleadores y los trabajadores que se encuentran organizados en sindicatos o asociaciones laborales. En este escenario, tiene lugar la negociación colectiva, un proceso en el cual los representantes de los trabajadores y los empleadores discuten las condiciones de trabajo y salariales a nivel grupal.

La representación sindical desempeña un papel primordial en este contexto, actuando como portavoz de los trabajadores y defendiendo sus intereses ante los empleadores y las autoridades competentes. Las huelgas y otras formas de acción colectiva constituyen instrumentos legítimos a disposición de los trabajadores para hacer valer sus demandas en caso de que no se logre alcanzar un acuerdo satisfactorio en la negociación.

En lo concerniente a la salvaguarda de los derechos laborales, el derecho laboral se orienta hacia la garantía de que los trabajadores disfruten de condiciones laborales que sean dignas y respeten sus derechos fundamentales. Esto conlleva asegurar una remuneración

justa y adecuada, así como condiciones laborales que sean seguras y propicias para la salud. Asimismo, implica proteger la libertad sindical y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La normativa laboral establece disposiciones y mecanismos legales destinados a proteger estos derechos y a sancionar cualquier infracción a los mismos.

Finalmente, la prevención y resolución de conflictos laborales emergen como aspectos cruciales en el ámbito del derecho laboral. Se fomenta la utilización de mecanismos alternativos de resolución de disputas, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, con el propósito de dirimir controversias de manera pacífica y eficaz. Asimismo, se regula el ejercicio de las huelgas y otras formas de acción colectiva, garantizando su práctica dentro de los límites legales y en un marco de pacificación, con la intención de salvaguardar tanto los derechos de los trabajadores como los intereses legítimos de los empleadores.

En resumen, el derecho laboral ostenta un rol central en la regulación y salvaguarda de las interacciones laborales en sus diversas facetas, tanto a nivel individual como colectivo. Su propósito es asegurar un ambiente laboral que sea justo y equitativo, donde se salvaguarden los derechos humanos y laborales de todos los trabajadores sin distinción en aras de fomentar el bienestar económico y general de la sociedad y de todos los trabajadores.



1.2. Características

El derecho laboral, una faceta esencial del sistema jurídico, se presenta como un sustento vital en la normativa que rige las intrincadas relaciones que emergen entre empleadores y trabajadores en el contexto laboral. Esta disciplina legal, marcada por principios y atributos singulares, desarrolla un entramado normativo dirigido a instaurar un balance justo y equitativo en los intercambios laborales, al tiempo que salvaguarda los derechos y prerrogativas fundamentales de los trabajadores.

En el marco delineado, el presente documento tiene como propósito explorar cuatro aspectos fundamentales del derecho laboral: su cualidad de orden público, su naturaleza dinámica en continua transformación, su enfoque social dirigido a la salvaguarda del trabajador, y su autonomía inherente, que le confiere una legislación propia y específica. A través de un análisis exhaustivo de estas características, se aspira a profundizar en la comprensión de la importancia y relevancia del derecho laboral en la sociedad contemporánea, así como en su papel crucial en la promoción de relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas de los derechos humanos y laborales.

- a) De orden público: La naturaleza de orden público del derecho laboral implica que las normativas y directrices establecidas en esta rama del derecho poseen un carácter obligatorio y deben ser acatadas por todas las partes implicadas en las relaciones laborales. Esta característica denota que las leyes laborales ostentan un carácter mandatorio y vinculante, orientado a salvaguardar los derechos de los

trabajadores y regular las interacciones entre empleadores y empleados de manera equitativa y justa. El propósito primordial detrás de esta cualidad es garantizar un equilibrio en las dinámicas laborales, previniendo abusos por parte de los empleadores y protegiendo los derechos y la dignidad de los trabajadores. Además, el carácter de orden público del derecho laboral establece que las disposiciones legales prevalecen sobre cualquier pacto contractual que pudiera contravenirlos, asegurando de esta manera la supremacía de los derechos laborales.

- B) Dinámico: El derecho laboral se configura como una disciplina de naturaleza dinámica, susceptible de ajustarse y transformarse de manera continua para hacer frente a los cambiantes escenarios sociales, económicos y laborales. Esta cualidad responde a la constante mutación de las relaciones laborales y del mercado de trabajo, influenciadas por diversos factores, tales como los progresos tecnológicos, las variaciones en la configuración del empleo y las tendencias demográficas, entre otros elementos. En consecuencia, las normativas laborales deben ser objeto de actualización y adaptación para afrontar los nuevos retos y salvaguardar de manera eficaz los derechos de los trabajadores. Esta dinámica se traduce en la promulgación de nuevas leyes laborales, la modificación de las ya existentes y la interpretación jurisprudencial de los tribunales laborales para aplicar el derecho a situaciones emergentes. Adicionalmente, el diálogo social entre los distintos actores del ámbito laboral, como los sindicatos, los empleadores y el gobierno, también contribuye a la evolución del derecho laboral al fomentar la negociación y la búsqueda de soluciones consensuadas ante los desafíos laborales.

- C) Social: Una de las características del derecho laboral radica en su naturaleza social, la cual encarna el interés colectivo de la sociedad en su totalidad y busca salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores. Este enfoque se cimienta en el reconocimiento de que el trabajo constituye un elemento central en la existencia de las personas, y que unas condiciones laborales justas y equitativas resultan fundamentales para el progreso social y económico. En este sentido, el derecho laboral instituye disposiciones y mecanismos legales orientados a garantizar que los trabajadores sean objeto de un trato justo y digno en el ámbito laboral, lo cual incluye salvaguardias contra la discriminación, el acoso laboral, la explotación y otras formas de agravio por parte de los empleadores. Asimismo, el derecho laboral fomenta la igualdad de oportunidades en el empleo, la armonización entre la vida laboral y familiar, y el acceso a la seguridad social y a la protección del desempleo, con miras a asegurar la cobertura integral de los trabajadores a lo largo de todas las etapas de su trayectoria laboral.
- D) Autónomo: El derecho laboral se edifica como una rama jurídica autónoma dentro del sistema normativo, dotada de una legislación específica y distinta de otras ramas del derecho, como el derecho civil o el derecho comercial. Esta autonomía encuentra su sustento en la singularidad inherente a las relaciones laborales y en la necesidad de establecer un marco legal particular para regularlas de manera apropiada. En este sentido, el derecho laboral dispone de un conjunto de normas, reglamentos y precedentes jurisprudenciales que se centran exclusivamente en las temáticas laborales, abarcando aspectos como la contratación, las condiciones de trabajo, la

remuneración y la seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos relevantes.

Esta legislación laboral se desarrolla y aplica de forma independiente a otras áreas del derecho, lo que facilita una regulación más especializada y adaptada a las particularidades y exigencias propias del ámbito laboral. Asimismo, la autonomía del derecho laboral se manifiesta en la existencia de órganos judiciales y administrativos especializados en la resolución de conflictos laborales, así como en la interpretación y aplicación coherente y consistente de las normativas aplicables en conflictos laborales.

1.3. Competencia y jurisdicción del derecho laboral

En el sistema judicial de cualquier nación, la competencia y la jurisdicción laboral representan elementos primordiales que definen el marco normativo para la resolución de una variedad extensa de conflictos y disputas vinculados al ámbito laboral. Estos principios fundamentales sustentan la salvaguarda de los derechos laborales y aseguran un entorno laboral imparcial y equitativo para todos los trabajadores.

“La competencia laboral alude a la facultad jurídica de los tribunales y autoridades de justicia competentes para conocer y resolver casos particulares relativos a cuestiones laborales”.³ En varios sistemas judiciales, se establecen tribunales especializados en asuntos laborales, los cuales cuentan con la pericia y el saber requeridos para abordar

³ Zambrano García, Andrea Gabriela. **Manual de derecho laboral: Parte general**. Pág. 08.

eficazmente una diversidad de problemáticas laborales, que van desde despidos improcedentes hasta reclamaciones salariales y controversias contractuales.

“La jurisdicción laboral se refiere a la facultad de los tribunales para hacer cumplir y aplicar las leyes laborales en los casos que se encuentran bajo su competencia. Esto implica que los tribunales laborales cuentan con la autoridad para interpretar y ejecutar la legislación laboral vigente, así como para emitir fallos y dictar sentencias en asuntos laborales”.⁴ Además, la jurisdicción laboral abarca también asuntos de índole colectiva, como las negociaciones sindicales, las huelgas y los conflictos entre sindicatos y empleadores.

La presencia de una competencia y jurisdicción laboral sólida resulta crucial para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores y fomentar un entorno laboral imparcial y equitativo. La existencia de tribunales especializados y competentes en materia laboral facilita el acceso a la justicia para los trabajadores y promueve la resolución eficaz y justa de los conflictos laborales. Asimismo, una jurisdicción laboral robusta contribuye al fortalecimiento del estado de derecho y al fomento de relaciones laborales armoniosas y productivas en la sociedad en su conjunto.

1.4. Antecedentes

“La trayectoria histórica del derecho laboral testimonia la evolución de las interacciones entre empleadores y trabajadores a lo largo de los tiempos. Desde los albores de la

⁴ Ruiz García, Pedro Antonio. **Igualdad y equidad laboral**. Pág. 48.

revolución industrial hasta el entramado legal y social de la era contemporánea, el derecho laboral ha sido influenciado por diversas fuerzas económicas, políticas y sociales”.⁵ En este transcurso histórico, se han suscitado cambios significativos en las condiciones laborales, las dinámicas entre empleador y empleado y la salvaguarda de los derechos laborales. El estudio de la historia del derecho laboral nos brinda la oportunidad de comprender con mayor profundidad los retos, los logros y las metamorfosis que han configurado el panorama laboral tal como lo conocemos en la actualidad.

- A) Antecedentes preindustriales y las primeras regulaciones laborales (siglos XVIII-XIX): Antes de la revolución industrial, las relaciones laborales estaban mayormente regidas por normativas gremiales y contratos individuales. Durante este período, los gremios ejercían un papel central en la organización del trabajo y la protección de los intereses de los trabajadores. No obstante, estas regulaciones resultaban fragmentadas y variaban en función de la región y el oficio, generando condiciones laborales heterogéneas y, en ocasiones, abusivas. Por ejemplo, en la Europa medieval, los gremios establecían directrices sobre salarios mínimos, jornadas laborales y estándares de calidad de los productos. A pesar de ello, dichas regulaciones no abarcaban a toda la fuerza laboral y, en ciertos casos, podían ser arbitrarias.
- B) Impacto de la revolución industrial y las condiciones laborales adversas (Siglo XIX): Con la irrupción de la revolución industrial, las condiciones laborales experimentaron

⁵ Navarro González, José Manuel. **Historia del derecho laboral**. Pág. 07.

un deterioro significativo para numerosos trabajadores. Las jornadas laborales se prolongaron notablemente, los salarios disminuyeron y las condiciones de trabajo se tornaron peligrosas. Los empleados se vieron confrontados con extensas jornadas laborales en entornos poco higiénicos y seguros, caracterizados por la presencia de maquinaria rudimentaria y la ausencia de medidas de seguridad adecuadas. Además, la automatización de procesos conllevó a la pérdida de puestos de trabajo para algunos trabajadores y a una competencia laboral exacerbada, agudizando las condiciones de explotación.

- C) Movimientos obreros y luchas por mejores condiciones laborales (Siglo XIX-principios del XX): Ante las adversas condiciones imperantes en las fábricas y minas, los trabajadores optaron por organizarse en sindicatos y movimientos obreros con el propósito de reclamar mejoras en sus condiciones laborales. Estas agrupaciones desempeñaron un papel crucial en la difusión de la conciencia sobre los derechos laborales y en la presión para la promulgación de legislación laboral. Las huelgas y manifestaciones se convirtieron en instrumentos habituales para exigir remuneraciones equitativas, jornadas laborales más reducidas y condiciones de trabajo más seguras. Por ejemplo, el movimiento Ludita en Inglaterra, a principios del siglo XIX, se alzó en protesta contra la introducción de maquinaria que amenazaba los empleos artesanales, mientras que las huelgas de los trabajadores textiles en estados unidos, a finales del siglo XIX, demandaban mejoras en las condiciones laborales y salarios más dignos.

- D) Inicio de la legislación laboral y los primeros intentos de regulación estatal (siglo XIX - principios del XX): Ante las presiones ejercidas por los movimientos obreros, los gobiernos iniciaron su intervención mediante la promulgación de las primeras disposiciones legales laborales. Dichas leyes tenían como objetivo establecer estándares mínimos destinados a salvaguardar a los trabajadores y regular las relaciones laborales. Por ejemplo, en el reino unido, la ley de fábricas de 1833 limitó las horas de trabajo de mujeres y niños en las fábricas. En estados unidos, la ley de ferrocarriles de 1888 instituyó una jornada laboral de ocho horas para los empleados del sector ferroviario. Estos primeros esfuerzos regulatorios estatales sentaron los cimientos para el posterior desarrollo del derecho laboral.
- E) Consolidación del derecho laboral como rama independiente (Principios del siglo XX): Con el transcurso del tiempo, el derecho laboral adquirió una posición consolidada como una rama autónoma del ordenamiento jurídico. Se instituyeron tribunales especializados y se promulgaron normativas más exhaustivas con el propósito de regular las relaciones laborales y resguardar los derechos de los trabajadores. La instauración de legislaciones específicas reflejó el reconocimiento de la importancia de proteger los intereses de los trabajadores en la sociedad industrializada. Por ejemplo, en Alemania, la ley de contratos de trabajo de 1927 estableció un marco legal completo para regular las relaciones laborales, mientras que, en Francia, el código del trabajo de 1910 compiló y codificó la legislación laboral preexistente.

- F) Reconocimiento y garantía de derechos fundamentales del trabajador (Siglo XX):
- lo largo del desarrollo del derecho laboral, se consagraron y aseguraron en las legislaciones laborales los derechos esenciales de los trabajadores, tales como la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva y la protección contra la discriminación laboral. Estos derechos emergieron como pilares fundamentales del derecho laboral contemporáneo y sentaron las bases para la salvaguarda de los trabajadores en el ámbito laboral. Por ejemplo, en estados unidos, la ley nacional de relaciones laborales de 1935 resguardó el derecho de los trabajadores a conformar sindicatos y llevar a cabo negociaciones colectivas con los empleadores, mientras que, en España, la constitución de 1978 consagró el derecho a la libertad sindical y a la huelga como derechos fundamentales.
- G) Expansión de la protección laboral y la seguridad social (siglo XX): Con el devenir del tiempo, se amplió la cobertura de protección laboral para abarcar aspectos como la seguridad laboral y la seguridad social. Se implementaron programas destinados a resguardar a los trabajadores frente a situaciones de enfermedad, accidente o desempleo, así como a garantizar la igualdad de trato en el ámbito laboral. Asimismo, se promovió la protección de grupos vulnerables en el mercado laboral, tales como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. Por ejemplo, en Suecia, se instauró en 1934 un sistema de seguro de desempleo para brindar amparo a los trabajadores desempleados, mientras que, en japon, la ley de normas laborales de 1947 estableció criterios mínimos respecto a salarios, jornadas laborales y seguridad en el trabajo con el fin de proteger a los trabajadores.

1.5. Marco legal

“El ordenamiento jurídico laboral comprende un corpus de regulaciones y disposiciones legales que gobiernan las interacciones entre empleadores y empleados, con el propósito de salvaguardar los derechos laborales y fomentar condiciones de trabajo justas y equitativas”.⁶ Dentro de este entramado normativo, resaltan una variedad de leyes y tratados internacionales que establecen derechos y deberes tanto para empleadores como para trabajadores, abarcando aspectos tales como la duración de la jornada laboral, la remuneración mínima, los beneficios laborales, así como la seguridad y la salud en el ámbito ocupacional, entre otros aspectos relevantes.

El entramado legal conformado por estas leyes y tratados establece un robusto marco normativo destinado a asegurar el respeto de los derechos humanos en el contexto laboral guatemalteco, impulsando la equidad de oportunidades, la eliminación de la discriminación y la promoción de la justicia social. En este sentido, resulta imperativo comprender el papel que desempeñan dichas regulaciones en la protección y salvaguarda de los derechos laborales en Guatemala, garantizando la existencia de condiciones laborales equitativas y seguras para todos los trabajadores dentro del territorio nacional. A continuación, analizaremos cada una y su función en el control de la justicia de los trabajadores:

- A) Constitución Política de la República de Guatemala: La carta magna establece los pilares esenciales del derecho laboral en el territorio nacional. Enuncia el derecho al

⁶ Sánchez Gómez, Laura María. **Legislación laboral internacional**. Pág. 13.

trabajo como un derecho fundamental, asegurando que cada individuo posee el derecho de participar en actividades económicas lícitas de su elección. Además, proscribire cualquier forma de discriminación laboral basada en criterios como raza, género, origen étnico, creencias religiosas o afiliación política, garantizando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Del mismo modo, reconoce la libertad sindical, el derecho a la huelga y la negociación colectiva como derechos inherentes de los trabajadores, facultando la creación de sindicatos y agrupaciones para la protección de sus intereses laborales. Es deber del estado fomentar el empleo, salvaguardar los derechos laborales y asegurar condiciones laborales dignas y seguras para todos los trabajadores.

- B) Código De Trabajo: El código de trabajo constituye el pilar fundamental del ordenamiento laboral en Guatemala, abordando una variedad de aspectos relativos a las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores. Establece disposiciones concernientes a la duración máxima de la jornada laboral, el establecimiento del salario mínimo, las regulaciones sobre vacaciones, así como las prestaciones laborales y las medidas de seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos relevantes. Asimismo, regula la contratación de trabajadores extranjeros, salvaguarda los derechos de las mujeres en estado de embarazo o lactancia, y prevé mecanismos para la prevención y resolución de conflictos laborales. El propósito del código de trabajo radica en asegurar condiciones laborales equitativas y justas, fomentando la estabilidad en el empleo y el pleno respeto de los derechos de los trabajadores dentro del contexto laboral guatemalteco.

- C) Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público: Esta legislación establece el derecho de los trabajadores a percibir una bonificación anual equivalente a un mes de salario, como reconocimiento a su desempeño y contribución al progreso nacional. La bonificación anual constituye un beneficio adicional al salario ordinario y se concede a todos los trabajadores, tanto del ámbito público como del privado, sin distinción de nivel remunerativo o categoría ocupacional. El propósito de esta normativa es fomentar la eficiencia laboral y mejorar el bienestar económico de los trabajadores y sus familias, ofreciéndoles un ingreso adicional que les permita hacer frente a gastos extraordinarios y mejorar su calidad de vida.
- D) Ley de Consolidación Salarial: El propósito de esta legislación es asegurar la equidad salarial entre géneros por labores de igual valía, al tiempo que instituye procedimientos para unificar las remuneraciones en el sector gubernamental. Dicha normativa veta la discriminación retributiva basada en el sexo, estipulando que tanto hombres como mujeres deben percibir igual compensación por servicios de idéntico mérito. Asimismo, dispone directrices para consolidar los emolumentos en el ámbito estatal, garantizando la equidad salarial y la transparencia en la gestión del recurso humano gubernamental. La ley de consolidación salarial pretende cerrar la brecha salarial de género y fomentar la igualdad de oportunidades en el contexto laboral.
- E) Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho De Sindicación: Este convenio, debidamente ratificado por Guatemala, salvaguarda el

derecho de los trabajadores a asociarse libremente en sindicatos y agrupaciones para la salvaguardia de sus intereses laborales. Asegura la autonomía sindical, el derecho a la negociación colectiva y la protección contra cualquier forma de represalia por actividades sindicales. Dicho convenio reconoce la trascendencia de la libertad sindical como un derecho primordial de los trabajadores, contribuyendo al reforzamiento de la democracia y la equidad social. Además, dispone que los sindicatos deben estar libres de cualquier injerencia indebida por parte de los empleadores o el estado, garantizando su independencia y capacidad para representar y defender eficazmente los intereses de los trabajadores y sus derechos fundamentales.

- F) Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso: El Convenio también ratificado por Guatemala, prohíbe el trabajo forzoso o compulsivo en todas sus manifestaciones, englobando la trata de personas, la servidumbre por deudas y la explotación infantil. Su propósito radica en extirpar esta práctica perjudicial y salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores. Dicho acuerdo estipula que el trabajo debe ser realizado de manera voluntaria y sin coacción o violencia de ningún tipo. Asimismo, proscribe la utilización de trabajadores en situaciones de explotación o servidumbre, asegurando su libertad y dignidad en el ámbito laboral. El convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso aspira a fomentar el respeto por los derechos humanos y laborales, y a prevenir y eliminar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en Guatemala.



1.6. Disciplinas del derecho laboral

El ámbito del derecho laboral se extiende para regular las relaciones y responsabilidades entre empleadores y trabajadores, abordando una variedad de disciplinas que se ocupan de aspectos específicos de estas interacciones. Dentro de esta vasta esfera, destacan seis disciplinas fundamentales, cada una dedicada a salvaguardar los derechos esenciales de los trabajadores y garantizar un equilibrio justo en el ámbito laboral. Estas disciplinas, conocidas como el derecho individual del trabajo, el derecho colectivo del trabajo, el derecho procesal del trabajo, el derecho de la seguridad social, el derecho internacional del trabajo y el derecho sindical, desempeñan roles cruciales en la preservación de la equidad laboral y la promoción de relaciones justas y equitativas entre empleadores y empleados. A lo largo de este escrito, profundizaremos en cada una de estas áreas, examinando su extensión, su relevancia legal y su función en el ámbito de la justicia laboral.

- A) **Derecho individual del trabajo:** El derecho individual del trabajo se constituye como el pilar que regula las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador a nivel particular. En su ámbito de competencia, aborda de manera detallada aspectos cruciales como el contrato laboral, documento jurídico que delinea los términos y condiciones para la prestación del trabajo y la correspondiente remuneración del trabajador. Además de este aspecto contractual, esta disciplina abarca un amplio espectro de consideraciones, entre las que se incluyen las condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, los períodos de descanso, así como la protección de la seguridad y salud ocupacional, entre otros elementos que configuran el entorno



laboral. Asimismo, reviste especial importancia en la esfera de la remuneración, la cual no se limita únicamente al salario base, sino que también comprende otros elementos como bonificaciones, comisiones y prestaciones sociales, constituyendo un conjunto integral de retribuciones por el trabajo desempeñado. En última instancia, este ámbito normativo aborda la finalización del contrato laboral, tanto por voluntad unilateral de alguna de las partes como por motivos objetivos como el despido o la dimisión, estableciendo un marco legal para la gestión de dichas eventualidades.

- B) Derecho colectivo del trabajo: El derecho colectivo del trabajo asume la responsabilidad de regular las complejas relaciones laborales que abarcan a los trabajadores y empleadores en su conjunto, fundamentándose en la organización sindical y la negociación colectiva. Este ámbito normativo consagra el reconocimiento y la salvaguarda del derecho de los trabajadores a agruparse en sindicatos y entidades laborales, así como la legitimación de los sindicatos para actuar en representación y negociación en nombre de los trabajadores. En su esencia, esta rama del derecho laboral se ocupa de normar la negociación colectiva, proceso mediante el cual los sindicatos y empleadores entablan diálogos para establecer las condiciones laborales y los términos del contrato colectivo. Este proceso engloba aspectos que van desde los salarios y las condiciones de trabajo hasta las prestaciones sociales y otros beneficios laborales. Además, el derecho colectivo del trabajo regula la práctica del derecho de huelga, un recurso legítimo



utilizado por los trabajadores para defender sus derechos e intereses laborales mediante acciones de presión adecuadamente enmarcadas por la normativa legal.

- C) Derecho procesal del trabajo: El derecho procesal del trabajo se encarga de normar los procedimientos y mecanismos destinados a resolver los conflictos laborales ante los tribunales y órganos jurisdiccionales especializados. Esta área abarca desde la presentación de demandas laborales hasta los recursos judiciales, pasando por la mediación y conciliación laboral, así como el desarrollo del proceso judicial laboral en sí. Uno de sus aspectos más destacados es el acceso a la justicia laboral, que garantiza a los trabajadores y empleadores la facultad de plantear sus reclamaciones y defensas ante los tribunales pertinentes. Asimismo, el derecho procesal del trabajo vela por el cumplimiento del debido proceso y la protección de los derechos fundamentales de las partes involucradas en el litigio laboral. Entre estos derechos se encuentran el derecho a un juicio imparcial, el derecho a la defensa y la garantía de igualdad procesal. En síntesis, esta disciplina resulta esencial para asegurar una administración de justicia laboral eficiente, imparcial y equitativa.

- D) Derecho de la seguridad social: El derecho de la seguridad social se encarga de regular el entramado de protección social diseñado para salvaguardar el bienestar y la estabilidad económica de los trabajadores y sus familias. En su ámbito de competencia, aborda diversos aspectos, como los regímenes de seguridad social, las prestaciones relacionadas con enfermedad, accidente o desempleo, las



pensiones y la asistencia médica. Asimismo, esta área del derecho laboral se ocupa de supervisar y controlar el funcionamiento de los sistemas de seguridad social, además de gestionar su financiamiento y administración. Un aspecto destacado que atiende es la universalidad de la protección social, orientada a garantizar que todos los trabajadores y sus familias accedan a una cobertura social adecuada, sin importar su situación laboral o económica. Además, se enfoca en asegurar la sostenibilidad financiera de dichos sistemas mediante la implementación de medidas financieras apropiadas y una gestión eficaz de los recursos disponibles.

- E) Derecho internacional del trabajo: El derecho internacional del trabajo se enfoca en regular las relaciones laborales a escala global, mediante tratados, convenios y normativas internacionales. Aborda diversos aspectos, como los derechos laborales fundamentales, la igualdad de trato, la migración laboral y la cooperación internacional en asuntos laborales. Un elemento esencial que trata es la salvaguarda de los derechos laborales básicos, reconocidos universalmente, como la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación y el trabajo digno. Además, se encarga de regular la migración laboral, referida al traslado de trabajadores entre países en busca de empleo o mejores condiciones laborales. Esto implica reconocer los derechos de los trabajadores migrantes, prevenir la explotación laboral y fomentar su integración social y laboral en los países receptores. En síntesis, esta disciplina resulta crucial para establecer estándares laborales mínimos a nivel mundial y proteger los derechos de los trabajadores en el contexto internacional.



F) Derecho sindical: El derecho sindical constituye una disciplina dedicada a regular la actividad de los sindicatos y las asociaciones de trabajadores en el ámbito laboral. Su ámbito abarca aspectos como la libertad sindical, el derecho de asociación, la representación sindical, la participación en la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga. Uno de sus pilares es la protección de la libertad sindical, reconocida como un derecho fundamental a nivel internacional. Esto implica garantizar que los trabajadores puedan organizarse en sindicatos y asociaciones laborales, participar en actividades sindicales de manera libre y voluntaria, y estar libres de represalias o discriminación. Además, esta rama del derecho laboral regula la representación sindical, que otorga a los sindicatos el derecho de representar y negociar en nombre de los trabajadores. Esto comprende aspectos como la elección de representantes sindicales, la participación en la negociación colectiva y la resolución de conflictos laborales mediante la mediación y conciliación sindical. En síntesis, el derecho sindical desempeña un papel fundamental en la protección y promoción de los intereses colectivos de los trabajadores, fortaleciendo su capacidad de negociación frente a los empleadores.





CAPÍTULO II

2. Principios del derecho laboral

“Los principios generales del derecho son los cimientos sobre los cuales se edifica la totalidad del sistema jurídico de una nación. En particular en el ámbito del derecho laboral, estos principios representan los fundamentos que orientan la interpretación y aplicación de las leyes laborales”.⁷ Elementos como la protección, la equidad, la igualdad y la indisponibilidad de derechos, entre otros, son imprescindibles para garantizar un entorno legal justo y equitativo en las interacciones laborales.

Los principios del derecho laboral emanan de la esencia misma del trabajo y las relaciones laborales. Su propósito radica en asegurar la protección de los trabajadores, establecer condiciones laborales justas y equitativas, fomentar la igualdad de trato entre empleadores y trabajadores, y salvaguardar el respeto por los derechos laborales fundamentales.

La relevancia jurídica de estos principios reside en su función como directrices interpretativas para los jueces y tribunales especializados en materia laboral al resolver casos vinculados al ámbito laboral. Estos principios contribuyen a asegurar una aplicación coherente y uniforme de las leyes laborales, promoviendo así la certeza jurídica y la protección de los derechos de los trabajadores.

⁷ Pérez Díaz, Ana Laura. **El derecho laboral y los principios tutelares del trabajo**. Pág. 60.



“En el ámbito de la justicia laboral, los principios del derecho laboral desempeñan un papel crucial al guiar la resolución de conflictos y la toma de decisiones judiciales. Al aplicar estos principios, los jueces y tribunales pueden garantizar que las decisiones judiciales sean justas, equitativas y respetuosas de los derechos fundamentales de los trabajadores”.⁸ Además, estos principios también ayudan a mantener un equilibrio adecuado entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores, lo que contribuye a fomentar relaciones laborales armoniosas y productivas en la sociedad.

2.1. Principio de protección laboral

El principio de protección en el derecho laboral constituye un concepto fundamental que aborda la responsabilidad del estado y de los empleadores de asegurar la protección integral de los derechos e intereses de los trabajadores en el ámbito laboral. Este principio se fundamenta en la premisa de que los trabajadores, debido a su situación de vulnerabilidad económica y su dependencia del empleo, requieren de una tutela especial por parte del marco legal para equilibrar las relaciones laborales y garantizar condiciones laborales justas y dignas.

Dentro del ámbito de la actividad sindical, el principio de protección implica que los sindicatos y sus miembros deben gozar de la libertad para organizarse, negociar colectivamente y participar en actividades sindicales sin temor a represalias por parte de

⁸ Uribe López, Marcela Patricia. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 17.

los empleadores. Esto abarca el derecho a la afiliación sindical, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a emprender acciones de huelga, entre otros aspectos.

En lo que respecta a la fiscalización y control de la actividad sindical, el principio de protección conlleva que las autoridades competentes deben velar por el acatamiento de la normativa laboral y asegurar que los sindicatos operen conforme a la ley. Esto implica supervisar el registro de sindicatos, garantizar la imparcialidad y equidad en las elecciones sindicales, así como prevenir cualquier tipo de interferencia o discriminación antisindical por parte de los empleadores.

Asimismo, el principio de protección desempeña un papel fundamental en la gestión apropiada de los conflictos laborales. Ante la emergencia de disputas entre empleadores y trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, este principio demanda el respeto de los derechos de ambas partes y la búsqueda de soluciones justas y equitativas. Esto implica promover el diálogo, la negociación y la mediación como medios para resolver los conflictos de manera pacífica y constructiva.

2.2. Principio de no discriminación

El principio de no discriminación en el ámbito laboral se sustenta en la premisa de que cada trabajador debe ser objeto de un trato imparcial y equitativo, independientemente de su origen étnico, género, edad, orientación sexual, creencias religiosas, discapacidad u otras particularidades personales. Su propósito radica en la prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación injustificada o arbitraria en el ámbito del empleo y las



condiciones laborales, con la finalidad de fomentar la equidad de oportunidades y preservar la dignidad inherente a cada individuo.

Dentro del ámbito sindical, el principio de no discriminación conlleva que los sindicatos deben ser inclusivos y representativos de todos los trabajadores, sin excepción alguna. Esto implica que los sindicatos están prohibidos de discriminar a los trabajadores por motivos de raza, género, religión u otras características protegidas, y deben asegurar la igualdad de trato y oportunidades para todos sus afiliados.

Desde la perspectiva de la supervisión y vigilancia de la actividad sindical, el principio de no discriminación requiere que las autoridades pertinentes investiguen y sancionen cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral, abarcando también la discriminación contra la actividad sindical. Esto implica implementar medidas eficaces para prevenir y erradicar prácticas discriminatorias en áreas como la contratación, la promoción laboral, el acceso a oportunidades de formación y otros aspectos vinculados al empleo.

En el planteamiento de conflictos laborales, el principio de no discriminación implica que todas las partes implicadas sean tratadas con imparcialidad y respeto, evitando la adopción de decisiones fundamentadas en prejuicios o estereotipos injustos. Asimismo, este principio demanda la atención a las necesidades y circunstancias particulares de cada trabajador al resolver conflictos y aplicar medidas disciplinarias, garantizando que las resoluciones sean equitativas y justas para todos los involucrados.

2.3. Principio de igualdad laboral

El principio de igualdad en el ámbito laboral se fundamenta en la premisa de otorgar a todos los trabajadores un tratamiento equitativo y exento de discriminación. Este principio esencial persigue asegurar que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y sean tratadas de manera justa y digna en el ámbito laboral, sin distinción alguna basada en su origen étnico, sexo, edad, orientación sexual, creencias religiosas u otras particularidades personales.

Dentro del ámbito sindical, el principio de igualdad conlleva la obligación de los sindicatos de abogar equitativamente por los intereses de todos los trabajadores, sin favorecer a un segmento específico. Esta premisa implica fomentar la participación de todos los afiliados y asegurar que se respeten los mismos derechos y oportunidades para todos, sin discriminación ni preferencias indebidas hacia ningún grupo en particular.

En lo concerniente a la supervisión y regulación de la actividad sindical, el principio de igualdad demanda que las autoridades pertinentes ejerzan una vigilancia constante para asegurar el acatamiento de la igualdad de oportunidades y trato en el entorno laboral. Esta tarea implica implementar medidas destinadas a prevenir y sancionar todo tipo de discriminación o tratamiento dispar en el empleo, además de promover políticas y prácticas que fomenten la inclusión y la diversidad en el ámbito laboral.



En la gestión de controversias laborales, el principio de igualdad demanda que se aborde a todas las partes con imparcialidad y equidad, asegurando el respeto de sus derechos e intereses de manera equitativa. Este enfoque implica establecer un proceso de negociación transparente y dialogado, con el objetivo de alcanzar soluciones justas y equitativas para todas las partes afectadas.

2.4. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral fundamenta la protección de los derechos mínimos e inalienables de los trabajadores, asegurando su integridad y dignidad en el contexto laboral. Este principio sostiene que los derechos reconocidos por la legislación laboral no pueden ser objeto de renuncia o disposición por parte del trabajador, incluso mediante acuerdo entre las partes.

Dentro del ámbito sindical, el principio de irrenunciabilidad conlleva la obligación de los sindicatos de salvaguardar los derechos de los trabajadores, impidiendo que renuncien a sus derechos laborales fundamentales en favor de terceros, como empleadores o empresas. Es deber de los sindicatos proporcionar información a los trabajadores sobre sus derechos y asegurar su respeto y protección en todo momento.

En términos de fiscalización y supervisión de la actividad sindical, el principio de irrenunciabilidad demanda que las autoridades pertinentes controlen y castiguen cualquier intento de vulnerar los derechos inalienables de los trabajadores. Esto requiere la

implementación de medidas para prevenir la coerción o influencia indebida sobre trabajadores para que renuncien a sus derechos laborales, así como para asegurar que cualquier acuerdo entre las partes respete los derechos mínimos estipulados por la legislación laboral.

En la gestión de conflictos laborales, el principio de irrenunciabilidad demanda la protección constante de los derechos esenciales de los trabajadores, incluso durante los procesos de negociación colectiva o individual. Esto implica que cualquier acuerdo o pacto alcanzado entre las partes debe salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores, preservando así su integridad y dignidad en el contexto laboral.

2.5. Principio de continuidad de la relación laboral

El principio de perpetuidad de la relación laboral estipula que la vinculación entre el empleador y el empleado perdura de forma ininterrumpida y constante, a menos que surjan motivos legales que justifiquen su finalización. Este precepto tiene como objetivo brindar estabilidad y certeza tanto al trabajador como al empleador, fomentando relaciones laborales sostenidas y previniendo la precarización del empleo.

En el ámbito de la supervisión y regulación de la actividad sindical, el principio de continuidad de la relación laboral implica que las entidades competentes deben asegurarse de que los empleadores respeten este principio al contratar y mantener en sus empleos a los trabajadores de forma ininterrumpida y sin justificaciones válidas para interrumpir su

continuidad. Esto requiere verificar el apego a los plazos de contratación establecidos por la normativa laboral y prevenir despidos arbitrarios o discriminatorios que afecten la continuidad laboral de los trabajadores.

En el apropiado abordaje de conflictos laborales, el principio de continuidad de la relación laboral demanda el respeto a los derechos de los trabajadores de mantener su empleo y evitar despidos sin justificación. Durante las negociaciones, tanto colectivas como individuales, las partes deben tener presente este principio y buscar soluciones que preserven la continuidad de las relaciones laborales, salvaguardando la estabilidad y seguridad ocupacional de los trabajadores.

2.6. Principio de la primacía de la realidad del derecho laboral

La primacía de la realidad, como principio rector del derecho laboral, determina que ante discrepancias entre lo consignado en documentos laborales y la realidad de los hechos, prevalecerá lo efectivamente acontecido. En otras palabras, se privilegia la situación fáctica de la relación laboral sobre lo estipulado en contratos o registros formales. Esta premisa tiene como objetivo salvaguardar los derechos de los trabajadores y evitar que los empleadores utilicen formalismos jurídicos para eludir sus responsabilidades laborales.

En el ámbito de la supervisión y control de las actividades sindicales, el principio de la primacía de la realidad conlleva que las entidades regulatorias pertinentes deben analizar minuciosamente las condiciones laborales reales de los empleados, sin limitarse a lo



consignado en los contratos laborales u otros documentos legales formales. Esta acción se lleva a cabo con el fin de asegurar que los derechos laborales de los trabajadores sean efectivamente observados y para prevenir posibles abusos por parte de los empleadores.

En el proceso adecuado de abordar conflictos laborales, el principio de la primacía de la realidad demanda que se tome en cuenta la situación efectiva de los trabajadores al examinar las quejas o disputas laborales. Las partes en conflicto deben presentar pruebas que den una representación precisa de las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, con el propósito de tomar decisiones justas y equitativas. De esta manera, se asegura que las decisiones adoptadas reflejen con fidelidad la realidad laboral y protejan de manera efectiva los derechos de los trabajadores.

2.7. Principio de la buena fe laboral

El principio de la buena fe en el ámbito laboral conlleva la obligación tanto para los empleadores como para los trabajadores de actuar con integridad, sinceridad y transparencia en todas sus interacciones laborales. Esta premisa implica un compromiso de comportamiento ético y honrado entre las partes implicadas en una relación laboral, fundamentado en la confianza mutua y en el reconocimiento de los derechos y deberes de cada una de ellas.

En el ámbito laboral, el principio de buena fe se manifiesta a través de diversas prácticas, tales como el respeto a los términos acordados en los contratos laborales, la comunicación



abierta y sincera entre empleadores y trabajadores, la disposición para colaborar en la solución de disputas laborales, así como el trato digno y cortés hacia todos los individuos en el ambiente laboral.

El propósito de este principio es fomentar un ambiente laboral caracterizado por la armonía y la colaboración, donde las partes involucradas puedan interactuar de manera constructiva y resolver sus discrepancias de forma pacífica y equitativa. Asimismo, busca cultivar la confianza y la estabilidad en las relaciones laborales, lo que repercute positivamente en el bienestar y el progreso tanto de los trabajadores como de las empresas.

En el ámbito de la supervisión y regulación de la actividad sindical, el principio de buena fe conlleva que tanto los sindicatos como los empleadores estén obligados a obrar con honestidad y acatamiento hacia las disposiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Cualquier actuación contraria a este principio puede dar lugar a medidas disciplinarias por parte de las autoridades pertinentes, con el propósito de salvaguardar los intereses de los trabajadores y asegurar un entorno laboral imparcial y justo.

2.8. Principio de solidaridad

“En el amplio espectro del Derecho Laboral, se distingue un principio que subyace a todas sus facetas: la solidaridad. Este principio, basado en la interconexión y cooperación entre empleadores y trabajadores, resulta esencial para el cultivo de relaciones laborales justas

y equitativas”.⁹ La solidaridad laboral se materializa en diversas manifestaciones, desde la solidaridad entre trabajadores para salvaguardar sus derechos hasta el compromiso con el bienestar de las próximas generaciones y la protección de los grupos más vulnerables en el ámbito laboral.

Durante este análisis exhaustivo, nos adentraremos en los fundamentos de la solidaridad en el ámbito laboral, desentrañando sus componentes y evaluando su relevancia en la fomentación de un ambiente laboral concorde y sostenible. Desde el vigor que emana de la cohesión entre trabajadores hasta el compromiso con un porvenir laboral inclusivo y justo, el principio de solidaridad se crea como un faro que orienta las medidas y directrices en el universo laboral.

- a) **Solidaridad entre trabajadores:** La solidaridad entre trabajadores representa un pilar esencial para el equilibrio de fuerzas en el ámbito laboral. Mediante la unión en sindicatos o asociaciones laborales, los trabajadores tienen la capacidad de negociar colectivamente con los empleadores con el propósito de mejorar sus condiciones laborales, salarios y prestaciones. Además, esta solidaridad se manifiesta en acciones conjuntas, tales como huelgas o protestas, mediante las cuales los trabajadores defienden sus derechos de manera unificada. Este vínculo fortalece la posición de los trabajadores frente a los empleadores y fomenta un entorno laboral más equitativo y justo para todos.

⁹ Yáñez Martínez, Juan Carlos. **La protección de los derechos laborales.** Pág. 77.



- b) **Solidaridad intergeneracional:** La solidaridad intergeneracional en el ámbito laboral reconoce la responsabilidad que tienen las generaciones actuales de garantizar el bienestar laboral de las futuras. Este concepto implica la implementación de políticas y prácticas laborales que no comprometan los recursos ni las oportunidades de las generaciones venideras. Asimismo, implica la inversión en programas de formación y capacitación para preparar a la próxima generación de trabajadores y asegurar su integración en un mercado laboral en constante cambio. La solidaridad intergeneracional promueve la sostenibilidad laboral a largo plazo y contribuye al desarrollo económico y social de la sociedad en su conjunto.
- c) **Solidaridad con grupos vulnerables:** Dentro del marco de la solidaridad laboral, es imperativo dirigir la atención hacia los grupos de trabajadores que enfrentan desafíos y vulnerabilidades acentuadas en el mercado laboral. Estos grupos pueden incluir a personas con discapacidad, mujeres, migrantes, minorías étnicas, entre otros. La solidaridad con estos segmentos implica el reconocimiento y abordaje de las desigualdades estructurales que enfrentan, asegurando su acceso a oportunidades laborales justas y equitativas. Este compromiso se refleja en la implementación de políticas de inclusión y no discriminación, la creación de programas de apoyo específicos y la promoción de la diversidad en el entorno laboral. Al propiciar la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, se fortalece el entramado social y se cultiva un ambiente laboral más inclusivo y enriquecedor para cada individuo.



CAPÍTULO III

3. Sindicatos

“La etimología del término "sindicato" se remonta al latín, derivado de la palabra "syndicatus", que a su vez encuentra su origen en el griego "syndikos", que se traduce como "de un síndico" o "representante". En la antigua Roma, un "síndico" era un representante legal designado para gestionar asuntos legales o comerciales en nombre de otros”.¹⁰ Esta función guarda similitud con la labor de un representante sindical contemporáneo, quien actúa en beneficio de un colectivo de individuos trabajadores en un mismo sistema.

Con el transcurso del tiempo, el término experimentó una evolución conceptual que lo condujo a designar a las asociaciones de trabajadores que se congregaban con el propósito de salvaguardar y fomentar sus intereses colectivos. Esta transformación tuvo lugar en el contexto de la Revolución Industrial, período en el cual los trabajadores empezaron a asociarse con el fin de negociar mejores condiciones laborales y salarios con los empleadores. Fue en este contexto histórico que el concepto de "sindicato" comenzó a emplearse para hacer referencia a tales agrupaciones de trabajadores.

Dentro del ámbito jurídico, el origen etimológico de "sindicato" refleja su rol fundamental como portavoz de los trabajadores en asuntos laborales y como protector de sus derechos

¹⁰ Vallejo Ruiz, Alberto José. **El sindicalismo en el derecho laboral**. Pág. 83.



e intereses. En la actualidad, el término "sindicato" se emplea extensamente en el ámbito del derecho laboral para hacer alusión a entidades conformadas por trabajadores, las cuales actúan como representantes y negociadores en nombre de sus afiliados frente a los empleadores y las instancias gubernamentales pertinentes.

“Los sindicatos, entidades compuestas por trabajadores, se constituyen con la finalidad de defender y resguardar los intereses laborales y económicos de estos frente a los empleadores. Actúan como el portavoz colectivo de los trabajadores, abogando por la mejora de las condiciones laborales, la garantía de remuneraciones adecuadas, la provisión de beneficios laborales y otros aspectos inherentes al ámbito del empleo”.¹¹ Su rol es esencial en la protección de los derechos laborales y en el fomento de relaciones laborales equitativas y justas.

Los sindicatos se definen como entidades encargadas de equilibrar las dinámicas de poder entre trabajadores y empleadores, impulsando la solidaridad y la acción conjunta como estrategias para alcanzar sus metas. Estas organizaciones representan los intereses laborales en distintos ámbitos, como la negociación colectiva, la gestión de conflictos laborales, la protección de derechos y la participación en esferas políticas y sociales. Su estructura se fundamenta en principios de democracia interna, otorgando a los miembros voz y voto en la toma de decisiones, y en la solidaridad entre pares, fortaleciendo así su capacidad de negociación y movilización en asuntos de interés compartido.

¹¹ Delgado Ramírez, Mauricio Ernesto. **La actividad sindical**. Pág. 12.

3.1. Afiliados

En el entramado del ámbito laboral, los sindicatos ocupan un lugar preeminente como garantes de los derechos y condiciones laborales de los trabajadores. La esencia misma de estos entes se alimenta de la implicación y la colaboración de sus asociados, quienes conforman el núcleo vital de estas entidades sindicales.

En este análisis, nos adentraremos en la vitalidad de los afiliados en los sindicatos, abordando su diversidad, cohesión y participación como cimientos que sustentan la acción sindical. Desde la libre elección que respalda su unión hasta el fortalecimiento que obtienen al hacerse eco de sus demandas de forma colectiva, los afiliados constituyen el motor propulsor que impulsa la lucha por condiciones laborales justas y equitativas. A través de esta indagación, exploraremos la riqueza y el valor de la afiliación sindical, reconociendo su relevancia en la edificación de un porvenir laboral más promisorio y humano.

- a) **Voluntariedad:** La voluntariedad en la adhesión a sindicatos constituye un principio esencial que salvaguarda el derecho de los trabajadores a decidir libremente si desean formar parte de una organización sindical. Esta premisa se sustenta en el derecho básico de asociación, reconocido tanto a nivel nacional como internacional. La voluntariedad garantiza que la representación sindical sea auténtica y democrática, al reflejar la elección deliberada de los trabajadores de buscar respaldo colectivo para abordar sus inquietudes laborales. Asimismo, fomenta la responsabilidad y el compromiso entre los afiliados, pues aquellos que optan por

unirse al sindicato están más inclinados a participar activamente en sus iniciativas y campañas.

- b) **Diversidad:** La diversidad entre los miembros afiliados refleja la extensa variedad de trabajadores que se benefician de la representación sindical. Los sindicatos representan a trabajadores de diversos sectores industriales, ocupaciones, edades, géneros y trasfondos culturales. Esta diversidad enriquece la esfera sindical al introducir una multiplicidad de puntos de vista, experiencias y preocupaciones dentro del movimiento sindical. Además, fortalece la capacidad de los sindicatos para abordar un amplio espectro de problemáticas laborales y para ajustarse a las transformaciones en el ámbito laboral y económico. Al reconocer y valorar la diversidad entre sus integrantes, los sindicatos pueden forjar una comunidad inclusiva y solidaria que refleje la fuerza y la cohesión de la clase trabajadora en su totalidad.

- c) **Solidaridad:** La solidaridad entre los miembros afiliados representa un pilar esencial de los sindicatos. Se fundamenta en la premisa de que los trabajadores comparten intereses que superan las diferencias individuales, y que la unión y la colaboración son esenciales para alcanzar metas comunes. Esta solidaridad impulsa la acción colectiva y refuerza la capacidad de los trabajadores para salvaguardar sus derechos laborales y mejorar sus condiciones de empleo. Asimismo, fomenta un sentido de comunidad y pertenencia entre los afiliados, estableciendo lazos de

respaldo mutuo y camaradería que fortalecen la cohesión y la resiliencia del movimiento sindical.

- d) **Participación:** La participación de los afiliados constituye un elemento esencial para el funcionamiento eficiente de los sindicatos. Los trabajadores tienen la posibilidad de involucrarse en diversas actividades sindicales, que van desde reuniones y asambleas hasta marchas, campañas de organización y acciones comunitarias. A través de su participación, los afiliados pueden aportar sus ideas, opiniones y habilidades, así como influir en las decisiones y políticas del sindicato. Este compromiso fomenta el empoderamiento de los trabajadores al otorgarles un rol activo en la protección de sus intereses laborales y en el fortalecimiento de un movimiento sindical democrático y sólido.
- e) **Empoderamiento:** La afiliación a un sindicato confiere poder a los trabajadores al otorgarles una voz colectiva y una plataforma desde la cual abogar por sus intereses laborales. Proporciona un medio efectivo para influir en las decisiones que afectan sus condiciones de trabajo y para trabajar en conjunto hacia metas compartidas de mejora y progreso en el ámbito laboral. Este empoderamiento se manifiesta en la capacidad de los afiliados para negociar colectivamente con los empleadores, participar en acciones sindicales y defender activamente sus derechos laborales. Al sentirse empoderados, los trabajadores se convierten en agentes de cambio tanto en sus lugares de trabajo como en la sociedad en su conjunto, contribuyendo así a la construcción de un futuro laboral más justo, equitativo y sostenible.

3.2. Estructura organizativa

“Dentro del entramado del movimiento sindical, la organización estructural se configura como el almacón que sostiene la representación y salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Desde las extensas asambleas generales hasta los comités ejecutivos especializados, cada elemento de esta configuración desempeña una función esencial en la promoción de la democracia sindical, la coordinación de actividades y el logro de metas colectivas”.¹² En esta exhaustiva evaluación, analizaremos los diversos componentes que conforman la estructura organizativa de los sindicatos, desde la asamblea general, donde se expresa la voluntad democrática de los afiliados, hasta los delegados sindicales en los lugares de trabajo, que fungirán como representantes de los trabajadores en la base.

De la misma forma examinaremos la función de los comités especializados y los servicios de apoyo en la provisión de recursos y orientación para fortalecer la capacidad de los sindicatos en la protección de los derechos laborales. A través de este análisis, exploraremos cómo la estructura organizativa de los sindicatos no solo refleja los principios de solidaridad y participación, sino que también sirve como fundamento para la edificación de un futuro laboral más equitativo y justo.

- a) **Asamblea General:** La asamblea general constituye el órgano supremo de un sindicato, donde cada afiliado ostenta voz y voto. Este entorno democrático es propicio para la deliberación y resolución de los asuntos trascendentales que inciden

¹² Gómez López, Víctor Manuel. **Funciones de los sindicatos.** Pág. 22.



en los trabajadores representados por la entidad sindical. En este contexto se establecen directrices, se designan líderes sindicales, se ratifican presupuestos y se adoptan decisiones estratégicas. La asamblea general emerge como un espacio primordial para fomentar la participación y el compromiso de los afiliados, proporcionándoles la oportunidad de influir directamente en la orientación y la gestión del sindicato.

- b) **Comité Ejecutivo:** El comité ejecutivo, órgano investido de la gestión cotidiana y la administración del sindicato, se compone de líderes sindicales electos, quienes asumen roles específicos dentro de la entidad. Bajo la dirección del presidente o secretario general, quien encabeza el comité y coordina sus acciones, el tesorero asume la responsabilidad de la gestión financiera del sindicato, mientras que otros miembros pueden ser designados para áreas como comunicaciones, organización sindical y relaciones laborales. Al ejecutar las decisiones adoptadas por la asamblea general, supervisar las operaciones sindicales y representar al sindicato en negociaciones y eventos externos, el comité ejecutivo desempeña una función crucial en la materialización de los objetivos y directrices establecidos.
- c) **Departamentos y Comités Especializados:** Los sindicatos, en su estructura organizativa, pueden contar con departamentos y comités especializados destinados a áreas específicas de labor. Estas unidades se enfocan en aspectos tales como negociación colectiva, organización sindical, comunicaciones, capacitación y educación, asuntos legales y derechos laborales. Integradas por

especialistas en sus respectivos campos, estas entidades colaboran estrechamente con el comité ejecutivo y la asamblea general para diseñar estrategias, programas y políticas sindicales eficaces. Su propósito es reforzar la capacidad sindical en áreas críticas y asegurar una atención adecuada a las inquietudes y necesidades de los afiliados.

- d) **Delegados Sindicales:** Los delegados sindicales, seleccionados por los afiliados en lugares de trabajo específicos o unidades laborales, son representantes que facilitan la comunicación entre los trabajadores y el sindicato. Su función implica la transmisión de información, la recolección de opiniones y preocupaciones, así como la defensa de los intereses de los trabajadores en procesos de negociación y disputas laborales. Al operar en la base del sindicato, estos delegados mantienen un contacto directo con los trabajadores en sus respectivos entornos laborales, permitiéndoles identificar y abordar desafíos específicos a nivel local. Su contribución resulta esencial para garantizar que los trabajadores estén debidamente informados y representados en el ámbito sindical, alentando así la participación y la solidaridad entre los afiliados.

- e) **Asesoría Legal y Protección Integral para los Afiliados:** Numerosos sindicatos proporcionan una variedad de servicios de apoyo, como asesoría legal y asistencia en conflictos laborales, así como orientación en cuestiones de seguridad y salud ocupacional. Estos servicios también abarcan programas de capacitación y desarrollo profesional, junto con beneficios sociales como seguros de salud y planes



de jubilación. La oferta de estos servicios es esencial para potenciar la capacidad del sindicato en la defensa y promoción de los intereses de sus miembros en todos los ámbitos laborales. Asimismo, evidencia el compromiso del sindicato hacia el bienestar y la seguridad de sus afiliados, lo que fortalece la confianza y la solidaridad en su seno.

3.3. Representación del trabajador

“Los sindicatos laborales ejercen una función primordial como portavoces de los trabajadores en el contexto laboral, constituyéndose en una entidad colectiva que promueve y salvaguarda los intereses e inquietudes de sus adherentes frente a los empleadores y las instancias gubernamentales”.¹³ Este ejercicio de representación colectiva resulta crucial para nivelar el terreno en las relaciones de poder entre empleadores y empleados, otorgando a estos últimos la capacidad de negociar en condiciones de paridad y alcanzar resultados más favorables que si actuaran de manera individual.

Una de las funciones principales de los sindicatos es participar en procesos de negociación colectiva en representación de sus afiliados. En estas negociaciones, los representantes sindicales se reúnen con los empleadores para abordar una amplia gama de asuntos laborales, que incluyen salarios, horarios laborales, beneficios, condiciones de trabajo y políticas laborales en general. La capacidad de los sindicatos para negociar colectivamente

¹³ Torres Rodríguez, Javier Alberto. **Relaciones colectivas de trabajo**. Pág. 29.



permite que los trabajadores tengan influencia en las decisiones que afectan su vida laboral, garantizando así la consideración de sus intereses.

Los sindicatos, además de su función en la negociación colectiva, ejercen representación en múltiples situaciones laborales, incluyendo conflictos, despidos, discriminación, y otros asuntos laborales. Los delegados sindicales ofrecen respaldo y ayuda a los trabajadores afectados, proporcionando orientación jurídica, facilitando la mediación y ofreciendo defensa en procedimientos legales en caso de ser requerido.

La actuación sindical trasciende el ámbito laboral, extendiéndose a la esfera política y social. Numerosas organizaciones sindicales participan en la formulación de políticas públicas que benefician a los trabajadores, así como en la defensa de los derechos humanos y la promoción de la justicia social a nivel societal. Esta actividad política y social evidencia el compromiso de los sindicatos con la protección de los intereses de sus afiliados más allá del entorno laboral, aportando al bienestar y progreso de la comunidad en su totalidad.

3.4. Negociación colectiva

“La negociación colectiva representa un procedimiento de importancia central en el contexto laboral, en el cual los sindicatos, en calidad de representantes de los trabajadores, procuran alcanzar consensos con los empleadores respecto a una diversidad de asuntos

vinculados a las condiciones de empleo y trabajo”.¹⁴ Esta dinámica constituye un recurso vital para asegurar que los trabajadores participen en la configuración de sus condiciones laborales y tengan incidencia en las determinaciones que impactan su bienestar dentro del ámbito laboral.

- a) Temas de negociación: Durante el proceso de negociación colectiva, se discuten una diversidad de asuntos cruciales tanto para los trabajadores como para los empleadores. Entre estos, el salario emerge como uno de los elementos preeminentes, donde se exploran incrementos salariales, esquemas de remuneración y suplementos adicionales, tales como bonificaciones y prestaciones complementarias. Asimismo, las condiciones laborales constituyen un punto nodal de deliberación, englobando aspectos como los horarios laborales, los intervalos de descanso, la seguridad y la salud ocupacional, así como la calidad del entorno laboral. Otros temas recurrentes incluyen prestaciones sociales, como seguros médicos, planes de retiro, períodos de vacaciones y licencias, además de políticas de desarrollo profesional, oportunidades de formación y ascenso interno. La diversidad temática abordada en la negociación colectiva evidencia la importancia de atender todos los ámbitos que inciden en la experiencia laboral de los trabajadores.
- b) Proceso de negociación: La negociación colectiva se desenvuelve conforme a un proceso estructurado que demanda un diálogo constante y un compromiso mutuo.

¹⁴ Lorenzo Pérez, Luis Eduardo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Pág. 93.

En un primer momento, se instaura una fase preparatoria, donde cada parte define sus metas y prioridades, además de evaluar el panorama laboral y las condiciones económicas circundantes. Acto seguido, se inicia el intercambio de propuestas durante encuentros de negociación, en los cuales se debaten los términos y condiciones a modificar o establecer. Durante estas deliberaciones, es habitual que las partes esgriman argumentos respaldados por datos y evidencia, procurando alcanzar un punto de equilibrio entre sus intereses respectivos. En caso de que las partes no lleguen a un consenso de manera directa, pueden optar por recurrir a la mediación o al arbitraje como mecanismos alternativos de resolución de disputas. En última instancia, el propósito consiste en arribar a un acuerdo mutuamente aceptable que satisfaga las necesidades de ambas partes y fomente relaciones laborales armoniosas y productivas.

- c) Acuerdo colectivo: Una vez que las partes han llegado a un consenso en la negociación colectiva, se procede a formalizar dicho acuerdo en un instrumento jurídico denominado acuerdo o convenio colectivo. Este documento, esencial en la regulación de las relaciones laborales, detalla minuciosamente los términos y condiciones de empleo aplicables a los trabajadores representados por el sindicato durante un período específico. En su contenido, el acuerdo colectivo abarca aspectos cruciales como salarios, horarios laborales, prestaciones, periodos vacacionales, mecanismos de resolución de conflictos y otras disposiciones pertinentes para la relación laboral. Es imperativo subrayar que el acuerdo colectivo constituye un vínculo jurídico obligatorio para ambas partes y sirve como



fundamento para la gestión de las relaciones laborales durante su vigencia. Asimismo, cabe mencionar que dicho acuerdo puede ser objeto de revisión y modificación en futuras instancias de negociación colectiva, adaptándose así a las transformaciones del entorno laboral y las condiciones económicas.

- d) **Importancia de la negociación colectiva:** La negociación colectiva, en su esencia, ejerce un papel fundamental en la consolidación de la estabilidad laboral y la equidad en los entornos laborales. Sirve como un método estructurado y transparente para la resolución de conflictos y la consecución de acuerdos que sean mutuamente ventajosos para trabajadores y empleadores. Asimismo, esta práctica fomenta la homogeneidad en las condiciones laborales y la justa distribución de recursos, contribuyendo a mitigar las disparidades sociales y favorecer el desarrollo económico general de la sociedad. Al fortalecer la interacción entre las partes y fomentar un clima de cooperación y confianza, la negociación colectiva establece los cimientos para un progreso laboral sostenible y equitativo.

3.5. Defensa de los derechos laborales

En el entramado complejo de las interacciones laborales, los sindicatos son los defensores infatigables de los derechos fundamentales de los trabajadores. En un contexto donde las condiciones de empleo y las dinámicas laborales pueden presentar desafíos significativos, los sindicatos cumplen una función esencial en la salvaguardia y el fomento de los derechos laborales.



En este análisis exhaustivo, nos adentraremos en los aspectos concernientes a la salvaguardia de los derechos laborales por parte de los sindicatos, desde la protección de los derechos fundamentales hasta la supervisión y el acatamiento de la normativa laboral. Examinaremos cómo los sindicatos se posicionan como custodios de la equidad y la justicia en el ámbito laboral. A través de esta perspectiva detallada, desentrañaremos los mecanismos y estrategias que los sindicatos implementan para garantizar el respeto y la protección de los derechos laborales en el lugar de trabajo. En última instancia, esta exploración nos conducirá a una comprensión más profunda del papel crítico que los sindicatos desempeñan en la edificación de un entorno laboral más equitativo, justo y respetuoso de los derechos humanos.

“La salvaguardia de los derechos fundamentales en el entorno laboral abarca un espectro amplio que va más allá del mero cumplimiento de las normas legales fundamentales. Conlleva asegurar que los trabajadores gocen de condiciones laborales dignas y seguras, así como de un trato justo y equitativo en todas las fases de su empleo”.¹⁵ Esto engloba el respeto a derechos esenciales como la igualdad de oportunidades, la prohibición de discriminación por motivos de género, raza, religión u orientación sexual, y la preservación de la salud y seguridad ocupacional.

Los sindicatos asumen una función central en este resguardo al impulsar la aplicación y ejecución eficaz de las leyes laborales, y al abogar por mejoras en las regulaciones vigentes para asegurar su adecuación a las dinámicas cambiantes del ámbito laboral.

¹⁵ Baldizzone, Carlos Alberto. **Derecho Individual del trabajo**. Pág. 45.



Además, frecuentemente fomentan la educación y sensibilización sobre los derechos laborales entre los trabajadores, capacitándolos para identificar y reclamar sus derechos en sus entornos laborales.

La supervisión y aplicación de la legislación laboral constituyen acciones fundamentales para garantizar la observancia y protección efectiva de los derechos de los trabajadores en la realidad laboral. En este contexto, los sindicatos ejercen una función vital al fungir como defensores de los derechos laborales, vigilando de manera rigurosa el acatamiento de las disposiciones laborales por parte de los empleadores.

Este proceso puede abarcar la realización de inspecciones periódicas en los sitios laborales con el fin de detectar posibles infracciones de las normativas laborales, tales como el pago de remuneraciones inferiores al salario mínimo establecido, la ausencia de medidas de seguridad apropiadas o la contravención de las disposiciones relativas a la jornada laboral. Asimismo, los sindicatos suelen colaborar estrechamente con las autoridades laborales y otros entes reguladores para investigar y atender las denuncias referentes a violaciones de los derechos laborales.

Asimismo, los sindicatos ofrecen respaldo y orientación a los trabajadores que se enfrentan a vulneraciones de sus derechos laborales, facilitándoles la comprensión de sus prerrogativas y alternativas legales, y otorgándoles recursos y representación jurídica si resulta necesario. Esta labor de vigilancia activa y el empeño por asegurar el acatamiento de la normativa laboral son esenciales para salvaguardar los derechos y la integridad de



los trabajadores en el entorno laboral, y para propiciar condiciones de trabajo equitativas y justas para todos.



CAPÍTULO IV

4. Falta de control a la actividad sindical para el debido planteamiento de conflictos colectivos de trabajo en Guatemala

El artículo 1 del Código de Trabajo regula: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.” La resolución de conflictos plasmada en la legislación laboral del país plantea la premisa de la falta de control sobre la actividad sindical en Guatemala que es una problemática que afecta profundamente el escenario laboral del país. Este problema se refiere a la ausencia o debilidad de mecanismos efectivos de regulación y supervisión de las actividades sindicales, lo que conlleva a una serie de consecuencias negativas, especialmente en lo que respecta al adecuado planteamiento y resolución de conflictos colectivos de trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala en su artículo 45 establece que: “Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.” Denotando una clara adquisición de responsabilidad sobre los afiliados de un colectivo por lo que deben actuar con eficacia en el planteamiento de los conflictos.



En Guatemala, los sindicatos enfrentan diversos obstáculos y limitaciones que dificultan su funcionamiento eficaz y su capacidad para representar y defender los intereses de los trabajadores. Entre estos obstáculos se encuentran la falta de autonomía sindical, la interferencia y presión por parte de los empleadores y las autoridades, así como la violencia y persecución contra líderes sindicales.

La falta de control sobre la actividad sindical dificulta el ejercicio legítimo de los derechos de los trabajadores a la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga. Esto se traduce en una debilidad en la capacidad de los sindicatos para plantear y resolver conflictos laborales de manera efectiva y justa. Los trabajadores se ven impedidos de ejercer plenamente su derecho a la negociación colectiva y de utilizar la huelga como último recurso en caso de desacuerdo con los empleadores.

Además, la falta de control sobre la actividad sindical contribuye a un clima laboral tenso y conflictivo, donde los trabajadores se sienten desprotegidos y vulnerables frente a posibles abusos por parte de los empleadores. Esto puede generar un ambiente laboral poco favorable para la productividad y el desarrollo económico, ya que la falta de diálogo y negociación entre empleadores y trabajadores puede obstaculizar la resolución pacífica de conflictos y la implementación de mejoras en las condiciones laborales.

La falta de control sobre la actividad sindical en Guatemala representa una seria limitación para el ejercicio de los derechos laborales y la promoción de condiciones laborales justas y equitativas. Es fundamental que se implementen medidas efectivas para fortalecer la

autonomía sindical y garantizar un entorno laboral donde los trabajadores puedan organizarse libremente, negociar colectivamente y resolver conflictos laborales de manera pacífica y justa.

4.1. Causas de los conflictos colectivos de trabajo

La relación entre empleadores y trabajadores es fundamental en cualquier entorno laboral, y es inevitable que surjan discrepancias y conflictos en ocasiones. En el contexto de Guatemala, la falta de control sobre la actividad sindical para el debido planteamiento de conflictos colectivos de trabajo es una problemática que afecta la estabilidad y el clima laborales en el país. Para comprender mejor esta situación, es necesario explorar las causas subyacentes y los diversos factores que contribuyen a esta problemática. En este sentido, se examinarán en detalle las razones por las cuales los trabajadores y los sindicatos enfrentan dificultades para plantear de manera efectiva los conflictos laborales y negociar condiciones de trabajo justas y equitativas con los empleadores.

Disputas sobre salarios y beneficios: Las discrepancias salariales pueden surgir debido a la percepción de los trabajadores de que sus salarios no son adecuados en comparación con el costo de vida o con los estándares de la industria. Esta situación puede agravarse si los trabajadores sienten que no se le reconoce su contribución al éxito de la empresa o si observan desigualdades salariales injustificadas entre distintos grupos de empleados. Además, los trabajadores pueden demandar mejoras en beneficios adicionales como



seguro médico, bonificaciones, subsidios de transporte, entre otros, especialmente si perciben que estos beneficios son insuficientes o han sido reducidos en el tiempo.

Condiciones de trabajo inseguras o poco saludables: Las preocupaciones por la seguridad y la salud en el lugar de trabajo pueden ser una fuente importante de conflicto. Los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y saludable, y pueden plantear demandas colectivas si perciben que las condiciones de trabajo no cumplen con los estándares mínimos de seguridad o si no se han implementado medidas adecuadas para proteger su bienestar. Esto puede incluir la falta de equipo de protección adecuado, la exposición a sustancias tóxicas, la falta de capacitación en seguridad, o la ausencia de medidas preventivas para evitar accidentes laborales.

Discriminación laboral: La discriminación en el lugar de trabajo puede adoptar muchas formas, como la discriminación por motivos de género, edad, origen étnico, orientación sexual, discapacidad, entre otros. Los trabajadores pueden enfrentarse a situaciones de trato injusto, acoso laboral o falta de oportunidades de desarrollo profesional debido a su condición o características personales. La percepción de discriminación puede generar resentimiento y malestar entre los trabajadores y motivar la búsqueda de acciones colectivas para exigir un trato justo y equitativo en el lugar de trabajo.

Despidos injustificados o masivos: Los despidos injustificados o masivos pueden ser percibidos como una amenaza para la estabilidad laboral y financiera de los trabajadores, lo que puede generar tensiones y desencadenar conflictos colectivos. Los trabajadores



pueden sentirse vulnerables ante la posibilidad de perder sus empleos sin justificación válida, y pueden buscar proteger sus derechos y seguridad laboral a través de acciones colectivas. Los despidos masivos, en particular, pueden tener un impacto significativo en la comunidad laboral y generar una respuesta colectiva por parte de los trabajadores afectados y de sus colegas solidarios.

4.2. Medios de manifestación de los conflictos

En cualquier entorno laboral, la relación entre empleadores y trabajadores puede ser compleja y, en ocasiones, conflictiva. Cuando las discrepancias entre ambas partes no se resuelven de manera adecuada, pueden surgir conflictos colectivos de trabajo que afectan la estabilidad y el clima laboral. En este contexto, es crucial comprender las diversas formas en las que estos conflictos pueden manifestarse, ya que estas acciones colectivas reflejan la determinación de los trabajadores para hacer valer sus derechos y defender sus intereses en el lugar de trabajo.

En este análisis, exploraremos en detalle las protestas y manifestaciones, los paros laborales y las huelgas como herramientas utilizadas por los trabajadores para expresar su descontento y presionar a los empleadores para que aborden las demandas laborales. Además, examinaremos el impacto social, económico y legal de estas acciones, así como la importancia de buscar soluciones pacíficas y equitativas para resolver los conflictos laborales.

Protestas y manifestaciones: Las protestas y manifestaciones son herramientas efectivas para expresar el descontento de los trabajadores respecto a las condiciones laborales. Estas acciones pueden incluir marchas pacíficas, mítines en lugares estratégicos o piquetes informativos frente a las instalaciones del empleador. Además de llamar la atención sobre los problemas laborales, las protestas buscan generar solidaridad entre los trabajadores y presionar a los empleadores para que tomen medidas correctivas. La visibilidad pública de estas acciones puede influir en la opinión pública y ejercer presión sobre las autoridades y empleadores para abordar las demandas de los trabajadores.

Paros laborales: Los paros laborales implican la suspensión temporal de las actividades laborales como una medida de presión para que los empleadores atiendan las demandas de los trabajadores. Estos paros pueden ser parciales, donde solo ciertos sectores o grupos de trabajadores interrumpen sus labores, o totales, donde toda la actividad laboral se detiene por completo. Los paros laborales pueden tener un impacto significativo en la producción o la prestación de servicios, lo que puede ejercer una presión adicional sobre los empleadores para que negocien de manera constructiva y rápida.

Huelgas: Las huelgas representan la forma más extrema de acción colectiva de los trabajadores y consisten en la suspensión total de las labores laborales durante un período de tiempo determinado. Las huelgas suelen ser el último recurso utilizado por los trabajadores cuando las negociaciones con los empleadores han fracasado y no se ha logrado llegar a un acuerdo satisfactorio. Para que una huelga sea legal, generalmente se requiere que cumpla con ciertos requisitos legales, como el aviso previo a las autoridades

laborales y la garantía de servicios esenciales. Las huelgas pueden tener un impacto significativo en la economía y la sociedad, y pueden generar presión tanto en los empleadores como en el gobierno para buscar una solución rápida y equitativa al conflicto laboral.

4.3. Implementación de medidas de control sindical

En Guatemala, como en muchos otros países, la actividad sindical desempeña un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas. Sin embargo, la falta de control sobre esta actividad puede dar lugar a problemas como la ineficacia en el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo y la vulneración de los derechos de los trabajadores. Para abordar esta problemática, se requiere la implementación de medidas efectivas que fortalezcan el control sobre la actividad sindical y promuevan una relación laboral armoniosa y equilibrada. En este contexto, se presentan cinco medidas clave que buscan mejorar la transparencia, la participación y la eficacia de la actividad sindical en Guatemala. Estas medidas incluyen la publicidad de las actividades sindicales, la supervisión constante por parte del Ministerio de Trabajo, la implementación de normativa para los pliegos de peticiones, la promoción de la participación equitativa en los sindicatos y la creación de mecanismos ágiles de resolución de conflictos. A través de estas acciones, se busca fortalecer el control sobre la actividad sindical y promover un ambiente laboral justo, pacífico y respetuoso de los derechos de los trabajadores en Guatemala.



Publicidad de las actividades sindicales: La publicidad de las actividades sindicales es esencial para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas dentro del movimiento sindical. Esto significa que los sindicatos deben divulgar de manera clara y accesible todas sus acciones, incluyendo reuniones, decisiones tomadas, planes de acción y resultados obtenidos. Esta divulgación puede realizarse a través de diversos medios, como boletines informativos, páginas web sindicales, redes sociales y comunicados de prensa. Al hacerlo, se promueve la participación informada de los trabajadores en las actividades sindicales, se fortalece la confianza en la representación sindical y se disipa cualquier percepción de opacidad o falta de transparencia.

Supervisión ministerial constante para la revisión de los conflictos previo a su planteamiento: La supervisión constante por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es crucial para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y prevenir posibles abusos en la actividad sindical. Esta supervisión implica la revisión y seguimiento continuo de los conflictos laborales desde su gestación hasta su resolución. El Ministerio actúa como un mediador imparcial y neutral, facilitando el diálogo entre las partes en conflicto, identificando posibles irregularidades o violaciones a los derechos laborales y asegurando que se respeten los procedimientos legales establecidos. Además, esta supervisión contribuye a la detección temprana de conflictos y a la adopción de medidas preventivas para evitar su escalada y promover una cultura de paz laboral.

Implementación de normativa y requisitos para los pliegos de peticiones: La implementación de normativa clara y precisa para la presentación de pliegos de peticiones



garantiza que los conflictos colectivos se planteen de manera fundamentada y legítima. Esta normativa establece los procedimientos y requisitos que deben cumplir los sindicatos al presentar sus demandas laborales, asegurando así la calidad y validez de estas. Entre estos requisitos pueden incluirse la firma de un porcentaje mínimo de trabajadores afiliados al sindicato, la presentación de pruebas o evidencias que respalden las demandas, la realización de consultas previas con los trabajadores afectados y la observancia de plazos y formalidades establecidas en la ley. Al establecer criterios claros y objetivos, se evita la manipulación o el abuso de la actividad sindical y se promueve una cultura de diálogo y negociación basada en el respeto mutuo y la legalidad.

Promoción de la participación y representación sindical equitativa: Es fundamental promover la participación y la representación equitativa en los sindicatos, garantizando la inclusión de diversos sectores de trabajadores, incluyendo mujeres, trabajadores migrantes, personas con discapacidad y grupos minoritarios. Esto se puede lograr a través de campañas de sensibilización, programas de capacitación y acciones afirmativas que fomenten la participación y el liderazgo sindical de estos grupos. Al asegurar una representación diversa y equitativa en los sindicatos, se fortalece la legitimidad y la efectividad de la actividad sindical, y se promueve una mayor inclusión y diversidad de perspectivas en la defensa de los derechos laborales.

Creación de mecanismos de resolución de conflictos ágiles y eficaces: Para garantizar una gestión eficaz de los conflictos laborales, es necesario establecer mecanismos de resolución de conflictos ágiles, transparentes y eficaces. Esto puede incluir la creación de



tribunales laborales especializados, la promoción de la mediación y el arbitraje como métodos alternativos de resolución de conflictos, y la capacitación de funcionarios judiciales y mediadores en técnicas de negociación y resolución de conflictos. Al proporcionar vías de solución de controversias accesibles y eficientes, se reduce la probabilidad de escalada de conflictos y se fomenta la resolución pacífica y satisfactoria de los mismos, contribuyendo así a la estabilidad y la paz laboral en el país.

4.4. Falta de control a la actividad sindical para el debido planteamiento de conflictos colectivos de trabajo en Guatemala

En Guatemala, la actividad sindical desempeña un papel crucial en la protección de los derechos laborales y la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas. Sin embargo, la falta de control sobre esta actividad puede dar lugar a problemas que afectan la estabilidad y el clima laborales en el país, especialmente en lo que respecta al adecuado planteamiento de conflictos colectivos de trabajo. Esto se debe a la insuficiente supervisión y a la interferencia indebida en las actividades sindicales, lo que impacta directamente en los medios de negociación y resolución de disputas en el ámbito laboral.

La falta de supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales puede propiciar la presentación de demandas laborales sin un fundamento sólido o la manipulación de los procesos de negociación colectiva. Esta falta de control puede llevar a situaciones en las que los sindicatos no cumplan con los requisitos legales para representar adecuadamente los intereses de los trabajadores, lo que debilita su capacidad de negociación frente a los



empleadores. Por otro lado, la interferencia indebida, que puede provenir tanto de los empleadores como de las autoridades, socava la autonomía sindical y crea un clima de desconfianza entre las partes, lo que dificulta aún más la resolución pacífica de conflictos laborales.

Para resolver estas problemáticas, es crucial fortalecer los mecanismos de supervisión y regulación de las actividades sindicales por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esto implica asignar recursos adecuados y personal capacitado para llevar a cabo una supervisión constante y efectiva, garantizando el cumplimiento de la legislación laboral vigente. Además, se propone establecer procedimientos claros y transparentes para el registro y la supervisión de los sindicatos, así como para la presentación de pliegos de peticiones y la resolución de conflictos laborales. Estos procedimientos deben asegurar el cumplimiento de requisitos legales y el respeto de los derechos de ambas partes durante el proceso de negociación colectiva. Asimismo, se enfatiza la importancia de promover la transparencia y la rendición de cuentas en la actividad sindical, mediante la publicación de informes periódicos sobre las acciones realizadas por los sindicatos y los resultados de las negociaciones colectivas.

Es por eso por lo que, mediante la implementación de estas medidas, se podrá abordar la falta de control sobre la actividad sindical en Guatemala y garantizar un adecuado planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, fortaleciendo así la estabilidad y el desarrollo del país. Sin embargo, es fundamental que estas medidas se implementen de



manera efectiva y se respeten los principios fundamentales del derecho laboral, garantizando la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En conclusión, abordar la falta de control sobre la actividad sindical en Guatemala es crucial para promover un ambiente laboral justo y equitativo. La falta de supervisión efectiva y la interferencia indebida en las actividades sindicales pueden socavar los derechos de los trabajadores y dificultar la resolución pacífica de conflictos laborales. Es evidente que fortalecer los mecanismos de supervisión y regulación de las actividades sindicales es fundamental para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y proteger los intereses de los trabajadores.

Además, es importante promover la transparencia y la rendición de cuentas en la actividad sindical, lo que contribuirá a generar confianza tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Esto implica la publicación de informes periódicos sobre las acciones realizadas por los sindicatos y los resultados de las negociaciones colectivas. Al mismo tiempo, es esencial respetar los principios fundamentales del derecho laboral, como la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, para garantizar que cualquier intervención del Estado en la actividad sindical se base en razones de interés público y respete la autonomía de los sindicatos.

En última instancia, mediante la implementación efectiva de medidas que fortalezcan el control sobre la actividad sindical, Guatemala podrá avanzar hacia un entorno laboral más justo, pacífico y respetuoso de los derechos de los trabajadores. Esto no solo beneficiará a los trabajadores al garantizar condiciones laborales dignas, sino que también contribuirá



al desarrollo económico y social del país al fomentar la estabilidad laboral y la productividad en el lugar de trabajo.



BIBLIOGRAFÍA

- BALDIZZONE, Carlos Alberto. **Derecho individual del trabajo**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 2019.
- CASTILLO, Raúl Alberto. **Tratado de derecho laboral**. 8ª ed. Madrid, España: Ed. Aranzadi, 2020.
- DELGADO RAMÍREZ, Mauricio Ernesto. **La actividad sindical**. 12ª ed. México: Ed. Oxford University Press, 2018.
- GÓMEZ LÓPEZ, Víctor Manuel. **Funciones de los sindicatos**. 7ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2021.
- LORENZO PÉREZ, Luis Eduardo. **Conflictos colectivos de trabajo**. 4ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Legis, 2020.
- MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, Ricardo Andrés. **Derecho laboral: Aspectos prácticos**. 10ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 2019.
- NAVARRO GONZÁLEZ, José Manuel. **Historia del derecho laboral**. 9ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2020.
- ORTIZ MARTÍNEZ, David Alejandro. **Derecho del trabajo: Casos prácticos**. 6ª ed. México: Ed. Trillas, 2018.
- PÉREZ DÍAZ, Ana Laura. **El derecho laboral y los principios tutelares del trabajo**. 8ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Errepar, 2021.
- RUIZ GARCÍA, Pedro Antonio. **Igualdad y equidad laboral**. 11ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2019.
- SÁNCHEZ GÓMEZ, Laura María. **Legislación laboral internacional**. 15ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 2020.



TORRES RODRÍGUEZ, Javier Alberto. **Relaciones colectivas de trabajo.** 9ª ed. Santiago, Chile: Ed. Jurídica de Chile, 2018.

URIBE LÓPEZ, Marcela Patricia. **Derecho individual del trabajo.** 3ª ed. Lima, Perú: Ed. Palestra, 2020.

VALLEJO RUIZ, Alberto José. **El sindicalismo en el derecho laboral.** 8ª ed. Quito, Ecuador: Ed. Libresa, 2019.

YÁÑEZ MARTÍNEZ, Juan Carlos. **La protección de los derechos laborales.** 12ª ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2021.a

ZAMBRANO GARCÍA, Andrea Gabriela. **Manual de derecho laboral: Parte general.** 10ª ed. Caracas, Venezuela: Ed. Vadell Hermanos, 2018.

Legislación:

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

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