

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

**LIBERTAD SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO DE TRABAJO
Y CONVENIOS DE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**

LAURA MANUELA DÉLEON VELÁSQUEZ

GUATEMALA, FEBRERO 2024

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

**LIBERTAD SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO DE TRABAJO
Y CONVENIOS DE ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LAURA MANUELA DÉLEON VELÁSQUEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, febrero de 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente:	Licda.	Olga Aracely López
Vocal:	Licda.	María Isabel Revolorio Corado
Secretaria:	Licda.	Silvia Rodríguez

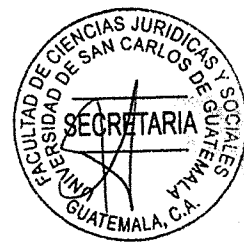
Segunda Fase

Presidente:	Lic.	Misael Torres Cabrera
Vocal:	Lic.	Mynor Rafael Prado Jacinto
Secretario:	Lic.	Mynor Leonel Florián Carbonell

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



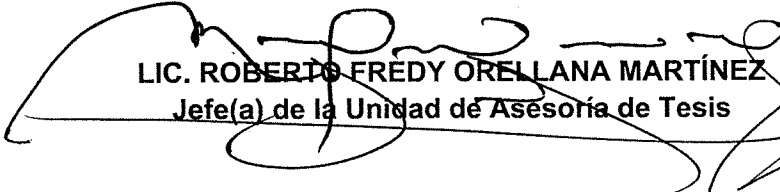
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
25 de julio de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, **GUILLERMO MALDONADO CASTELLANOS**
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LAURA MANUELA DELEÓN VELASQUEZ, con carné **201211241**,
intitulado **LIBERTAD SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO DE**
TRABAJO Y CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 25 / 07 / 2018 f)

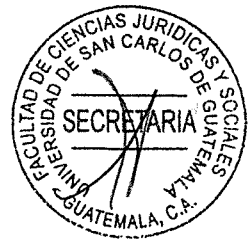
Asesor(a)
(Firma y Sello)

Lic. Guillermo Maldonado Castellanos
ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Bufete Maldonado, Méndez y Ayala
ABOGACÍA Y NOTARIADO.

11 calle 8-14, zona 1. Edificio Tecún Of. 55.

Tel.: 2232 8038; 5211-6271.

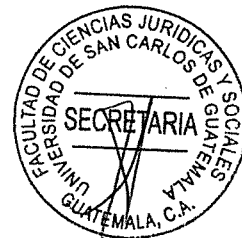
Guatemala 29 de junio del año 2022

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



En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha veinticinco de julio de dos mil dieciocho, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que se me nombra asesor de tesis de la bachiller: LAURA MANUELA DÉLEON VELÁSQUEZ, misma que con los cambios asumidos durante la investigación, se titula "PRINCIPIO DE GARANTÍAS SOCIALES MÍNIMAS E IRRENUNCIABILIDAD APLICADO A LA LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PLANTEA LA LEGISLACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL, FRENTE A LA HOMOLOGACIÓN DE PACTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO", me permito informar lo siguiente:

- a) En principio, luego de los primeros análisis sobre el tema convenimos con la bachiller en cambiar la hipótesis, consecuentemente, el título que llevará la tesis, el cual era "LIBERTAD SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO";
- b) El contenido científico y técnico de la tesis cumplió con los objetivos trazados. Se llevó a cabo un análisis jurídico y doctrinario, el cual se desarrolló en el marco legal formando parte del contenido investigado, con el cual se logró comprobar la hipótesis.



Bufete Maldonado, Méndez y Ayala

ABOGACÍA Y NOTARIADO.

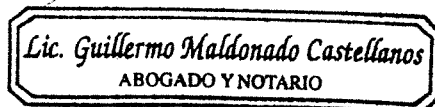
11 calle 8-14, zona 1. Edificio Tecún Of. 55.

Tel.: 2232 8038; 5211-6271.

-
- c) Se recurrió a las instituciones jurídicas pertinentes, así como los temas y doctrinas referentes a la materia; la metodología y técnicas de investigación se utilizaron de manera adecuada dentro del desarrollo de la investigación, así como la debida redacción.
- d) La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. El contenido del trabajo es interesante, apegado a las pretensiones y es actualizado.
- e) Considero que la bibliografía utilizada en la elaboración del presente trabajo de investigación es específica y actualizada, lo cual proveyó un carácter formal;
- f) Se cumplió con el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala;
- g) Así mismo declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante dentro de los grados de ley y por lo anterior expuesto, considero pertinente emitir DICTAMEN FAVORABLE para que el trabajo siga con el trámite correspondiente.

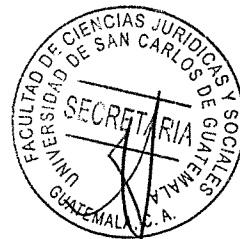
Atentamente,

Lic. Guillermo Maldonado Castellanos
Abogado y Notario
Colegiado 5948





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



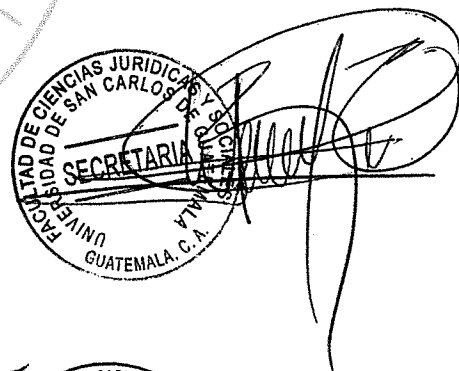
D. ORD. 39-2023

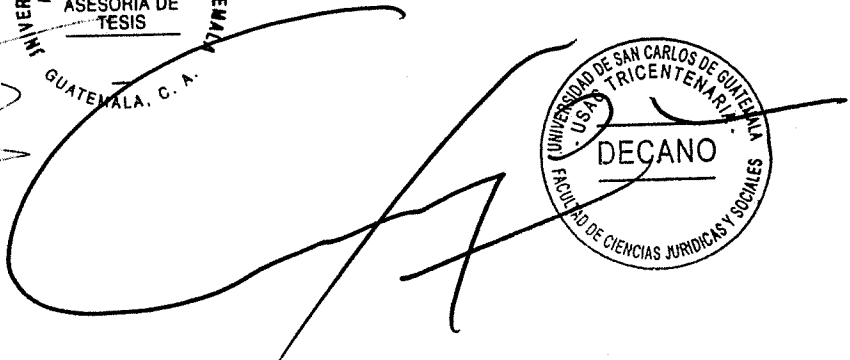
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, once de enero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **LAURA MANUELA DELEÓN VELASQUEZ**, titulado **LIBERTAD SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE CONFORMIDAD CON EL CÓDIGO DE TRABAJO Y CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR


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


FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
SECRETARIA
GUATEMALA, C.A.


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





DEDICATORIA

A DIOS:

Dios nunca te falla. Creo fervientemente en esta frase, que ha sido luz en mi camino y guía en mis decisiones.

A MI MADRE:

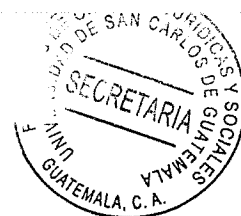
Nora Manuela Velásquez Navas, quien es mi ejemplo de mujer fuerte y trabajadora, me has enseñado todo lo que sé. Gracias por tanto Norita. Te dedico este momento que tanto has esperado.

A MI PADRE:

Luis Alberto Déleon Juárez, sos el mayor apoyo, y el amor de mi vida. Gracias por enseñarme que la vida trasciende. Tu presencia, aunque no física, ha sido la motivación de mis días, la razón de seguir adelante y la esperanza de mejorar siempre. Espero que te sintás orgulloso desde donde estés.

A MI HERMANO:

Richy, gracias por ser un pilar en mi vida y por siempre ponerme los pies en la tierra.



A MIS ABUELITOS:

Laura, Beto, Neto, y Nela, (Q.E.P.D), quienes quisiera que estuvieran aquí gozando de este momento. Los extraño.

A LA FAMILIA VELÁSQUEZ:

A mis tíos, les doy gracias por cuidarme como a una hija más, por su apoyo en todo momento, y por brindarme la alegría para luchar contra todas las adversidades; A mis primos y primas son hermanos que me ha dado la vida para crecer y aprender, gracias por tantos momentos divertidos, los quiero.

A LA FAMILIA DÉLEON:

Me han enseñado que las adversidades se superan de la mano de Dios y la Virgen María, y que no hay obstáculo que no se pueda sobrellevar si hay amor y apoyo mutuo. Gracias por todo su cariño y sostén, son los cimientos que mi papá dejó y que atesoro.

A MIS AMIGOS:

Mi vida no sería ni la mitad de increíble sin ustedes. Y por todas las anécdotas que tenemos.



PRESENTACIÓN

La labor investigativa se realizó conforme a un método cualitativo en el que se observó el objeto de estudio, es decir, a los sindicatos, para poder dar una explicación al problema planteado referente a la libertad sindical dentro de la negociación colectiva. En base a ello, se indagó en la rama del derecho laboral o también conocido como derecho de trabajo, específicamente en el área colectiva debido a que se analizó la doctrina y las normas jurídicas referentes a la relación laboral y la actividad sindical desde el enfoque de la libertad sindical.

De la misma forma, el contexto diacrónico de la indagación es la República de Guatemala y el contexto sincrónico se limita a los años 2016 y 2017. Se analizó como objeto del proyecto investigativo los límites a la libertad sindical respecto a la negociación colectiva conforme al Código de Trabajo y a los tratados de la Organización Internacional del Trabajo; y en especial como sujeto del mismo, a los sindicatos como sujetos del derecho colectivo laboral.

El aporte académico del proyecto investigativo que se pretende alcanzar consiste en la sistematización del conocimiento respecto a la libertad sindical, como base del principio de garantías sociales mínimas; además se tiene como objetivo establecer una solución jurídica a la falta de control en la aprobación de pactos y convenios colectivos contrarios a las disposiciones legales de índole nacional e internacional.

HIPÓTESIS



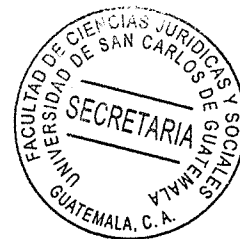
De acuerdo al marco regulatorio de la libertad sindical y la negociación colectiva en Guatemala, si dentro de un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo se negocia y aprueba una clausula contraria a las leyes nacionales e internacionales, la responsabilidad de dicha ilegalidad corresponde a la autoridad administrativa del Estado, es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por ser el ente encargado de la homologación de dichos instrumentos.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para comprobar la hipótesis de la presente investigación se manejó el método analítico, sintético e inductivo. Se realizó un análisis de la legislación vigente, tanto nacional como internacional, respecto a la libertad sindical y a la participación de los trabajadores dentro de un sindicato al realizar una negociación colectiva, realizando una interpretación hermenéutica; a través del método sintético se indagó la doctrina respecto al derecho laboral y la libertad sindical; y conforme al método inductivo, se llegó a la conclusión que a partir de la determinación de los principios de la libertad sindical dentro de la negociación colectiva, se puede evitar la creación de pactos y convenios colectivos contrarios a la ley, o que impliquen una renuncia o reducción de garantías y derechos laborales mínimas en tenor al principio de garantías sociales mínimas.

La hipótesis fue validada al establecerse minuciosamente los principios de la libertad sindical, que permiten determinar que la creación de pactos y convenios colectivos contrarios a la ley, es producto de la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Con ello, se logra establecer los mecanismos administrativos de la Inspección General de Trabajo para que dentro del procedimiento de homologación de un pacto y un convenio colectivo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se apegue a las normas nacionales de trabajo y a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, asegurándose que no exista pérdida de derechos y garantías laborales mínimas para evitar la ilegalidad de dichos instrumentos colectivos.



ÍNDICE

Pág.

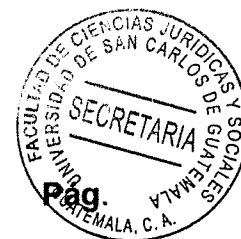
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1. Nociones básicas	2
1.1.1. Antecedentes	2
1.1.2. Definición	3
1.1.3. Naturaleza jurídica	5
1.1.4. Principios	6
1.1.5. Características	10
1.2. Derecho laboral individual	13
1.2.1. Sujetos	13
1.3. Derecho laboral colectivo	16
1.3.1. Organizaciones sindicales.....	17
1.3.2. Negociación colectiva.....	31

CAPÍTULO II

2. Libertad sindical	41
2.1. Evolución histórica de la libertad sindical internacional	43
2.1.1. Revolución industrial	43
2.1.2. Etapa de prohibición	44
2.1.3. Etapa de tolerancia	44
2.1.4. Etapa de reconocimiento.....	45
2.2.5. Etapa de internacionalización.....	46
2.2. Evolución histórica de la libertad sindical nacional	47
2.2.1. Etapa de las mutualidades	47



2.2.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco	48
2.2.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco.....	49
2.2.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco.....	49
2.3. Naturaleza.....	50
2.4. Sujetos	51
2.5. Características	54
2.5.1. Es un derecho humano fundamental.....	54
2.5.2. Derecho consuetudinario internacional	55
2.5.3. Derecho de postguerra.....	55
2.5.4. Derecho de doble valencia.....	55
2.5.5. Derecho de contenidos complejos.....	56
2.5.6. Derecho social complejo	56
2.5.7. Derecho por antonomasia	57
2.6. Principios	57
2.6.1 Libertades públicas	58
2.6.2. Derechos de organización.....	60
2.6.3. Solución de conflictos.....	61
2.6.4. Injerencia del Estado.....	62
2.6.5. Discriminación antisindical	62
2.6.6. Fomento de la negociación colectiva.....	63
2.6.7. Consulta.....	64
2.6.8. Facilidades para los representantes de los trabajadores.....	64

CAPÍTULO III

3. Legislación nacional e internacional respecto a la libertad sindical.....	67
3.1 Legislación nacional respecto a la libertad sindical	68
3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala	68
3.1.2. Código de Trabajo.....	72

3.2. Legislación internacional respecto a la libertad sindical	75
3.2.1. Declaración de Filadelfia y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo	76
3.2.2. Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.....	77
3.2.3. Convenio 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva.....	80

CAPÍTULO IV

4. Libertad sindical en la negociación colectiva de conformidad con el Código de trabajo.....	83
4.1. El marco regulatorio y los alcances de la negociación colectiva.....	85
4.2. Responsabilidad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo	87
4.3. Reducción de garantías mínimas sociales reconocidas en la legislación nacional e internacional en pactos colectivos de condiciones de trabajo ..	91
4.4. Mecanismos de control administrativo	96
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	99
BIBLIOGRAFÍA	101



INTRODUCCIÓN

Se hace necesaria la actual labor investigativa debido a que en Guatemala es notorio que se deben estimar los principios a la libertad sindical respecto a la participación de los miembros de un sindicato en la negociación colectiva de conformidad con Código de Trabajo y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, con el objeto de que la Inspección General de Trabajo tenga los mecanismos necesarios para la inspección y control de la actividad sindical dentro de una negociación colectiva para evitar la creación de pactos y convenios colectivos manifiestamente ilegales a consecuencia de la labor del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El problema a tratar versa sobre la determinación de la existencia de principios a la libertad sindical que hagan posible la prevención de la ilegalidad antes mencionada. La estimación de los mismos evitará que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social homologue pactos y convenios colectivos contrarios a las leyes nacionales e internacionales producto de la negociación colectiva, en los que exista reducción o pérdida de garantías sociales mínimas.

La investigación tiene como objeto comprobar que de acuerdo al marco regulatorio de la libertad sindical y la negociación colectiva en Guatemala, si dentro de un convenio o pacto colectivo se negocia y aprueba una clausula contraria a las leyes nacionales e internacionales que produzca la renuncia o pérdida de los derechos y garantías sociales del trabajador, la responsabilidad de dicha ilegalidad corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el cual fue debidamente alcanzado al momento de realizar el análisis a la legislación nacional e internacional en materia de libertad sindical y negociación colectiva, el cual comprobaba que el respeto a los principios de la libertad sindical dentro de la negociación evitaban que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social aprobara instrumentos colectivos contrarios a la ley. Con ello también se evidenció la validación de la hipótesis.



En el primer capítulo se examinó al derecho laboral como rama del derecho esencial para la convivencia humana y se hizo un breve estudio del derecho individual y colectivo; posteriormente, en el segundo capítulo se hizo una investigación detallada respecto a la libertad sindical y como ésta, es considerada como un derecho humano piramidal para el derecho laboral colectivo; en el tercer capítulo se interpretó las normas jurídicas que se encuentran en la legislación nacional e internacional respecto a la libertad sindical; por último, en el cuarto capítulo se analizó el principio laboral de garantías sociales mínimas al tenor de la libertad sindical y, se propusieron mecanismos administrativos de control para evitar la homologación de pactos y convenios colectivos contrarios a las disposiciones legales en Guatemala.

Se utilizó el método analítico para la revisión de la legislación vigente, tanto nacional como internacional, respecto a la libertad sindical y a la participación de los trabajadores dentro de un sindicato; mediante el método sintético se indagó sobre las doctrinas respecto al derecho laboral y la libertad sindical; y conforme al método inductivo se llegó a la conclusión que a partir de la determinación del respeto del principio de garantías sociales mínimas en la libertad sindical, se puede evitar el abuso de derecho en las negociaciones colectivas. Además se utilizó la técnica de investigación conocida como entrevista, la cual se realizó a los distintos profesionales del derecho que tienen relación con el derecho laboral y con la asesoría a sindicatos; y la revisión bibliográfica, la cual se utilizó citando libros de juristas conocedores en materia laboral, así como, reportes y análisis realizados por la Organización Internacional del Trabajo.

Se exhorta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que se acoja a la legislación nacional e internacional en materia de libertad sindical y negociación colectiva, para que los pactos y convenios colectivos que sean aprobados conforme al procedimiento específico, respeten las normas de trabajo, y así evitar su responsabilidad por instrumentos colectivos manifiestamente ilegales.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

El derecho laboral o derecho de trabajo se constituye como una rama del derecho importante dentro de las relaciones interpersonales del hombre, ya que regula una serie de normas y principios relativos a la actividad primaria del ser humano conocida como el trabajo.

Existen varias modalidades de trabajo, como el trabajo benévolo, el familiar y el autónomo, el de relación de dependencia. El trabajo de relación de dependencia se circunscribe a toda actividad lícita prestada por un trabajador a un empleador, individual o empresa, a cambio de una remuneración. "La dependencia es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana."¹

El trabajo implica un derecho humano consistente en la acción de una persona para la producción de ciertos bienes y servicios, con el objeto de adquirir una retribución que cubra sus necesidades básicas.

¹ Grisolia, Julio Armando. **Guía de estudio laboral; derecho de trabajo y de la seguridad social.** Pág. 22.



1.1. Nociones básicas

Para entender el derecho laboral es necesario determinar ciertos conceptos básicos que le dan forma a esta rama del derecho, es por eso que se desarrollará temas como lo son los antecedentes, la definición, su naturaleza jurídica, los principios y características del mismo; para posteriormente, desarrollar las ramas principales del derecho de trabajo, es decir el derecho individual y colectivo.

1.1.1. Antecedentes

El derecho de trabajo se desarrolla de una forma esporádica, es decir que carece totalmente de continuidad en sus fases y sujetos. Por lo tanto, se puede mencionar que en la antigüedad, el trabajo era la manifestación de la esclavitud, donde no existía libertad de contratación ya que éste surgía de la adquisición de sujetos a consecuencia de las guerras que se suscitaban.

Al superar esa etapa, se desarrolló durante la Edad Media el sistema gremial de artesanos dentro de las ciudades feudales, que consistía en una actividad clientelar donde los asociados se regían por las reglas o normas establecidas para dichos grupos respetando la jerarquía obligada; y procuraban por el bienestar y seguridad económica social de los artesanos. Esta etapa se caracterizaba por ser monopolista y mutualista.

Con la Revolución Francesa se superó el esquema gremial imperante de la época, ya que se crearon leyes que abolían la restricción de pertenencia a determinada

actividades económicas que por la naturaleza de los gremios exigía; y se procedió a fomentar la libertad individual como medio de contratación laboral, lo que provoca la confusión entre el derecho civil y el derecho de trabajo, y que da paso a las vulneraciones laborales persistentes en los siglos XVIII y XIX.

En la Revolución Industrial las condiciones de trabajo eran precarias, ya que se caracterizaban por las largas jornadas de trabajo, la falta de higiene y seguridad social, y los reducidos salarios para los obreros, mujeres y niños. Es por ello que se desarrolló un movimiento de obreros y obreras, que tenían como objeto mejorar las condiciones sociales y económicas de las fábricas.

Actualmente, el derecho de trabajo tiene una concepción humanista y tutelar, debido al reconocimiento estatal de los derechos laborales y a la creación de organismos internacionales protectoras del trabajo, como lo es la Organización Internacional del Trabajo.

1.1.2. Definición

El derecho de trabajo se puede definir como el “conjunto de normas, principios e instituciones que regulan las relaciones de carácter individual y colectivo de trabajo”². Así mismo, se puede definir como “la rama del derecho privado que se ocupa de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores dependientes y por cuenta

² Franco López, César Landerino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 20.



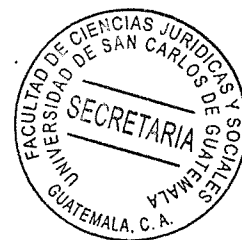
ajena y los empleadores, con el fin de reglar sus derechos y deberes, conforme a un ideal social de justicia”³.

Dentro de las definiciones citadas se puede recoger conceptos primordiales para dar una definición completa del derecho laboral, pero no constituyen la totalidad de lo que abarca éste derecho. Lo que se evidencia en la definición de Julián Arturo de Diego al encasillar al derecho laboral en la rama del derecho privado.

Se puede decir que se define como la rama del derecho público que estudia el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan la actividad de los trabajadores y empleadores en sus relaciones individuales o colectivas con el objeto de proteger sus intereses económicos-sociales y definir sus obligaciones, teniendo como fin primordial la resolución de conflictos acudiendo a la vía administrativa o judicial.

En esta definición se recoge la naturaleza jurídica del derecho de trabajo; los sujetos que intervienen dentro de la relación laboral, en la esfera individual a través de un contrato individual de trabajo y en la esfera colectiva, como la participación de los trabajadores y patronos dentro de sindicatos y organizaciones patronales; se incluye lo relativo a los derechos y obligaciones que conlleva cualquier relación de trabajo; por último, se hace referencia al derecho de trabajo procesal y administrativo, que son medios de control y de resolución de conflictos dentro de dicho derecho.

³ De Diego, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 49.



1.1.3. Naturaleza jurídica

La doctrina tiene diversas teorías respecto a este punto, ya que existía una discusión entre juristas que consistía en establecer que el derecho laboral se puede encuadrar dentro de la rama del derecho privado, del derecho público, y del derecho social.

Los defensores de la teoría que indicaba que el derecho de trabajo es una rama del derecho privado, más conocida como Corriente Privatista, argumentaban que toda relación laboral tiene su génesis dentro de un contrato que surge de la voluntad privada de las partes, además establecían que la participación del Estado siempre sería secundaria. Actualmente, gracias al desarrollo histórico del derecho de trabajo, se determina que éste goza de autonomía jurídica y que nada tienen que ver con el derecho civil debido a que posee instituciones propias y un campo de acción también propio; la idea de la naturaleza privada del derecho del trabajo ha sido superada.

Cuando se dice que tiene naturaleza de derecho público, según la Corriente Publicista, se entiende que el derecho de trabajo nace con el objeto de tutelar las relaciones entre trabajador y patrono basándose siempre en el interés público, además se fundamenta en la naturaleza imperativa del mismo ya que se rige por normas de carácter laboral, cuyo cumplimiento es forzoso. En esta corriente se afirma que la participación del Estado es activa, como ente supervisor y de control de la legalidad del trabajo y sus manifestaciones.

Por último, se indica que el derecho laboral pertenece a la rama del derecho social ya



que se toma al trabajador como parte de una comunidad, y por tanto, se le protege su interés dentro del mismo.

En Guatemala se adopta la naturaleza jurídica pública del derecho laboral, tal como se establece en el Considerando 4to. Literal e) del Código de Trabajo Decreto 1441, que indica: "El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo (sic)".

1.1.4. Principios

El derecho de trabajo se guía por una serie de principios que buscan resguardar la actividad laboral, y primordialmente al trabajador por encontrarse en una posición de desigualdad frente al empleador. Los principios guían el contenido del derecho de trabajo en su rama individual, colectivo, procesal y administrativos, y son los siguientes:

a. Principio de tutelaridad

"Es aquel que tiene por fin amparar al trabajador en virtud del desequilibrio (hiposuficiencia) que existe frente a la superioridad del empleador"⁴; el trabajador debe de ser tratado de manera favorable conforme a las normas jurídicas laborales frente al patrono. El Código de Trabajo en el Considerando 4to. Literal a), establece que "El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de

⁴ **Ibíd.** Pág. 101.



compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”. Así mismo, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República se ampara este principio.

b. Principio de irrenunciabilidad o Garantías Sociales Mínimas

La irrenunciabilidad radica en que dentro del derecho laboral existen garantías mínimas que por ley son otorgadas al trabajador; dichas garantías no pueden ser disminuidas o tergiversadas dentro de una norma legal, un contrato individual de trabajo o dentro de una negociación colectiva, a la luz de provocar una renuncia de los derechos básicos laborales, como lo es el salario, las jornadas laborales, las vacaciones y la sindicalización, por mencionar algunos.

Este principio es esencial dentro de este estudio, ya que en base del mismo, se puede analizar si un pacto o convenio colectivo es ilegal, por haber sido aprobado por la institución encargada, sin verificar si existe pérdida o reducción de un de un derecho laboral mínimo e irrenunciable.

Este principio se encuentra regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, en el que se establece “Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por



Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”. También es regulado en el 4to. Considerando literal b) del Código de Trabajo.

c. Principio de estabilidad o continuidad

Este axioma hace referencia a que al momento de existir duda respecto a la continuidad o extinción de una relación laboral, siempre se va a favorecer a la continuidad del mismo; salvo que se recaiga en una causal de terminación del contrato de trabajo.

d. Principio de realidad objetiva

Éste se entiende en el sentido de que al momento de juzgar una relación laboral, se debe atener a los hechos concretos y tangibles en el que se desarrolla, tal como lo indica el 4to. Considerando del Código de Trabajo en la literal d).

e. Principio de buena fe

Dentro de la relación laboral, se espera que tanto el trabajador y el empleador ejecuten sus acciones conforme a la ley, sin intención de perjudicar a la otra parte. Se basa en el respeto mutuo a la hora de negociar un contrato de trabajo, en la ejecución del mismo y se extiende hasta la finalización de la relación laboral.

f. Principio de sencillez

La sencillez abarca la naturaleza del derecho de trabajo, el cual debe ser de fácil aplicación y entendimiento debido a que abarca a la generalidad de la población, y sobre todo al sector de trabajadores que no poseen un grado alto de formación académica. Además, este principio se enfoca primordialmente a la parte adjetiva del derecho de trabajo ya que a la hora de la resolución de conflictos se debe evitar dentro del proceso formalismos innecesarios. Este principio se encuentra regulado en el Considerando 5to del Código de Trabajo.

g. Principio conciliatorio

Dentro de las relaciones que surgen del trabajo existe siempre una pugna entre los intereses de las partes. Los trabajadores buscan el mejoramiento de sus condiciones económicas y sociales, y los patrones tienen su interés en la producción y adquisición de capitales. El derecho de trabajo, por lo tanto, surge con el objeto de crear un equilibrio en las relaciones laborales para generar armonía entre éstas.

En la Constitución Política de la República, Artículo 103 se indica "Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias". Además, este principio se recoge en el Considerando 6to del Código de Trabajo.



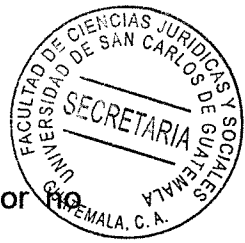
h. Principio evolutivo

La evolución del derecho laboral se enfoca en la constante adaptación que éste debe de tener a razón de su aplicación dentro de una sociedad. El derecho de trabajo debe de estar en constante mejoramiento de las condiciones de trabajo, es decir, otorgar beneficios a los trabajadores conforme al desarrollo de su relación laboral para lograr la superación de derechos mínimos que concede la ley; además debe de abarcar en su regulación todo trabajo que se desarrolle, ya que las relaciones de trabajo se modifican según la tecnología, necesidades y crecimiento de una sociedad.

1.1.5. Características

El derecho de trabajo es personal, ya que se considera que el trabajo se realiza por un humano, y el mismo no se puede transferir. Es una actividad libre y voluntaria al formalizarse en un contrato individual que surge posteriormente de una negociación entre trabajador y empleador. De la misma manera, se caracteriza por la subordinación o relación de dependencia económica, técnica, jerárquica y jurídica.

La subordinación económica “consiste en la contraposición que existe entre el poder económico del empleador, quien es el propietario de los activos y bienes con los que se producen mercancías y servicios, y de su recaudación para los distintos costos —entre ellos el salario—, y la precariedad de la situación económica del trabajador, cuyo salario tiene básicamente la función alimentaria, y es su medio de vida y de su familia. El empleador asume el riesgo del negocio, y en virtud de él es quién obtiene como



beneficio la renta, efecto de la rentabilidad competitiva. A su vez, el trabajador soporta ni asume los riesgos del negocio, y con prescindencia del resultado, tiene el derecho al salario que se devenga por el solo efecto de haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.”⁵

Se produce a partir de la relación de la producción de bienes y servicios, que como consecuencia produce una rentabilidad a favor del patrono y le da un poder económico en contraste a la reducida economía del trabajador, cuya remuneración únicamente cubre sus necesidades básicas personales y de su familia.

La dependencia técnica consiste en “el empleador domina el *know how*, es decir, el conocimiento técnico de los procesos, de los medios instrumentales, como fórmulas, inventos, descubrimientos, las maquinarias, las herramientas y los equipos, con la importante influencia de los sistemas electrónicos y computarizados, y de los sistemas organizativos que, junto a las maquinarias y equipos, es el que permite producir bienes y servicios. El aporte del trabajador, conforme al objeto por el que fue contratado, es el de brindar su fuerza creativa, a cambio de la remuneración.”⁶

Al hablar de la subordinación técnica que se produce en una relación de trabajo, se entiende que el patrono es quien domina la forma y el conocimiento para producir determinado producto o servicio, y únicamente el trabajador presta su mano de obra para la creación de la mercancía. Un ejemplo de esta característica se da en una

⁵ *Ibíd.* Pág. 58.

⁶ *Ibíd.* Pág. 58.

empresa de textiles, donde los empleadores tienen el conocimiento de la elaboración de telas y las formas de teñir las mismas, y los trabajadores únicamente ponen en práctica esos procedimientos para la creación final del producto textil.

La dependencia jerárquica se entiende como la capacidad que tiene el empleador de dirigir su propia empresa, es decir, establecer su organización y la dirección de la misma a través de un reglamento interior de trabajo. Este tipo de dependencia es la más común de establecer, en el Artículo 18 del Código de Trabajo hace referencia a la “dependencia continuada y dirección inmediata o delegada” a la hora de la prestación de servicios.

La subordinación al estar normada por leyes dentro de un ordenamiento jurídico, se entiende que tiene el carácter jurídico. Dentro de las normas laborales se reconoce la relación de dependencia dentro de las relaciones jurídicas, principalmente la dirección, organización y el poder disciplinario que tiene el empleador.

Por último, una de las características más importante del derecho de trabajo es el salario, remuneración o sueldo, “Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”⁷. El salario constituye el porqué del trabajo, ya que el trabajador pone a disposición del patrono su actividad con el objeto de obtener un beneficio a cambio. El Código de Trabajo, en su Artículo 88 establece “Salario o sueldo es la retribución

⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 213



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

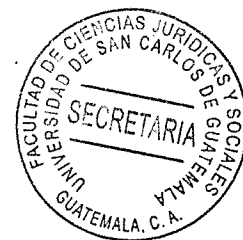
1.2. Derecho laboral individual

El derecho individual de trabajo constituye una de las ramas del derecho laboral, este abarca únicamente la relación que existe entre el trabajador y el empleador dentro de una posición laboral. Este abarca desde el contrato individual de trabajo, los derechos y obligaciones y derecho de los sujetos laborales, la suspensión y terminación del contrato, las vacaciones, salarios, jornadas y regímenes de trabajo.

Para el efecto de la investigación que se desarrolla, únicamente se va ampliar los conceptos básicos de los sujetos que se relacionan dentro de la relación laboral, como entes que actúan dentro de todas las esferas de derecho de trabajo.

1.2.1. Sujetos

Al referirse a los sujetos o partes de una relación de trabajo, se puede mencionar a los sujetos principales y los accesorios. Los sujetos principales son el trabajador y el patrono, ya que a través de la formalización de un contrato adquieren derechos y obligaciones recíprocos que deben de materializar personalmente. Los sujetos accesorios son los auxiliares del patrono que ejercen funciones que le corresponden a éste ya sea en el ámbito de administración o dirección de las labores.



a. Trabajador

El trabajador es "Quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Laborioso o aplicado al trabajo. Obrero; el que realiza una tarea manual. Jornalero. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo (v.)"⁸.

De esta definición se puede apreciar los diversos sinónimos que son utilizados para identificar al trabajador, ya sea como obrero o jornalero. Es un sujeto activo que presta sus servicios físicos o intelectuales y es el sujeto que recibe una retribución por la actividad que realiza.

En el Artículo 3 del Código de Trabajo se indica que el "Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Para tener la caracterización de trabajador se debe cumplir con ciertos aspectos según la doctrina. El trabajador tiene que ser una persona física "No puede ser una organización ni ningún ente colectivo. En la era de la robótica, ninguna máquina puede ser considerada como un trabajador"⁹. Se considera que debe de ser un humano ya que tiene que poseer la capacidad para laborar, es decir que debe de cumplir con el

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 313.

⁹ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 139.



contrato de trabajo de manera personal, cumpliendo con las capacidades e idoneidades para ejecutar el trabajo por el que fue contratado. Por tanto, los entes colectivos y las máquinas no reúnen los puntos mencionados.

El trabajador es insustituible ya que al gozar con una personalidad jurídica que lo hace único, el trabajador no puede ser sustituido o remplazado en su persona por otro ente. De esta característica se desprende que el trabajador tiene que tener capacidad jurídica para ejercer de manera legal su trabajo. En el Artículo 32 del Código de Trabajo se indica que "Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos".

b. Patrono

El patrono es el sujeto de la relación laboral que da una retribución al trabajador, y se puede definir como "Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él"¹⁰. En el Código de Trabajo en el Artículo 2 establece o que "Patrono es toda persona individual jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Lo importante de este sujeto es la obligación que tiene de dar un pago por los servicios

¹⁰ Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 237.



que le son dados por el trabajador, así mismo de su responsabilidad de cumplir con todas las obligaciones administrativas, laborales, de previsión social, y tributarias que surgen de la relación laboral y que le son impuestas por la ley.

El patrono se caracteriza por poder ser cualquier tipo de persona jurídica, ya sea física o abstracta, ya que para ser patrono únicamente tiene que ser un sujeto de derecho no importando su conformación. Dentro de la doctrina también se establece que puede ser una entidad con o sin fines de lucro, una sociedad o asociación regular o irregular.

Así mismo, es la persona responsable de dirigir y organizar la actividad laboral dentro de una empresa, esto se deriva de que en su poder se encuentra la subordinación dentro de la relación de trabajo. Y sobre todo, tiene la obligación principal de pagar el salario al trabajador, con el objeto de perfeccionar en contrato de trabajo.

1.3. Derecho laboral colectivo

El derecho colectivo laboral tiene como objeto la regulación de las relaciones patronales y de la fuerza de trabajo dentro de su naturaleza de organización o agrupación. Esta rama del derecho de trabajo se divide en tres instituciones: la forma de asociación colectiva, la forma de expresión colectiva y la forma de normación colectiva.

La forma de asociación se refiere a la manera en que los trabajadores y empleadores se organizan de forma permanente a través de un sindicato, o para resolver un conflicto



económico social en particular a través de un grupo coaligado; la expresión colectiva es la forma en que las asociaciones laborales solicitan el mejoramiento de sus intereses, por medio de la huelga o el paro; en relación a la forma de normación colectiva, cabe indicar que, se refiere a los procedimientos, en virtud de los cuales, se llega a una serie de acuerdos entre patronos y trabajadores sindicalizados, respecto a las obligaciones y forma de prestar sus servicios, que adquieren un carácter obligatorio.

La naturaleza jurídica de esta rama del derecho de trabajo es pública ya que se considera como un derecho frente al Estado y frente al empresario. Frente al Estado debido a que el derecho de asociación y negociación colectiva son garantías intangibles aceptados por la propia Constitución Política de la República; y frente al empresario, ya que constituye una forma de igualar el poder que posee el empleador, en virtud de los procedimientos democráticos que las organizaciones sindicales utilizan en los procesos de resolución de conflictos internos.

Tiene como fin respetar la dignidad de la persona dentro de la actividad laboral que este presta dentro de una empresa. El derecho colectivo de trabajo permite a los trabajadores mejorar sus condiciones de trabajo en el ámbito jurídico, económico y social; además, le permite a la clase trabajadora unirse de forma profesional, lo que crea un vínculo de solidaridad entre los mismos.

1.3.1. Organizaciones sindicales

A las organizaciones sindicales se les conoce también como sindicatos, organizaciones



gremiales u organizaciones profesionales. Se refiere a la forma de organización principalmente obrera en la que se reúne un grupo de trabajadores para luchar por las mejoras de sus condiciones económicas y sociales, y la defensa de sus intereses dentro de una empresa.

a. Definición

Los sindicatos u organizaciones gremiales, como se conoce en otros países, se entiende como una “entidad más representativa, a quien se le otorga la personería gremial, y que tiene por objeto esencial la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores del grupo, clase o categoría a la que pertenecen”¹¹; también se entiende como “la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”¹².

En estas definiciones se puede recatar varios aspectos interesantes, al establecer que la organización sindical es la entidad con mayor representatividad dentro de una empresa se entiende, que ésta personaliza los procesos democráticos dentro de un lugar de trabajo y por lo tanto, se le da un grado alto de representación por parte de la clase obrera.

Además, se rescata en ambas definiciones la finalidad fundamental de un sindicato que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, ya sea como parte de un

¹¹ De Diego. **Op. Cit.** Pág. 690 .

¹² Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho de trabajo.** Pág. 309.

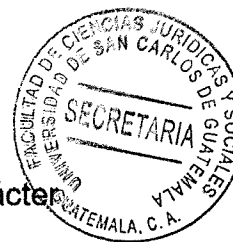


grupo de trabajadores, una clase o categoría, dependiendo del tipo de sindicato al que pertenecen.

Según el Código de Trabajo, en el Artículo 206 un "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Al referirse al sindicato como una asociación permanente se entiende que dentro de una empresa se formaliza una unión de trabajadores, principalmente, la cual se considera permanente ya que se va encontrar en funcionamiento por un período indefinido, hasta que éste se disuelva de forma jurídica o voluntaria. Esta característica lo diferencia del grupo coaligado o comité ad-hoc, que se forma al momento de proceder a un arreglo directo dentro de la empresa. El grupo coaligado es una acción concertada y de carácter temporal en donde un grupo delimitado de trabajadores o patronos (en Guatemala, no más de 3 miembros) busca la modificación de una condición particular de trabajo; se caracteriza por ser transitorio y de carecer de personalidad jurídica.

Los sujetos que pueden formar un sindicato son los trabajadores, los patronos o personas que ejerzan una misma profesión u oficio, conocidos como trabajadores independientes. Los trabajadores independientes son aquellos que no pertenecen a una empresa determinada y no están sometidos bajo la dirección inmediata de un



patrono, más bien se dedican a la realización de actividades productivas de carácter gremial, como lo son los zapateros, costureros, artesanos, entre otros.

En el Código de Trabajo indica en el Artículo 212 que “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato”; al tener capacidad un menor de edad para ejercer una labor remunerada, tienen el mismo derecho de participar en una organización sindical en defensa de sus derechos.

Hay que también indicar que hay ciertas personas que no pueden participar como miembro de un sindicato, la ley le restringe este derecho a todo trabajador que por su puesto jerárquico deba favorecer y proteger los intereses patronales.

Dentro de la definición legal se puede sustraer la finalidad de todo sindicato, que es el estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes. Por la misma naturaleza del sindicato, los miembros del mismo deben procurar realizar un estudio permanente de las condiciones de los trabajadores de la empresa o gremio al que pertenecen; también están obligados a procurar el mejoramiento y la defensa de sus intereses para garantizar el principio de superación de derechos mínimos.

b. Principios

En el Código de Trabajo se establecen los principios básicos que todo sindicato debe seguir y respetar. En el Artículo 207 se indica que “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos de respeto a la voluntad de las mayorías



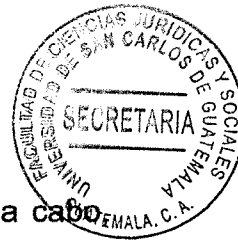
del voto secreto y de un voto por persona”.

Los sindicatos al representar a los trabajadores dentro de una empresa, deben de acoger un sistema político de corriente democrática, esto con el objeto de respetar la voluntad de cada uno de los integrantes y de asegurar que cada uno de ellos sea escuchado.

El primer principio se refiere al respeto a la voluntad de las mayorías, que se fundamenta en el tipo de organización de un sindicato, en donde el poder máximo lo ostenta la Asamblea General, en la que los afiliados del sindicato que cuentan con el derecho a voto pueden determinar la forma de actuar de la asociación. Por lo tanto, aunque haya discrepancia entre las opiniones de los integrantes, estos deben de respetar la decisión tomada.

El voto secreto es el principio democrático que pretende respetar la intencionalidad de decisión de cada trabajador, para que este pueda emitir su opinión sin ninguna restricción o coacción por parte de otros miembros sindicales, o por parte del empleador. Es permitido utilizar la votación nominal u otro sistema de votación rápida, en virtud de la incapacidad para leer y escribir de los miembros del sindicato, en caso se dé dicha situación.

Al establecer el voto por persona, se respeta el derecho que tiene cada miembro del sindicato de participar en la toma de decisiones al momento de llevarse una Asamblea General. No importando la posición que se ostente dentro de la asociación, cada



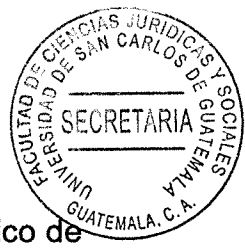
miembro goza de un solo voto, y dentro de las deliberaciones que se lleven a cabo pueden participar emitiendo su opinión.

c. Personalidad jurídica

Toda persona dentro del derecho posee personalidad jurídica, la cual es otorgada por la ley. Las personas jurídicas adquieren su personalidad al momento de ser inscritas ante la autoridad administrativa correspondiente, generalmente siendo ésta un registro. En el caso de los sindicatos, el Artículo 210 del Código de Trabajo establece que "Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones".

La constitución de sindicato es un procedimiento que empieza con el consentimiento escrito de por lo menos 20 trabajadores o de 5 patronos, con esto se puede solicitar a la Inspección General de Trabajo la inamovilidad de los trabajadores que forman parte de la formación del sindicato. Posteriormente, se realiza una asamblea constitutiva con el objeto de determinar los miembros del comité ejecutivo y el consejo consultivo de carácter provisional, así mismo, se procede a determinar los estatutos y a faccionar el acta constitutiva.

Con los documentos elaborados anteriormente, se solicita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la inscripción del Sindicato, para ello si se determina que los documentos presentados están en orden, el Despacho Superior da el visto bueno y



ordena la inscripción del mismo en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, y se hace la publicación respectiva.

Con ello, el sindicato puede iniciar sus actuaciones dentro de la empresa, gozando de todos los derechos que le corresponden legalmente, y al cumplimiento de sus respectivas obligaciones.

d. Tipos

Para clasificación de los sindicatos, es necesario remitirse al Código de Trabajo y a la doctrina. El Código de Trabajo los divide según su naturaleza y por su composición, cada uno con características y organización distinta.

Por su naturaleza se pueden dividir en Urbanos y Campesinos. El Artículo 206 del Código de Trabajo 2do. párrafo establece "Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero". Los trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos y cuadrilleros que se dedican a la siembra, cosecha de productos agrícolas y al cuidado, acarreo y procesamiento de ganados. Los sindicatos urbanos son todos aquellos que se desarrollen fuera del campo agrícola o ganadero.

Por su composición pueden ser Gremiales, de Empresa o de Industria. En el

Artículo 206 del Código de Trabajo, literal a) indica “Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica”; literal b) “De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: 1. En una misma empresa. 2. En dos o más empresas iguales”; literal c) “De industria, cuando están formadas por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitas más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”.

A los sindicatos gremiales se le conocen como la forma de sindicalización horizontal ya que no importa la pertenencia de una determinada empresa para conformar un sindicato, son más bien su oficio o profesión. Este tipo de sindicalización se considera más efectiva ya que logra estimar específicamente las necesidades y los intereses de una sola clase de trabajadores, aunque se excluya a los demás trabajadores dentro de una empresa.

Los sindicatos de empresa se conoce como sindicalización vertical, en donde se busca beneficiar al conjunto de trabajadoras que laboran en una misma institución, este tipo de organización es ideal en el caso de que no haya un grupo elevado de personas con el mismo oficio.

Los sindicatos de industria tiene como objeto la defensa de los intereses de los trabajadores a nivel nacional o regional a través de una unión más solidaria, ya que se une la clase obrera en general, incluyendo a los trabajadores de cualquier empresa u

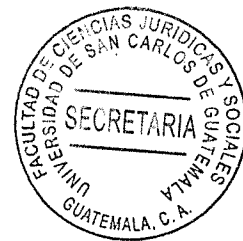


oficio que se dediquen a una misma actividad industrial, por ejemplo la industria de telefonía, la de servicio eléctrico, el sector alimentario o de construcción, por mencionar algunos.

Doctrinariamente, se puede destacar otras clasificaciones, como lo son los sindicatos por su ideología, por su complejidad o la sindicación territorial. Por la ideología pueden ser rojos, cuya forma de resolución de conflictos se basa en la lucha de clases sociales; amarillos, que se basa en el principio del bien común para resolver los conflictos de forma fraternal; y blancos, que sirven a los intereses patronales debido a que son formados a requerimiento del patrono y se encuentran bajo el control de éste.

Por su complejidad pueden ser básicos, de primer grado o de tercer grado; básicos, cuando se forman por trabajadores de carácter individual para la defensa de sus intereses comunes; de segundo grado o federaciones que se conforman por varios sindicatos con personalidad jurídica (En Guatemala, se considera federación a la agrupación de cuatro o más sindicatos); y de tercer grado o confederaciones, que se caracteriza por conformarse con cuatro o más federaciones.

Por la sindicación territorial estos pueden ser locales, cuando abarcan un sector relativamente pequeño de territorio; regionales, cuando abarca una región territorial dentro de un país; nacionales, cuando sus actividades las realizan dentro de todo un país; e internacionales, cuando la organización sindical abarca varios países.



e. Derechos, obligaciones y prohibiciones

Los sindicatos gozan de ciertos derechos y obligaciones al momento de ser constituidos, que se les consideran inherentes por su naturaleza. Así mismo, le es necesario establecer prohibiciones de carácter legal para regular su conducta dentro de la sociedad.

❖ Derechos

Al constituir un sindicato, este adquiere derechos que le van a permitir ejercer sus fines de manera libre. El primero de ellos es el Derecho a redactar libremente sus estatutos, que consiste en determinar una serie de reglas de actuación del sindicato las cuales deben ser elaboradas y aprobadas directamente por los trabajadores participantes de un sindicato, sin necesidad de una autorización previa por parte del empleador. Estos estatutos pueden ser modificados posteriormente con la aprobación de los miembros del sindicato. Este derecho se recoge en el Artículo 217 literal a) y en el Artículo 222 literal c) del Código de Trabajo.

También se tiene el Derecho de elegir a sus propios representantes, este derecho se manifiesta al momento en que la Asamblea General, de manera democrática, elige a los miembros del comité ejecutivo y el consejo consultivo conforme a los procedimientos establecidos en sus estatutos. Derecho establecido en el artículo 217 literal a) y en el Artículo 222 literal a) del Código de Trabajo.



Los sindicatos tienen el Derecho de planificar libremente su acción y elaborar sus programas, toda la actividad que realiza la organización sindical se basa en los fines que se proponen y es por ello que deben favorecer las condiciones económicas y sociales del trabajador. Este derecho se establece en el Artículo 222 del Código de Trabajo, donde se establecen las atribuciones de la Asamblea General de un Sindicato.

❖ Obligaciones

Las obligaciones de los sindicatos se encuentran establecidas en el Artículo 225 del Código de Trabajo.

“a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: De actas y acuerdos de la Asamblea general, de actas y acuerdos del Comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos”. Los sindicatos deben de tener un registro completo de todas sus actuaciones a través de libros autorizados por la Dirección General de Trabajo.

“b) Extender recibo de toda cuota o cualquier ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo”. Cuando los sindicatos adquiera cualquier tipo de bien mueble o inmueble tienen la obligación de extender un recibo; el talonario de recibos debe de estar autorizada por la Dirección General de Trabajo.

“c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se



refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal". Todo sindicato tiene obligaciones con la administración nacional de trabajo, es decir con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que tiene el derecho de conocer las actuaciones de cualquier sindicato registrado.

"d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o Consejo consultivo". Toda modificación al personal directivo del sindicato debe ser notificado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

"e) Enviar anualmente a la misma Dirección General un patrón de todos sus miembros". El Ministerio de Trabajo y Previsión Social lleva un control de todos los trabajadores que pertenecen a un sindicato.

"f) Solicitar al expresado departamento dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes". Al igual que las otras obligaciones establecidas en la ley, esta tiene un carácter administrativo, ya que se le debe de hacer de conocimiento al Ministerio de Trabajo y Previsión Social sobre cualquier modificación a los estatutos internos del sindicato.

"g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato". Esta obligación tiene como fin la supervisión social de los sindicatos, como sujetos de

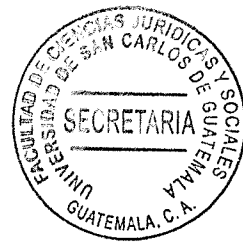
derecho tienen el deber de transparentar sus finanzas ante la sociedad.

❖ Prohibiciones

Los sindicatos tienen prohibido ejercer sus acciones con ánimo de lucro, ya que por su naturaleza jurídica de carácter público le es imposible realizar actuaciones dentro del ámbito mercantil o comercial. Al realizar sus acciones con el objeto de lucrar, pierden su esencia, debido a que los sindicatos se constituyen con el único fin de estudiar, mejorar y proteger los intereses de la clase trabajadora que formen un sindicato. Esta prohibición se encuentra regulada en el Artículo 210 del Código de Trabajo.

Así mismo, les queda prohibido a los trabajadores pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. Esta es una prohibición es de índole personal y encierra la esfera de actuación de un trabajador en su libertad sindical. Un trabajador tiene limitado la posibilidad de participar en varios sindicatos simultáneamente con el objeto de evitar cualquier abuso en los derechos laborales que pueden adquirir al ser parte de un sindicato.

Además, esta prohibición va en correlación a la negociación colectiva ya que se limita la actuación de los trabajadores dentro de la misma, ya que al pertenecer a varios sindicatos, estos pueden extralimitarse en sus facultades, perjudicando a los trabajadores en general, al empleador, a la empresa y a la economía a nivel nacional.



f. Órganos

❖ Asamblea general

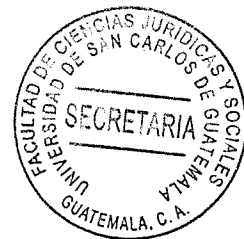
La Asamblea General es el órgano principal de un sindicato, y se encuentra conformada por todos los trabajadores miembros del mismo. Es el órgano rector que se encarga de la elección y remoción de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, así como la aprobación de las negociaciones colectivas, la modificación de los estatutos, entre otros. Todas las atribuciones de la Asamblea General se encuentran en el Artículo 222 del Código de Trabajo.

❖ Comité ejecutivo

El Comité Ejecutivo se conforma por 3 a 9 miembros del sindicato, los cuales tienen que ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa y mayores de edad. Su obligación principal es ejecutar los mandatos de la Asamblea General, y representar al sindicato legal y judicialmente. El Código de Trabajo regula a este órgano en el Artículo 223 del Código de Trabajo.

❖ Consejo Consultivo

El Consejo Consultivo es el órgano asesor del sindicato y reúne las mismas calidades de los miembros del Comité Ejecutivo y son electos por la Asamblea General. Lo relativo a este órgano se encuentra regulado en el Artículo 224 del Código de Trabajo.



1.3.2. Negociación colectiva

Para la defensa de los derechos económicos y sociales del trabajador, se manejan mecanismos para el establecimiento de condiciones de empleo y sus beneficios subsiguientes, a éstos se le conocen como negociación colectiva. La negociación colectiva parte de la necesidad de los sujetos del derecho laboral de llegar a acuerdos a través de sus organizaciones colectivas.

De la negociación colectiva se derivan los contratos colectivos de trabajo, los pactos colectivos de trabajo y los convenios colectivos. A través de estos instrumentos se busca lograr una justicia social entre el patrono y los sindicatos de una empresa.

La Organización Internacional del Trabajo, para definir la negociación colectiva, hace uso del Artículo 2 de la Convención sobre la negociación colectiva, número 154, el cual establece que “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores”¹³.

¹³ Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf. **Negociación colectiva, guía de políticas.** (1 mayo de 2018).pdf



De esta definición se puede determinar los sujetos que intervienen en las negociaciones, en general son los sindicatos y los empleadores quienes entablan el proceso referido, es decir, es una acción de carácter bipartita. La Organización Internacional del Trabajo establece que puede ser el empleador, un grupo de empleadores o una organización patronal, es decir el empleador de manera singular o en colectivo; en razón del trabajador, se considera que únicamente pueden participar un sindicato o un grupo de sindicatos.

La negociación colectiva es un procedimiento de discusión entre las partes para llegar a un acuerdo específico. Ésta fortalece la confianza y el respeto mutuo entre las partes, ya que un requisito esencial para la misma, es que las negociaciones deben de ejercerse de buena fe.

El objeto de la negociación colectiva es la creación de contrato de trabajo que establezca cuáles son las condiciones de trabajo y empleo, es decir todas las estipulaciones respecto a las jornadas de trabajo, las vacaciones, salarios, beneficios sociales y de previsión social, maternidad, licencias, por indicar algunas. También busca regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o estipular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

La negociación colectiva es un derecho habilitador, que da lugar a una serie de beneficios en la calidad de empleo al mejorar los salarios, el acceso a la seguridad social y la estabilidad en el empleo; también genera igualdad dentro de la empresa,

promoviendo la paridad entre trabajadores según sus expectativas salariales y en la igualdad de género; se mejora la formación profesional de los trabajadores; beneficia las relaciones laborales al adquirir nuevos derechos, implica un ejercicio de derechos y principios democráticos, facilita la solución de conflictos y permite la adopción de la normativa aprobada.

“El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva permite formular un tipo de normativa que complemente la legislación. Los contratos colectivos pueden reforzar el cumplimiento de las disposiciones legales, permitir que las partes las mejoren, y ofrecer mecanismos para abordar cuestiones propias de determinadas empresas o sectores económicos. Esto puede beneficiar a ambas partes, garantizando que los trabajadores obtengan una participación justa de los beneficios de la productividad sin poner en riesgo la capacidad de los empleadores de operar de manera rentable”¹⁴.

La negociación colectiva no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas y al sector de la economía social, ya que complementa la legislación nacional laboral, y permite a las partes participar en la productividad económica de la empresa. El empleador reduce sus costos en la resolución de conflictos y en políticas innecesarias que no benefician a sus trabajadores.

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 5.

1.3.2.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo y contrato colectivo de Trabajo

Como consecuencia de la negociación colectiva, se crean instrumentos jurídicos que forman parte de la legislación colectiva de trabajo, siendo estos: el pacto colectivo de condiciones de trabajo y el contrato colectivo de trabajo. Dichos instrumentos son regulados en la legislación guatemalteca y en la doctrina laboral, que permite diferenciarlos el uno del otro.

a. Contrato colectivo de trabajo

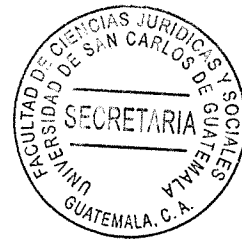
El Código de Trabajo y Previsión Social, en el artículo 38, indica que el “contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se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

Se entiende entonces, con dicha definición, que el contrato colectivo de trabajo es un instrumento de normación colectiva que permite la contratación de la prestación de servicios en conjunto. Se caracteriza por poder ser celebrado exclusivamente entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos. Es el sindicato quien se hace responsables que se cumpla con las labores pactadas, y dichas labores deben de estar determinadas en el contrato colectivo.

Además, se entiende que el salario se ajusta dentro del contrato colectivo de manera individual, y que la remuneración se debe percibir de la misma manera, ya que al sindicato no le corresponde el cobro del salario. Una vez suscrito el contrato colectivo de trabajo, el patrono no puede suscribir contratos individuales. Un dato importante a recalcar es que pueden coexistir varios contratos colectivos en la misma empresa.

Los requisitos para la existencia del contrato de trabajo lo establece el Código de Trabajo en su artículo 39, estableciendo que "el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación." Es un documento escrito que debe cumplir con un plazo para ser recibido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para su validez.

Así mismo, en el artículo 40 del Código de Trabajo se indica que "en todo contrato colectivo de trabajo deben expresarse el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo." En este artículo se establecen los requisitos de fondo de dichos contratos. Además siempre hay que señalar los documentos con los cuales las partes acreditan su personería; y respecto a las estipulaciones de los contratos escritos individuales, estas se encuentran en el artículo 29 del Código de Trabajo.



b. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Según el Código de Trabajo Decreto número 1441, en su Artículo 49, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”. Esta definición establece que los sujetos dentro de este tipo de negociación colectiva, son los sindicatos de trabajadores y el patrón, en su concepto individual o como agrupación colectiva. Además, establece una característica del mismo, relativa al destino de este instrumento, ya que nace con el objeto de regular las condiciones de trabajo.

Tiene naturaleza de Ley Profesional debido a que se constituye como institución de derecho público que concluye una fuente de derecho objetivo para las partes que lo suscriben, los trabajadores presentes y futuros de la empresa aun cuando no sean miembros del sindicato, siendo un cuerpo normativo que representa intereses jurídicamente protegibles, en otras palabras, condiciones de trabajo. Es importante hacer énfasis que el Pacto adquiere esta naturaleza, al momento de ser homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Existen, según la legislación guatemalteca, dos tipos de pacto colectivo de condiciones de trabajo: el primero es el de Empresa o de Centro de Producción Determinado y el segundo es el de Industria, de Actividad Económica o Región Determinada. Haciéndose énfasis del primero en el presente estudio.

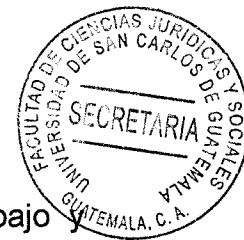


La celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo constituye un derecho para los trabajadores, representados por el sindicato, y una obligación del patrón, que puede suscribirse mediante la propia voluntad de las partes, o como resultado de la intervención judicial a través de la conciliación y el arbitraje.

Para la formalización del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo de Empresa, se acude a la negociación colectiva a través de la vía directa, en la que el sindicato o patrono, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hace llegar a la otra parte el proyecto de pacto, para así formular una discusión, ya sea con o sin intervención de la autoridad administrativa correspondiente. De existir acuerdo, se extiende el mismo por escrito en tres ejemplares y empieza a regir en cualquier momento posterior a ser recibido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y su vigencia es por un plazo no menor de un año ni mayor de tres, según se estipule (se entiende prorrogado el plazo de no existir denuncia).

Si no existiere un acuerdo pleno sobre el contenido del proyecto de pacto, pasado 30 días de su presentación a la otra parte, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo a plantear un conflicto colectivo de carácter económico social para resolver las cláusulas en discordia; resolviéndose mediante conciliación, y de no lograrse la firma del pacto a través de esa vía, resolviéndolo a través del arbitraje potestativo.

En todos los casos, cuando se logra llegar a un acuerdo y se materialice el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, se debe remitir un ejemplar al Ministerio de



Trabajo y Previsión Social. En caso de la vía directa, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto, y de existir violación a las disposiciones legales, debe ordenar a las partes a ajustarse a las disposiciones legales; a esta aprobación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se le conoce como HOMOLOGACIÓN.

La homologación, es un paso importante para que los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, se ajuste a la normativa nacional e internacional de Derecho de Trabajo, esencialmente referente a los principios y derechos del mismo. Y es plena responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la existencia de Pactos Colectivos que contengan cláusulas ilegales.

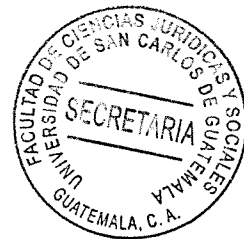
c. Diferencia entre contrato colectivo de trabajo y pacto colectivo de condiciones de trabajo

Aunque el contrato colectivo de trabajo y el pacto colectivo de condiciones de trabajo, son formas de negociación colectiva, ambas se divergen respecto a su naturaleza, objeto y beneficiarios.

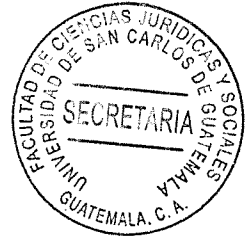
Relacionado a su naturaleza, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional, debiéndose adaptar sus normas a todos los contratos individuales o colectivos, presentes y futuros; mientras que el contrato colectivo de trabajo no constituye fuente de derecho objetivo. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene como objeto el mejoramiento y reglamentación de condiciones de trabajo; en



cambio el contrato colectivo se limita a reglamentar la ejecución de una obra. Por último, de la suscripción de un pacto colectivo se benefician las partes que lo han suscrito, las personas que trabaje en ese momento en la empresa, aún no sienta parte del sindicato que lo celebró; en el contrato colectivo a los únicos que concierne es a aquellos trabajadores que lo suscribieron, quienes deben estar sindicalizados.



CAPÍTULO II



2. Libertad sindical

La libertad se considera como la "Facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos" (Dic Acad.). Justiniano la definía como "la facultad natural de hacer cada uno lo que quiere, salvo impedírsele la fuerza o el Derecho". Las Partidas, inspiradas en el concepto anterior, decían que libertad era "poderío que ha todo hombre naturalmente de hacer lo que quisiese, sólo que fuerza o derecho de ley o de fuero se lo embargue (sic)"¹⁵.

La libertad es un derecho que se ha ido desarrollando a través de los años. Todo ser humano goza de una serie de libertades que le permiten realizarse dentro de su dignidad e integridad personal. La lucha para reconocer una serie de libertades, que en el Siglo XXI se consideran normales, ha costado miles de vidas de personas que defendieron sus ideales. Existen libertades tales como la libertad de expresión, de locomoción, de culto, de acción, que se consideran derechos individuales que toda persona goza al adquirir personalidad jurídica.

Toda libertad individual se encuentra restringida por la libertad de las otras personas, ya que dentro de una sociedad cualquier sujeto tiene el derecho a ser respetado en su acción. También se considera una restricción a la libertad, cualquier norma legal que sea aprobada formalmente y que en pro de la convivencia social, limite este derecho.

¹⁵ Cabanellas de Torres. Op. Cit. Pág. 189.

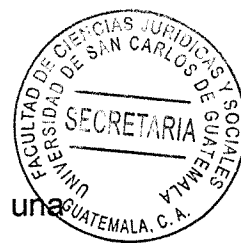
Además, se considera factible la limitación cuando la realiza una autoridad facultada para ello conforme a la ley.

La libertad social indica que existen facultades que el ser humano no puede perfeccionar y gozar, sin la intervención de otras personas. Por lo tanto, es necesario que haya una coalición con otras personas para realizar ciertos derechos y libertades dentro de esa organización. Un ejemplo de esto es la libertad sindical, donde los trabajadores gozan de sus derechos en colectividad y les permite acceder a otros.

"La libertad social, pues, ha nacido de la acción de los trabajadores por realizar los derechos que les asisten como seres libres, acción que se ejercita a través de sus organizaciones sindicales que son los instrumentos que se han adecuado a las necesidades de los trabajadores para ese fin. En consecuencia, dentro de la libertad social se incluye también el derecho que esas organizaciones tienen en sí, como seres sociales independientes de cada trabajador, pero estrechamente vinculados a los mismos"¹⁶.

La libertad sindical se manifiesta como un derecho colectivo e individual de los trabajadores. Tiene un aspecto colectivo ya que surge de la necesidad de defensa de intereses económicos y sociales comunes dentro de un gremio o empresa; e individual, ya que es el derecho de cada trabajador de integrarse a un sindicato.

¹⁶ Franco López, César Landerino. **Derecho colectivo sustantivo de trabajo**. Pág. 79.



Esta libertad, como se mencionó, inicia al momento en que se decide constituir una organización sindical, aunque se manifiesta de manera más clara al momento de ser parte activa o miembro de la misma, y también en el derecho a dejar dicha organización.

2.1. Evolución histórica de la libertad sindical internacional

Para entender la importancia de la libertad sindical dentro del derecho laboral, es necesario comprender su evolución desde que se inició con la motivación de las organizaciones de obreros en la revolución industrial. Los antecedentes de la conformación de organizaciones sindicales dan como resultado el entendimiento de la normativa nacional e internacional que regula esta libertad, y por ende su ejercicio dentro de una sociedad organizada.

2.1.1. Revolución industrial

La Revolución Industrial se tomó como un par de aguas para la conformación de grupos de obreros en defensa de sus derechos a consecuencia de las medidas inhumanas que se adoptaron en las empresas y maquilas de la época. Debido al desarrollo industrial de la época, los trabajos se desarrollaron de manera más intensa, al solicitar jornadas de trabajo que excedían las 12 horas sin descanso, al realizar contrataciones de menores de edad para trabajos peligrosos e insalubres, y al no respetar los derechos de las mujeres en relación a su condición de maternidad, por ejemplo.



2.1.2. Etapa de prohibición

Durante esta Etapa, los Estados buscaban la represión de la libertad sindical y de cualquier manifestación de la misma debido a las ideologías liberales que prescribían la libertad de mercado y un sistema económico capitalista. Todo intento de asociación entre obreros y cualquier intento de huelga o movimiento sindical era considerado como un delito. Además se realizaban persecuciones a los líderes sindicales y miembros de los mismos.

A consecuencia de los movimientos sociales de la época, producto de la Revolución Industrial, los obreros buscaban incidir en las decisiones económicas y de mercado y por lo tanto los Estados dictaron leyes que limitaran e hicieran desaparecer cualquier indicio de coalición profesional. Dentro de las leyes que marcaron la prohibición se encuentran: la Ley de Chapalier de 1791, en la que se prohibía la asociación de trabajadores y también de patronos; y el Código Civil francés de 1804 que contenía normas anti-sindicales.

2.1.3. Etapa de tolerancia

En la Etapa de Tolerancia, las organizaciones sindicales fueron dejadas de perseguir por parte del Estado, ya que su actividad ya no estaba penada. Al desistir de perseguir como delito al movimiento sindical, sus actividades fueron toleradas por el Estado y empleadores, pero estas no eran legisladas de ninguna forma y tampoco eran protegidas. Por lo tanto únicamente se buscaba que al permitir las coaliciones, estas no



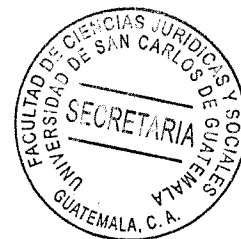
intervinieran en las resoluciones de conflictos.

Esta etapa se logró gracias a revolución social en Francia de Louis Blanc y Alexander Martín y a la publicación del Manifiesto del partido comunista de Carlos Marx y Federico Engels, por el hecho de motivar a la clase obrera de unirse y luchar por sus derechos sociales y económicos y le dio fuerza a la lucha internacional sindical.

2.1.4. Etapa de reconocimiento

A partir del siglo XX la libertad sindical se desarrolló como parte de los derechos sociales a nivel internacional y por lo tanto, los Estados iniciaron con el reconocimiento nacional de la libre sindicalización y con ello los derechos que de esta devienen. Esta etapa se divide en dos: primero, un reconocimiento legal a nivel ordinario donde se crearon normas de carácter aislado –leyes ordinarias- en donde se reconocían los derechos colectivos de los trabajadores; y segundo, un reconocimiento legal a nivel constitucional que incluyó los derechos colectivos del trabajador como derechos fundamentales reconocidos en la Carta Magna.

En el proceso de legislar la libertad sindical a nivel ordinario, fueron pioneros Inglaterra en 1871 y Francia; pero a nivel constitucional, fue la Constitución Mexicana de Querétaro en 1917 la que incluyó a nivel mundial la libertad sindical como un derecho constitucional, y posteriormente la Constitución de Weimar en 1919. En Guatemala no fue hasta después de la Revolución de 1944, con el fin de las dictaduras, que se reconoció este derecho en la Constitución de 1945.



2.2.5 Etapa de internacionalización

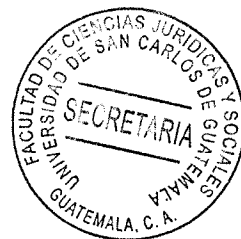
"En 1919, se constituye la Organización Internacional del Trabajo, y en 1945 surge con el Tratado de Versalles en la parte XIII y se incorpora a la Organización de Naciones Unidas en el año de 1945. La Organización Internacional del Trabajo, realiza Convenios en materia de Derecho del Trabajo, y los estados miembros deben de ratificarlo para que procedan a ser ley"¹⁷.

A partir del siglo XX, gracias a la creación de la Organización Internacional del Trabajo los derechos del trabajo se consideraron a nivel mundial y, se defienden por medio de este órgano del derecho público internacional. Su institucionalización representó para el derecho de trabajo colectivo un cimiento de sus normas a nivel universal.

La Organización Internacional del Trabajo en relación a la libertad sindical, según la Recopilación de 1996, párrafo 1, y 332. ° informe, caso núm. 2227, párrafo 600 de la OIT establece que "La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección de la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social"¹⁸. Como se indica, con el resguardo de la libertad sindical se logra la paz y justicia en los Estados y también a

¹⁷ García García, Berner Alejandro. **La defensa del derecho de libertad sindical de la clase trabajadora de Guatemala**. Pág. 29.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090634.pdf.
Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. (29 mayo de 2018).



nivel internacional.

En materia de libertad sindical a nivel internacional, es necesario acotar que se creó el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en el año de 1951 quien se encarga de conocer las quejas que se den por vulneraciones a la libertad sindical a nivel mundial. “El mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias”¹⁹. En el 2002 se habían conocido más de 2300 denuncias por parte de organizaciones sindicales de diferentes Estados.

2.2. Evolución histórica de la libertad sindical nacional

El desarrollo histórico del sindicalismo en Guatemala se caracteriza por la serie de restricciones y abusos a la libertad sindical de los trabajadores que participaban en organizaciones laborales. En primera instancia, únicamente existía una unión gremial por parte de artesanos y se fue desarrollando para dar paso a la legalidad de las organizaciones sindicales.

2.2.1. Etapa de las mutualidades

La etapa de las mutualidades que inicia con la independencia de la República en 1821,

¹⁹ Gravel, Eric y Isabelle Duplessis: varios autores. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087816.pdf 2011. **El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación.** (29 mayo de 2018)



hasta el año 1920, en la que se establecen asociaciones de carácter mutualista, que se acogía en el derecho general de asociación, las organizaciones obreras en esta etapa estaba compuestas por artesanos que laboraban por cuenta propia o en pequeños talleres y sus fines eran el socorro y auxilio mutuo, además se caracterizaba por una ausencia total de legislación sindical.

Se le conoce como etapa de mutualidades ya que los artesanos se apoyaban recíprocamente, por sus intereses mutuos. No buscaban el reconocimiento de sus organizaciones, sino más bien tenían el objeto de socorrerse en caso de los abusos patronales.

2.2.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco

La primera etapa del sindicalismo guatemalteco abarca la década de 1920 a 1930, concentrada en el área urbana de Guatemala, se caracteriza por componerse por artesanos y obreros de pequeños talleres, así mismo por la masa proletaria de monopolios extranjeros pero en menor medida, sus fines eran reivindicativos, y sus objetivos se mezclaban con planteamientos políticos, por lo tanto impedía su reconocimiento legal, así mismo, había un desconocimiento en el planteamiento de conflictos; las organizaciones sindicales, lograron la aceptación de la jornada ordinaria de ocho horas, y de manera restringida, los derechos a la sindicalización y a la huelga. Los sindicatos en esta época surgieron a consecuencia de los abusos de las empresas extranjeras que solicitaban mano de obra barata, sin tomar en cuenta las condiciones



laborales. Se dice que tenía fines reivindicativos ya que buscaban la reintegración del daño ocasionado por las condiciones inhumanas de empleo.

2.2.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco

La segunda etapa del sindicalismo guatemalteco, abarca desde 1944 hasta 1954, se caracteriza por la inclusión del área rural de Guatemala en la lucha sindical, realizando planteamientos de política nacional e internacional, el gobierno impulsaron una política de defensa y desarrollo del sindicalismo y reivindicaciones económicas y sociales; durante esta etapa el Código de Trabajo de 1947 regula el derecho de sindicalización, la contratación colectiva y el derecho de huelga, además nacen instituciones como la Inspección General de Trabajo, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Esta etapa se desarrolló en lo que se conoce en Guatemala como la Primavera Democrática, los sindicatos fueron apoyados por el gobierno de turno y brindó a los trabajadores beneficios de previsión social. Además, también se reconoce la libertad sindical como un derecho de los trabajadores dentro de la legislación nacional.

2.2.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco

La tercera etapa del sindicalismo guatemalteco, inició después de 1954, donde el sindicalismo pierde fuerza debido a los despidos masivos, la lista negra, secuestros, muerte de dirigentes, organizaciones paramilitares, corrupción generalizada,



desaparición de sindicatos inscritos, lo que provoca que solo se reconozca el derecho de sindicalización de manera formal pero no pragmática.

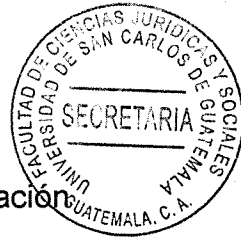
Actualmente, con la Constitución Política de la República del año de 1985, y el Código de Trabajo Decreto 1441, se reconoce el derecho de sindicalización y su carácter irrenunciable; además, Guatemala es parte de los Tratados de la Organización Internacional del Trabajo referentes a la libre sindicalización y la negociación colectiva.

2.3. Naturaleza

“Desde 1948, con la Declaración Universal de los Derecho Humanos, sabemos que los titulares de los derechos colectivos ya no son sólo los individuos sino los sujetos (o grupos) colectivos. Comienza a admitirse por influencia directa del Derecho del Trabajo, que al lado de las titularidades individuales las hay, también, colectivas. Se trató de una influencia directa del Derecho de Trabajo en los Derechos Humanos Fundamentales, del mismo modo que se cumplió el proceso inverso; estos influyeron en el Derecho del Trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales (sic)”²⁰.

Los derechos humanos colectivos fueron fruto del estudio de los fenómenos sociales, en donde se comprobó que existen grupos vulnerables que necesitan un resguardo especial de la ley. En el caso de la libertad sindical, esta surgió a consecuencia de

²⁰ García García. *Op. Cit.* Págs. 29 y 30.



luchas entre el sector empresarial y el proletariado, lo que hizo necesario la regulación a nivel internacional de esta libertad como un derecho fundamental de los trabajadores.

Es por ello que se dice que la creación y regulación de este derecho es bilateral, ya que tanto la legislación respecto a la libertad sindical y el ejercicio de la misma se ven complementadas en su desarrollo histórico y jurídico como derecho humano fundamental del trabajo. La libertad como derecho se considera de aplicación universal e independiente.

Además, tiene una naturaleza del derecho laboral colectivo propiamente por desarrollarse como una libertad no solo otorgada al individuo como garante de derechos, sino también a la organización sindical como persona jurídica con personalidad propia, lo que la hace sujeto también de dichos derechos.

2.4. Sujetos

Los sujetos dentro de la libertad sindical se extienden más allá que la relación patrón y trabajador dentro de una empresa; o de la relación entre los propios trabajadores por su afinidad por profesión, sector empresarial o industrial.

Carlos Francisco Tzunun García, citando a Augusto Valenzuela Herrera, establece que la libertad sindical "es un derecho de tutela multidireccional pues ella obrará frente a cinco sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas distintas, esto es: a. La libertad sindical

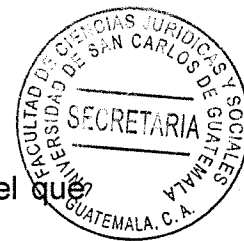


frente o ante el Estado; la tutela administrativa; b. Frente al empleador o sus organizaciones; la tutela contractual; c. Del trabajador miembro ante la propia organización sindical donde milita; la tutela intrasindical; d. De las organizaciones sindicales entre sí; la tutela inter-sindical, y, por fin; e. La tutela de ámbito difuso o indeterminado, corolario de la eficacia “erga omnes” de los derechos humanos fundamentales”²¹.

Existe una relación de la libertad sindical frente al Estado, ya que es éste quien regula y establece todos los derechos y limitaciones que devienen de la libertad sindical a través de la regulación legal de la figura. La tutela administrativa asimismo es producto de la vigilancia y control de las relaciones colectivas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de la Inspección General de Trabajo. Ejemplo de ello, se encuentra en el Artículo 278 del Código de Trabajo, en el que se establece que “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patrones, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo”.

El mismo Código indica en el Artículo 111 que “el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo”.

²¹ Análisis jurídico y dogmático de la libertad sindical del trabajador guatemalteco, sus limitaciones y contradicciones en el ordenamiento jurídico. Pág. 33.



Otro ejemplo importante es lo regulado en el Artículo 52, segundo párrafo, en el que indica que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien debe de hacer un estudio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, para verificar que su contenido se apegue a las normas legales pertinentes al Derecho Laboral.

La tutela contractual que surge entre la relación entre trabajador y el empleador, u organización de empleadores, deviene de la relación laboral que, en primer lugar es individual, y que a través de la organización de los trabajadores logran la mejora de sus derechos sociales, económicos y por ende, laborales de carácter común. Ésta mejora se logra a través de la negociación colectiva, que debe ser producto de la contratación colectiva entre patrono y trabajador.

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

Igualmente, los sujetos que intervienen en la libertad sindical son las propias organizaciones sindicales, por la tutela intersindical. Son las propias organizaciones las que se regulan a lo interno y producen nuevas relaciones de derecho colectivo. Para ello, el Código de Trabajo, en el Artículo 214 permite que los sindicatos puedan “crear,

administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas educacionales, culturales de asistencia y previsión social”.

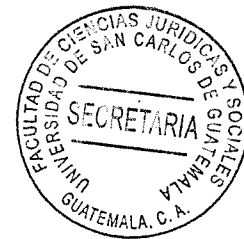
Finalmente, existe una tutela difusa en la que la libertad sindical se considera como un derecho fundamental del ser humano, que sustenta otra serie de derechos de carácter colectivo respecto al trabajador y las organizaciones sindicales.

2.5. Características

Para entender la libertad sindical, se debe de desglosar las particularidades que la hacen un derecho humano fundamental y una herramienta importante para desarrollar el trabajo de manera digna.

2.5.1. Es un derecho humano fundamental

La libertad sindical es un derecho universal, indivisible, inherente, de mutua influencia y determinable. El reconocimiento de éste permite interpretarlo de dos maneras en el sistema de derechos humanos: primero, a lo externo ya que libertad sindical es indivisible de todo tipo de libertades públicas, de derechos de los trabajadores y, de la propia organización sindical; segundo, a lo interno, la libertad sindical es independiente respecto a su contenido esencial, es decir que no se puede restringir a su propia definición.



2.5.2. Derecho consuetudinario internacional

La libertad sindical se auto regula a través de las prácticas sindicales que surgen a través de la actividad de la misma organización y de las negociaciones colectivas que desarrollan. Es por eso que se encuentra por encima de las Convenciones Internacionales en materia laboral, incluso de cualquier adhesión a un Órgano Internacional, específicamente a las regulaciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

2.5.3. Derecho de postguerra

La libertad sindical y su regulación, fue reconocida a nivel mundial, posteriormente a las guerras bélicas que caracterizaron el Siglo XIX, con la adopción de instrumentos como el Convenio 87 y Convenio 98 y, la modificación de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La libertad sindical es entonces un derecho que busca la democratización y la paz, además de dar cabida al respeto de otros derechos civiles y políticos.

2.5.4. Derecho de doble valencia

Esta característica se refiere a que, al igual que otros derechos, la libertad sindical responde a las relaciones políticas y sociales de la época, y fue reconocida a consecuencia de la necesidad de democratizar las relaciones laborales de manera colectiva. Se le conoce como Constitucionalismo laboral a la etapa de reconocimiento

de derechos laborales, y así mismo de la libertad sindical, en las Constituciones nacionales. Es por la situación de la época, que esta libertad está sujeta a modificarse y ampliarse en su contenido cuando se haga necesario.

2.5.5. Derecho de contenidos complejos

A este respecto, se considera que la libertad sindical se puede observar desde el punto de vista individual y colectivo. Individual respecto a los trabajadores, y su derecho de fundar una organización sindical y, de afiliarse libremente a la misma. Colectivo respecto a la serie de derechos que la organización adquiere como ente con personalidad jurídica propia.

2.5.6. Derecho social complejo

“La libertad sindical un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, no sólo por resultar en un ejercicio “frente o ante” varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un derecho-libertad es también un derecho-prestación. De tal modo, se diferencia la libertad sindical de los derechos sociales simples, valga reafirmar su carácter complejo, en tanto exige para su plenitud y disfrute de una actividad prestacional o al menos positiva por parte del Estado (sic)”²²

La libertad sindical se considera como un derecho que el Estado debe de promover y

²² García García. *Op. Cit.* Pág. 35.

tutelar, ya que como derecho inherente al ser humano, corresponde a la entidad estatal la correcta aplicación de la misma. El Estado responde a través de sus instituciones frente a cualquier violación de la libertad sindical.

2.5.7. Derecho por antonomasia

La libertad sindical tiene como objeto proteger el interés social por encima de los intereses particulares de los sujetos que intervienen en la misma. Este principio corresponde no solo a un principio de tutela laboral, sino también a la línea constitucional de Guatemala, ya que en el Artículo 1 de la Carta Magna se establece que “El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; fin supremo es la realización del bien común”.

2.6. Principios

La Organización Internacional del Trabajo constituye una organización que da las pautas y establece las normas referentes al trabajo a nivel mundial. En relación a la libertad sindical establece una serie de principios y normas esenciales para aplicar esta libertad a los sindicatos de cualquier país. Conforme a ello, se hará un desarrollo de los principios más importantes abordados por dicha organización y también se explicarán otros que para la doctrina son importantes.



2.6.1 Libertades públicas

Para el desarrollo de la libertad sindical, es necesario que todos los miembros de un sindicato gocen de otras libertades y derechos de índole público, que permiten el ejercicio pleno de aquella. Se puede establecer entonces que entre dichos derechos se encuentra la libertad y seguridad personal, el derecho de expresión y el de reunión, por mencionar algunos.

El primer derecho que desarrolla la Organización Internacional del Trabajo se refiere a **la libertad y a la seguridad de la persona, así como a la protección contra la detención y la prisión arbitrarias**; para el correcto ejercicio de la libertad sindical, tanto los dirigentes de un sindicato, como sus afiliados y promotores deben tener asegurado que no serán detenidos por el simple hecho de participar en actividades de índole laboral, y que al momento de cometer un delito de índole común, no va ser excluido de la organización a la que pertenece.

“Los sindicalistas detenidos o encarcelados – independientemente del motivo que originare la privación de libertad – tienen derecho a un juicio imparcial y a la garantía del proceso debido”²³. En cualquier momento en que un trabajador sindicalizado sea detenido tienen todos los derechos que le corresponden a un ciudadano en un juicio, es decir que goza la garantía de ser oído y vencido en un juicio para considerársele culpable. Además, dentro de este derecho, el Estado no debe permitir ninguna amenaza a la vida, seguridad o integridad física de un trabajador perteneciente a un

²³ Organización Internacional del Trabajo. **Guía práctica de la libertad sindical**. Pág. 8.



sindicato. Este derecho se combina con una garantía constitucional individual.

Otra libertad pública necesaria para el ejercicio de la libertad sindical es el derecho de opinión y expresión, el cual recoge el derecho de todo trabajador afiliado a un sindicato a no ser molestado por sus opiniones, así como el de investigar, recibir información y opiniones y difundirlas por cualquier medio de expresión. El Estado debe velar porque las publicaciones de los sindicatos no sean interferidas por cualquier autorización administrativa arbitraria, asimismo, no se puede interceptar correspondencia, ni inmiscuirse en las reuniones sindicales o sus actividades, o realizar cualquier acción para limitar el derecho de expresión por la palabra.

El derecho a reunión constituye otro pilar de este principio, ya que una organización de trabajadores tiene la facultad de participar de manifestaciones públicas con el objeto de promover sus derechos sindicales. El Estado no puede limitar este derecho, salvo por las condiciones que la propia ley exija para mantener el orden público y la convivencia pacífica; un ejemplo de estas limitantes es que se puede restringir la reunión a un itinerario cuando se realicen en la vía pública, o no permitir que se realicen en las áreas más concurridas de una ciudad.

Por último, las organizaciones sindicales tienen la protección de sus locales y bienes, y únicamente pueden ser allanados por motivo de una orden judicial debidamente justificada.



2.6.2. Derechos de organización

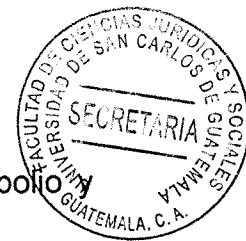
El derecho de organización es otro principio de la libertad sindical que se conforma de tres pilares, el primero es el derecho a que no haya distinción entre los titulares de la libertad sindical, es decir que para pertenecer a un Sindicato no se debe distinguir entre empleadores y trabajadores, y tampoco respecto a la nacionalidad, edad, profesión, sexo, color, raza, credo u opinión política.

El segundo es el derecho de constituir una organización sin autorización previa, la Organización Internacional del Trabajo establece que se violan los principios de la libertad sindical al momento de exigir para la constitución de un sindicato, el cumplimiento de requisitos severos que constituyan la necesidad de una autorización previa. Los Estados están facultados para establecer ciertos requisitos de índole legal para la constitución de un Sindicato, pero estos no pueden constituir un detrimento a las garantías que establecen los convenios y tratados internacionales en la materia.

El tercero es el derecho a elegir libremente afiliarse a una organización sindical.

El derecho mencionado tiene un aspecto positivo al garantizarse la decisión de ingreso a una asociación sindical. Y también tiene un aspecto negativo porque los trabajadores tienen el derecho o libertad de “abstenerse de ingresar y permanecer como sujeto sin afiliación a una determinada organización y la renuncia a seguir permaneciendo a una organización sindical”²⁴. Los Estados tienen que velar por que no se restrinja esta

²⁴ Franco, César. *Op. Cit.* Pág. 103.



libertad a través de normas respecto a la estructura y composición, el monopolio pluralismo sindical y cláusulas de seguridad sindical.

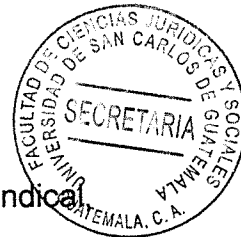
2.6.3. Solución de conflictos

"En principio convendría dejar a los empleadores, a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas resolver solos sus conflictos, ya que la libre elección de los métodos más adecuados a estos efectos es expresión del derecho de estos colectivos a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción. Ahora bien, en la práctica el Estado suele intervenir muy a menudo, ya sea: respecto a los trabajadores en general o de un sector determinado, o respecto a sus propios empleados"²⁵.

Para la libertad sindical es primordial que dentro de las relaciones laborales existan métodos para la solución de conflictos que devengan de la prestación de trabajo. La huelga constituye un reflejo de los principios de la libertad sindical, pero esta no es un derecho absoluto, ya que puede ser restringido de manera racional por parte del Estado. Estas restricciones se basan en la función que ejercen los trabajadores (funcionarios públicos que ejerzan puestos de directivos en el Estado), y la prestación de algunos servicios (prestación de servicios esenciales, como lo son los servicios hospitalarios, el abastecimiento de agua y energía eléctrica, la telefonía y los servicios aéreos).

Las huelgas de carácter laboral deben de apartarse de los fines políticos, ya que no se

²⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Op. Cit.* Pág. 22



consideran parte fines políticos, ya que no se consideran parte de la libertad sindical aun así no quedan excluidas de la posibilidad de hacerse. La huelga no se justifica si no cumple con las condiciones establecidas en ley, y tampoco si pierde sus fines pacíficos.

2.6.4. Injerencia del Estado

Este principio se refiere a que la libertad sindical no puede ser restringida a la intervención del Estado para la disolución y suspensión de organizaciones, en la constitución de federaciones o afiliación nacional; tampoco puede existir injerencia en la forma en que se van a redactar los estatutos de la organización sindical, y en la elección de sus dirigentes.

2.6.5. Discriminación antisindical

“El Estado debe proteger a los trabajadores contra todo acto de discriminación antisindical en el empleo. Normalmente, ello significa que: deben existir disposiciones legislativas por las que se prohíben los actos de discriminación antisindical; éstas han de tener un ámbito lo bastante amplio como para contemplar todos los supuestos posibles de esta discriminación, tales como la denegación de contratación, el despido, el traslado, la retrogradación o la denegación de capacitación, y deben existir procedimientos de ámbito nacional que permitan un examen rápido, imparcial, eficaz y



poco oneroso de las quejas por actos de discriminación antisindical.”²⁶

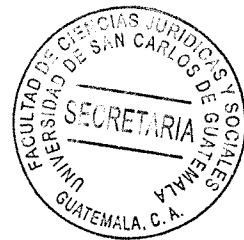
Para gozar de la libertad sindical, los miembros de estas organizaciones deben ser protegidos de cualquier acto de discriminación que restrinja su derecho al trabajo digno. Es por eso que el Estado debe procurar medidas legislativas y procedimientos administrativos que eviten y reaccionen en caso de que exista una segregación antisindical.

2.6.6. Fomento de la negociación colectiva

Para el fomento de la negociación colectiva, la Organización Internacional del Trabajo, establece ciertas directrices que se deben de aplicar, estas se refieren a:

- ❖ Todos los trabajadores y empleadores deben tener acceso a la negociación colectiva;
- ❖ La negociación colectiva debe de abarcar todas las materias relativas a las condiciones de empleo y la reglamentación de relaciones laborales;
- ❖ Fijación de normas de actuación dentro de la negociación colectiva;
- ❖ En caso de ausencia de las normas de actuación, la negociación colectiva no debe de limitarse;
- ❖ Los procedimientos para evitar un conflicto laboral deben estar encaminados al fomento de la negociación colectiva.

²⁶ *Ibíd.* Pág. 37.



2.6.7. Consulta

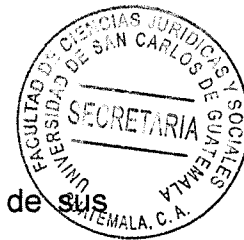
Según la Recomendación 113, 1.1) y 4 de la Organización Internacional del Trabajo “se deberían adoptar medidas apropiadas a las condiciones nacionales para promover de manera efectiva la consulta y la colaboración, en las ramas de actividad económica y en el ámbito nacional, entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, para ... el fomento de la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como entre las propias organizaciones, a fin de desarrollar la economía en su conjunto o algunas de sus ramas, de mejorar las condiciones de trabajo y de elevar el nivel de vida”²⁷.

La Organización Internacional del Trabajo, busca que exista una consulta tripartita entre las instituciones públicas y las organizaciones sindicales, y entre las propias organizaciones, con el objeto de fomentar la unión económica y social de un Estado. Al momento de la creación de legislación que afecte los intereses de los empleados, trabajadores, y sus organizaciones en materia laboral, o afecte los métodos de negociación colectiva, el Estado está obligado a consultar a los damnificados.

2.6.8. Facilidades para los representantes de los trabajadores

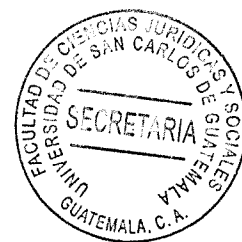
Según el Artículo 2 del Convenio 185 de la OIT sobre los representantes de trabajadores “Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa

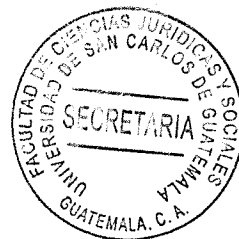
²⁷ *Ibíd.* Pág. 44.



de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. A este respecto, deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.”

Entre las facilidades que esta organización establece, es las de poder tener acceso al lugar de trabajo, aunque los representantes de los trabajadores no laboren en el mismo o en la misma área, así también la facilidad de recaudar las cuotas sindicales.





CAPÍTULO III

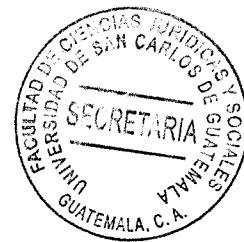
3. Legislación nacional e internacional respecto a la libertad sindical

Para lograr estimar los límites de la libertad sindical es necesario examinar las distintas normas que desarrollan este derecho colectivo, ya que van determinar un mínimo de desarrollo del mismo. Así mismo, para entender la libertad sindical, hay que desglosar e interpretar las normas nacionales e internacionales de la materia.

Los principios a la libertad sindical van a estar desarrollados en la propia legislación o en las interpretaciones dadas por organismos de derecho público o privado internacional. Y también van a ser producto del estudio de la legislación que Guatemala reconoce en el aspecto de la libertad sindical.

Igualmente, se examinará la legislación respecto a la negociación colectiva, con el objeto de determinar la forma en que esta se da, y cuáles son los derechos que atañen a los trabajadores, empleadores y sus organizaciones para la correcta solución de conflictos y reglamentación de la actividad laboral, la prestación de servicio y la convivencia entre los sujetos de la relación laboral.

Dentro de la normativa de la negociación colectiva, también se analizará como los Principios del Derecho Laboral, son aplicados y como las entidades administrativas deben actuar en base a ellos para que sus actuaciones no produzcan detrimento a los derechos y garantías básicas del trabajador y las organizaciones sindicales.



3.1 Legislación nacional respecto a la libertad sindical

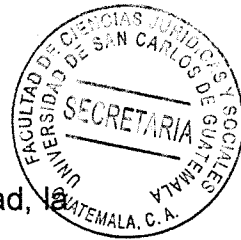
En Guatemala, la libertad sindical se recoge en dos instrumentos principales. La Constitución Política de la República, como principal norma en materia de derechos humanos, en la que se determina el correcto actuar del Estado, en relación a la protección de derechos laborales colectivos y, también, establece las pautas a seguir por parte de los trabajadores y empleadores dentro de un sindicato.

Como ley específica, se utiliza al Código de Trabajo Decreto 1441, norma que incide directamente en las relaciones sindicales, y establece los lineamientos legales para la negociación sindical y la libertad sindical. El Código de Trabajo determina los derechos mínimos e irrenunciables de todo trabajador guatemalteco y de los sindicatos que operan en la República.

3.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República es la norma fundamental del Estado de Guatemala, por lo tanto regula toda relación social que constituye un interés para la convivencia pacífica. La actual Constitución data del año 1985, y entró en vigencia en el año 1986, época en donde ya existía el reconocimiento y protección a los derechos sindicales y, sobre todo a la libre sindicalización.

En el Artículo 2 de este cuerpo legal, se recogen los deberes del Estado guatemalteco, que constituyen principios axiológicos del derecho en general. El mismo establece que



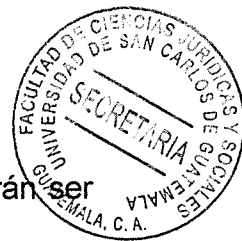
“es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona”

La libertad, como ya se mencionó anteriormente, constituye un derecho fundamental y por lo tanto, tiene carácter irrenunciable, imprescriptible, inalienable y universal, por lo mismo, se otorga a toda persona que contenga personalidad jurídica. Es el caso de los sindicatos, al gozar de personalidad jurídica por estar inscritos en el registro correspondiente, también gozan de los derechos que instaura la Constitución.

Como derecho social propiamente, la libertad es reconocida dentro de la Constitución Política de la República, como el derecho a la sindicalización, tanto para trabajadores del sector privado de la economía, como para los trabajadores del Estado. Este derecho colectivo se encuentra en la Parte Dogmática de la Constitución, específicamente en la Sección Octava del Capítulo II.

El Artículo 102 respecto a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, establece una serie de facultades que tiene todo trabajador respecto al salario, a la jornadas laborales, los descansos y asuetos legales, las vacaciones, las garantías sociales; los derechos que asisten a los trabajadores minusválidos, menores de edad, y la mujer; de igual manera, establece el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

En la literal q) de dicho Artículo se establece que “este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente



cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

Como se observa, esta literal incluye ciertos principios de la libertad sindical que se desarrollaron en el Capítulo II de este proyecto de investigación. Primero, se puede observar que en Guatemala se reconoce el derecho que tienen los trabajadores a participar en una organización sindical sin discriminación alguna respecto a su raza, sector económico, sexo, educación, creencia religiosa o política, entre otras.

Otro principio que se recoge es respecto a la autorización previa, ya que indica que no es necesaria para el libre ejercicio de la sindicalización de trabajadores en Guatemala. La única limitante a este derecho es que todo sindicato que se constituye debe reunir los requisitos establecidos en la ley; estos requisitos responden a un procedimiento de carácter administrativo frente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Otro derecho que recoge la libertad sindical dentro de la Constitución Política de la República, es el de inamovilidad ya que al momento de constituir un sindicato, los trabajadores no pueden ser despedidos, lo que permite el ejercicio integro de la libertad sindical. Igualmente, este derecho se encuentra limitado al aviso que se debe dar a la Inspección General del Trabajo.

Respecto a la negociación colectiva, como principio de la libertad sindical, únicamente se hace referencia en la literal ñ) del Artículo 102, que es un derecho social mínimo la



“fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.”

La Constitución no abarca la negociación colectiva de manera individual como un derecho ligado a la libertad sindical, pero si hace referencia a su reconocimiento como forma de normar las relaciones laborales y el medio para una mejora en beneficio común de las condiciones dentro del trabajo.

Luego del análisis e interpretación de las normas constitucionales respecto a la libertad sindical, se puede observar que no existe gran desarrollo de este derecho. Únicamente se hace un reconocimiento a la libertad sindical como un derecho social mínimo. Por lo tanto, las únicas limitaciones a este derecho dentro de la norma, son de carácter administrativo, con respecto a los requisitos legales que deben de seguir los trabajadores al momento de constituir un sindicato y al aviso que se debe de dar a la Inspección General de Trabajo para gozar del derecho de inamovilidad.

Respecto a la participación sindical de los trabajadores, considerados en su individualidad, dentro de la negociación colectiva no establece ningún tipo de norma clara, y por lo tanto tampoco estipula normas que limite esta acción.

En lo que si se hace énfasis, es en el principio de garantías sociales mínimas, protegiendo a la libertad sindical y a la negociación colectiva como un derecho mínimo para el trabajador, el patrono y las organizaciones colectivas laborales. Por tanto, de su



naturaleza no puede nacer a la vida jurídica un documento de negociación colectiva que reduzca, limite o provoque la pérdida de un derecho normado en la Constitución Política de la República.

3.1.2. Código de Trabajo

El Código de Trabajo, Decreto 1441, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, y se instituyó como la norma especial de trabajo que recoge todo lo relativo a las relaciones de trabajo en Guatemala. Su contenido se basa en el derecho individual de trabajo, el derecho colectivo de trabajo, el derecho procesal de trabajo y el derecho administrativo de trabajo.

Respecto al derecho colectivo de trabajo, el Código de Trabajo contiene normas respecto a la normación colectiva, a la asociación colectiva y a la expresión colectiva. Cada parte contiene derechos y obligaciones que establecen las pautas en que se va desarrollar la libertad sindical en Guatemala.

Iniciando este análisis con el Considerando cuarto, literal b), del Código de Trabajo, el cual establece “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. El mismo recoge el principio de garantías sociales mínimas, irrenunciabilidad y



superación de garantías y derechos laborales mínimos, concediendo énfasis a la negociación colectiva; dando a entender que producto del ejercicio de esta forma de libertad sindical no puede existir un detrimento, disminución o renuncia de derechos laborales, sino únicamente una mejora y desarrollo.

El Código de Trabajo, en el Artículo 211 establece que “el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social; c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica; d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.”

En Guatemala la libertad sindical es un derecho que corresponde ser custodiado por el Estado, directamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que permite el ejercicio del sindicalismo. El sindicalismo se refiere a la teoría y la práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos por medio de los sindicatos, que a través de la actividad sindical cumple con sus funciones.



Parte de sus funciones es brindar un asesoramiento jurídico a las organizaciones sindicales y brinda espacios para la consulta de todos los trabajadores y empleadores que hagan uso de este derecho. Parte de los objetivos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es garantizar y promover la libertad sindical. Por lo tanto, a este derecho se le da un tratamiento especial dentro de la agenda laboral del Estado.

Ejemplo de ello, a raíz de una queja presentada en el año 2012 respecto a la vulneración del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, en el 2018 se instaura la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical de Conflictos, que tiene como objeto involucrar al Estado guatemalteco, los trabajadores y empleadores en la resolución de conflictos a través de una Hoja de Ruta establecida por la Organización Internacional del Trabajo. De esta acción, se evidencian los principios de la libertad sindical relativos a la solución de conflictos y el fomento de la negociación colectiva.

De tal manera, en el Artículo 52 del cuerpo legal en mención recoge los principios de fomento a la negociación colectiva, injerencia del Estado y de garantías sociales mínimas, al establecerse "El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien



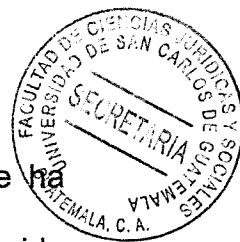
corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de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

En la homologación, el Estado materializa su obligación de velar porque se cumplan las normas nacionales e internacionales en relación a los derechos laborales, dando como resultado el respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva. De firmarse un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en el que exista pérdida, disminución o renunciaciones de derechos irrenunciables del trabajador, el Estado falla en sus obligaciones adquiridas, y es responsable de la ilegalidad en pactos colectivos.

3.2. Legislación internacional respecto a la libertad sindical

La legislación de carácter internacional se concentra específicamente en los tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Esta organización es parte de la Organización de las Naciones Unidas, y se le considera como la única agencia de carácter tripartita; fue fundada en el año 1919. Busca el establecimiento de normas jurídicas de carácter internacional respecto al trabajo, la formulación de políticas laborales y la elaboración de programas que fomenten el trabajo decente tanto para hombres como para mujeres.

Guatemala forma parte de esta Organización desde el momento de su creación, de



1919 a 1934, para luego restablecerse el 19 de octubre de 1945, actualmente ha ratificado 74 convenios, de los cuales 63 están en vigor, y los restantes han sido denunciados o abrogados.

3.2.1. Declaración de Filadelfia y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Tanto la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, conocida como Declaración de Filadelfia, como la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, fueron adoptadas en la Conferencia General del 10 de mayo de 1944 en Filadelfia Estados Unidos. Respecto a la libertad sindical y la negociación colectiva, estos instrumentos la mencionan de manera vaga.

En la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, se menciona que esta organización se constituye con el objeto de mantener la paz universal y permanente mediante el principio de justicia social, y hace alusión a que es necesario la mejora de ciertas condiciones de empleo para llegar a ese objetivo. Entre las condiciones que se mencionan, se encuentra el principio de libertad sindical.

En la Declaración de Filadelfia, en el Artículo 1 literal b), indica que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”, esta norma se considera como como un principio fundamental dentro de la Organización, y da a entender que la libertad sindical, como medio de asociación de trabajadores es primordial para el progreso de un Estado, no solo en materia laboral, sino que también



para el establecimiento de la paz.

Así mismo en el Artículo 3 literal e), se establece que la Organización Internacional del Trabajo debe fomentar programas que se enfoquen en “lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”. Parte de las funciones de la OIT es impulsar la negociación colectiva como principio de la libertad sindical con el objeto de propiciar una mejora en la producción económica de cada Estado y el involucramiento de los trabajadores y empleadores para el perfeccionamiento de las condiciones sociales y económicas.

3.2.2. Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización

El Convenio 87 fue adoptado en San Francisco el 9 de junio de 1952 por la Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y, Guatemala lo aprobó por medio del Decreto 843 en el año 1951. En el Artículo 2 establece que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse los estatutos de las mismas.”

Este Artículo lleva implícito ciertos derechos que conciernen a la libertad sindical, el primero de ellos es el derecho a que no se establezca distinción alguna entre los



titulares del derecho de sindicalización; el segundo, es el derecho de constituir organizaciones sin autorización previa; y el tercero, es el derecho de elegir libremente la organización en la que va a participar.

La Organización Internacional del Trabajo estableció respecto al primer derecho, que éste se va gozar sin distinción de raza, sexo, profesión, nacionalidad, opinión política o credo, y establece la única limitación a aquellos que forman parte de las fuerzas armadas y a la policía. Pero dentro de esta categoría no caben "los trabajadores civiles de los establecimientos manufactureros de las fuerzas armadas (Recopilación del CLS de 1996, párrafo 223), el personal civil empleado en los bancos del ejército (Recopilación del CLS de 1996, párrafo 224), los bomberos (ICE de 1991, C. 87, Japón), y el personal de organismos de seguridad marítima ((ICE de 1994, C. 98, Japón)"²⁸.

El segundo derecho, la Organización Internacional del Trabajo establece que "En un sistema jurídico en el que la inscripción de una organización de trabajadores en el registro es facultativa, el hecho de estar registrada puede conferir a una organización algunas ventajas importantes tales como inmunidades especiales, desgravaciones fiscales, el derecho a ser reconocida como único representante para la negociación, etc. Para conseguir ese reconocimiento se le puede exigir a una organización que cumpla algunas formalidades que no equivalen a la autorización previa y que normalmente no plantean ningún problema en lo que respecta a las exigencias del

²⁸ *Ibíd.* Págs. 15 y 16.



Convenio núm. 87.”²⁹ En Guatemala, las organizaciones sindicales deben de estar inscritas en el libro de personas jurídicas del Registro Público de Sindicatos, y la inscripción conlleva beneficios tributarios y laborales (como lo es el derecho de inamovilidad).

Por último, en lo que respecta a la afiliación libremente elegida, la OIT determina que la libertad sindical en este caso no puede ser restringida por la estructura y composición de las organizaciones, es decir que el Estado no puede establecer un número mínimo de afiliados, o determinar que ciertas categorías de trabajadores no se pueden afiliar libremente a un sindicato. Igualmente, indica que debe existir un pluralismo sindical, lo que quiere decir que haya más de un sindicato para cada tipo de trabajadores, evitando así el monopolio sindical.

Respecto a este derecho, puede ser limitado a ciertos supuestos, en el caso de funcionarios públicos, se les puede prohibir constituir sindicatos de base mixtos (junto con trabajadores de otros sectores) o de afiliarse a los mismos; en el caso de personal de confianza del empleador, puede prohibírseles constituir sindicatos junto con personal de grado inferior; y en el caso de trabajadores rurales o domésticos, puede restringírseles a organizaciones de base.

²⁹ *Ibíd.* Pág. 18.



3.2.3. Convenio 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva.

El Convenio 98 fue adoptado en Ginebra el 1 de julio de 1949, y Guatemala lo aprobó a través del Decreto número 843 el 7 de noviembre de 1951. Tiene como objeto hacer una ampliación de los derechos que se introdujeron en el Convenio 87 y resaltar la importancia de la negociación colectiva. En el Artículo 4 se establece que "deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales si fuera necesario, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte y las organizaciones de trabajadores por otra, con el objeto de reglamentar, por estos medios, las condiciones de empleo".

La Organización Internacional del Trabajo establece ciertos principios de la negociación colectiva en base a este Artículo: a) la negociación colectiva es un derecho fundamental; b) es un derecho que corresponde tanto a empleadores como trabajadores y sus organizaciones; c) se debe de llevar de manera libre y voluntaria; c) permite que se lleve a cabo a nivel nacional y empresarial; d) es un acto de buena fe, en el que se debe procurar un acuerdo y respetar los compromisos y resultados de la misma; y e) los convenios colectivos son vinculantes a las partes y tienen primacía sobre los contratos individuales.

Así mismo, se permite limitar este derecho conforme a las siguientes estipulaciones: a) es compatible con el Convenio 98 la obligación de someter los convenios colectivos a



la aprobación previa de las autoridades, siempre y cuando se refiera a cuestiones de forma o al ajuste a las normas mínimas que establece la legislación nacional; y b) se puede limitar el contenido de los convenios colectivos respecto a la materia salarial, y esto con carácter excepcional cuando se busque la estabilidad económica del Estado.

De estas estipulaciones emitidas de la Organización Internacional del Trabajo, se deduce la obligación del Estado de aprobar los convenios en relación a cuestiones de forma y en base al principio de garantías sociales mínimas e irrenunciabilidad. Por lo que el deber del Estado de verificar que los pactos colectivos de condiciones de trabajo, se ajusten a los derechos y garantías mínimas otorgadas en la legislación internacional y nacional, constituye un compromiso internacional que se basa en el principio de bloque de constitucionalidad.



CAPÍTULO IV



4. Libertad sindical en la negociación colectiva de conformidad con el Código de Trabajo

El derecho laboral permite establecer las pautas en que la relación entre patrono y trabajador coexiste, dentro de una sociedad ordenada. Éste se puede estudiar desde distintos ángulos, dependiendo su objeto de estudio. Como punto principal dentro de la labor investigativa realizada se encuentra el derecho colectivo, como forma de expresión, de normación y de agrupación de los trabajadores y patronos.

El derecho colectivo de trabajo es la rama del derecho laboral que se enfoca en el estudio de todos los principios, normas, y doctrinas que hacen referencia a las agrupaciones de trabajadores y patronos, conocidas como sindicatos. Estos sindicatos tienen como objeto primordial la defensa de los intereses económicos y sociales de las personas afiliadas a los mismos, y esta defensa se realiza a través del estudio y mejoramiento de las condiciones laborales.

Para entender esta rama del derecho, es necesario conocer las formas en que se pueden agrupar los trabajadores, siendo los sindicatos y los grupos ad hoc; también la forma en que éstos van a normar sus actividades, a través de la negociación colectiva que tiene como resultado la realización de contratos y convenios de carácter colectivo; y por último, la forma en que los sindicatos se van manifestar en caso de un conflicto

con el patrono, es decir, a través de los movimientos de huelga.



Pero para que esta serie de manifestaciones del derecho colectivo se puedan normar, y existan dentro de las relaciones laborales, es indispensable que el Estado reconozca y procure la protección de la libertad sindical. Éste es el principio supremo del derecho colectivo, ya que a través de esta libertad se abre la puerta para gozar de los derechos y libertades que les corresponden a los trabajadores a razón de la organización sindical.

El seguimiento de la libertad sindical también es una obligación a la que el Estado se compromete, debido a que al momento de pertenecer a la Organización Internacional del Trabajo y adoptar los convenios y tratados en materia laboral, reconoce la libertad sindical como un pilar para el respeto a los derechos humanos.

La libertad sindical, como se analizó en los capítulos anteriores, surgió como consecuencia de las luchas sociales, que iniciaron con el reconocimiento de la dignidad de la persona como trabajador y, la lucha por una actividad laboral decente. Esta libertad no solo abarca la posibilidad de pertenecer a un sindicato; sino también conlleva otros derechos que incluyen desde las libertades públicas, como es la libre expresión del pensamiento, la libre locomoción y la libertad de acción; hasta el derecho de establecer sus propios estatutos, el derecho de consulta, a la no discriminación, a elegir sus propias autoridades representativas, entre otros muchos.

Como todo derecho o libertad dentro de un marco de Estado de Derecho, es necesario



regular el alcance que éste tiene para que no vulnere los derechos de otras personas y por consiguiente, vulnere la estabilidad de las relaciones sociales a mayor escala. Tal es el caso, entonces, de la libertad sindical.

Una vez que se analiza el ordenamiento jurídico laboral internacional y nacional en materia de libertad sindical, se puede establecer que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es el ente encargado de procurar la realización de la libertad sindical y fomentar la negociación colectiva en base al principio de garantías sociales mínimas e irrenunciabilidad.

4.1 El marco regulatorio y los alcances de la negociación colectiva

Como ya se ha analizado, en el texto de la Constitución Política de la República de Guatemala, está contemplado que los derechos de los trabajadores reconocidos en dicha carta fundamental son irrenunciables y pueden ser superados a través de la negociación colectiva. Asimismo, que lo negociado estará protegido por el Estado y debe ser fomentado. Por el contrario, en caso de que alguna cláusula contenida en un instrumento de la negociación colectiva implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a los trabajadores en las leyes, incluidos los tratados internacionales ratificado por el Estado de Guatemala, reglamentos y disposiciones relativos al trabajo, se tendrán como nulos ipso jure.

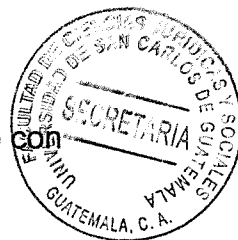
Una característica peculiar de la negociación colectiva, que se celebra entre patronos y trabajadores, es que reglamenta las condiciones en que se presta el trabajo y tiene el



carácter de ley profesional en el centro de trabajo en donde se celebre. Además, de que lo negociado es obligatorio entre las partes también se aplica a los trabajadores que resulten favorecidos por los contenidos del Pacto, aunque no sean afiliados al sindicato.

Al respecto es pertinente tener presente lo que ha dictado la Corte de Constitucionalidad, respecto al alcance de la negociación colectiva dentro del Expediente 1200-2008, en la sentencia del 10 de enero de 2013: “Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del Derecho del Trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto, integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes cuando sus normas son más favorables”.

También es importante distinguir que las bases convencionales plurales de trabajo, que consisten en cualquier regulación de condiciones de trabajo, o de otras cuestiones conexas, convenidas entre un patrono o un grupo de patronos o una asociación patronal, y los representantes de una agrupación, permanentes o circunstancial, de trabajadores, en nuestra legislación se dan dos formas de establecer los convenios o pacto colectivos de condiciones de trabajo. Los convenios que puede negociación un



grupo coaligado de trabajadores y los convenios o pactos que negocia un sindicato con la entidad patronal.

Se tiene en consideración la distinción entre estas bases plurales y los convenios (pactos) colectivos de condiciones de trabajo, de acuerdo con quién sea el grupo contratante: si una agrupación profesional, se trata de un sindicato, que por disposición del Código de Trabajo, en su artículo 214, tiene la exclusividad para negociar pactos o convenios; pero también se da el supuesto legal de que los trabajadores se organicen para resolver algún diferendo con el patrono en la vía directa o con amigables componedores, a través de consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, esto queda establecido en el artículo 374 del Código de Trabajo.

En este caso lo que se negocian son convenios o acuerdos que deben ser homologados por la Inspección General de Trabajo. La principal diferencia en estas dos formas de negociación consisten en que por parte de los trabajadores, el pacto colectivo sólo puede ser negociado por uno o varios sindicatos, en tanto que el convenio puede ser negociado por un comité ad-hoc o permanente, compuesto por no más de tres miembros en representación de los trabajadores coaligados.

4.2. Responsabilidad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la homologación de pactos colectivos de condiciones de trabajo

Como se ha expuesto, la libertad sindical y la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales y reconocidos a nivel nacional e internacional. El Estado ha



adquirido el compromiso de velar porque estos derechos no sean vulnerados y fiscalizar que se gocen de manera pacífica y amplia.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el encargado del registro, interpretación y observancia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Esto lo hace a través de la Dirección General de Trabajo, conforme al Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado Acuerdo Gubernativo número 221-94.

Se encarga de revisar que las disposiciones de los convenios no sean contrarias a las normas mínimas establecidas en la legislación guatemalteca, tanto nacional como internacional, supervisando el cumplimiento de los mismos. Esta actividad la debe realizar sin alterar su contenido, con el objeto de no contrariar el principio de negociación colectiva libre y voluntaria.

❖ **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es parte del Organismo Ejecutivo del Estado, teniendo el mismo orden jerárquico, prerrogativas e inmunidades que cualquier otro ministerio. Su actuación se rige por la Constitución Política de la República de Guatemala, la Ley del Organismo Ejecutivo Decreto 117-97 y el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Acuerdo Gubernativo 215-2012.



El Artículo 1 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social establece que a este Ministerio “le corresponde cumplir y hacer cumplir el régimen jurídico laboral nacional e internacional, la formación técnica, profesional, previsión social y la promoción del trabajo decente”. En sus funciones generales, no establece lo relativo a la protección de la libertad sindical y negociación colectiva, ni sus funciones administrativas frente a esos principios. Pero se entiende al establecer su obligación de hacer cumplir el régimen jurídico nacional e internacional de derecho laboral.

Este Ministerio delega al Viceministerio de Administración de Trabajo las funciones frente a la actividad sindical, en el Artículo 10 numerales 9, 10, 12, y 13 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece:

“9. Promover acciones que favorezcan la organización, el desarrollo y la democratización de las prácticas sindicales; (...) 10. Administrar los procedimientos de inscripción de personalidades y personerías sindicales, estableciendo y organizando, entre otros aspectos, las funciones que al efecto correspondan a la Dirección General de Trabajo, las Direcciones Departamentales, o Jefaturas Municipales, según el caso y de conformidad con la ley; (...) 12. Gestionar los procedimientos técnico-administrativos relacionados con los derechos de libertad sindical; 13. Llevar a cabo bajo la estricta responsabilidad del Director General de Trabajo la revisión de cuentas sindicales, así como aprobar los informes que rinda el Departamento correspondiente, en esta materia. Será también responsable de realizar las publicaciones conforme establece la ley;”



Aquí se recoge lo relativo a las inscripciones de las Organizaciones Sindicales, a las representaciones del Consejo Consultivo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo; las acciones para el fomento y resguardo de los sindicatos; la fiscalización de los bienes que manejan los Sindicatos; y cualquier procedimiento administrativo que garantice la protección y desarrollo de derechos sindicales.

❖ Homologación

La homologación, como ya hizo mención anteriormente, es una actividad que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y se regula en el Artículo 52 del Código de Trabajo. Consiste en la aprobación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que surge de la negociación en vía directa, asegurándose que no exista vulneración o contradicción de los derechos que otorga la legislación nacional e internacional.

Este procedimiento se regula en el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado en los Artículos del 1 al 11. Una vez finalizado el trámite de negociación en la vía directa, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito, se presenta ante la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, y esta revisa que el mismo se acompañe con los documentos solicitados.

Posteriormente, se remite el expediente al Consejo Técnico, quien procede al estudio

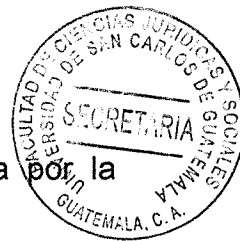


del pacto, verificando que reúna los requisitos legales y que no contenga alguna violación a las disposiciones legales. Dado el caso que no cumpla con la revisión, el Consejo dará un plazo a las partes suscriptoras para que se ajusten a la Ley. Si los suscriptores hacen caso omiso a las observaciones hechas, se procede a emitir el Dictamen de homologación, haciendo reserva de aquellas estipulaciones que no se ajusten a la ley.

Si los documentos reúnen los requisitos legales y que el pacto se encuentre ajustado a las disposiciones de ley, el Consejo Técnico emite el dictamen que homologa el pacto, y lo remite nuevamente la Oficialía Mayor para la elaboración de la resolución de homologación. Una vez firmada y refrendada la resolución, se remite a la Sección de Información, Registro y Archivo, quien notifica a las partes. Por último, el pacto colectivo de condiciones de trabajo se inscribe y archiva por parte del Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo.

4.3. Reducción de garantías mínimas sociales reconocidas en la legislación nacional e internacional en pactos colectivos de condiciones de trabajo

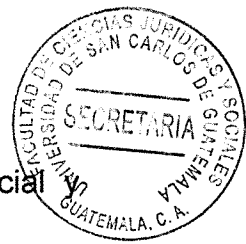
Ya se ha acotado que la negociación colectiva contribuye a que los trabajadores organizados superen condiciones económico-sociales mediante la suscripción de Pacto o Convenios. Incluso muchos de los beneficios que se obtienen a través de la negociación van en dirección no solo de superar condiciones, sino también para formalizar las relaciones de trabajo. Uno de los grandes problemas que aquejan a la administración pública y a los trabajadores, es que se realicen contratos en forma



simulada o encubierta, con lo cual se contraviene la Recomendación dada por la Organización Internacional del Trabajo número 198.

Es de destacar que dentro de los miembros que integran la Organización Internacional del Trabajo surgió desde el año mil novecientos noventa y siete un amplio consenso de que se venía incluyendo a un número cada vez mayor de trabajadores en sistemas formales e informales de contratación, que dejaba a esos trabajadores en estado de vulnerabilidad y precariedad porque perdían la protección de las legislaciones nacionales e internacionales que existen sobre esta materia.

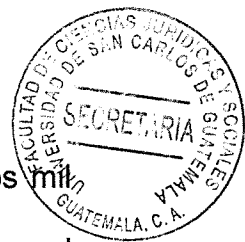
Entonces podemos destacar que la misma negociación colectiva puede y de hecho ha servido para reencausar en la formalidad las relaciones de trabajo. En tal sentido, se trae a colación el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, suscrito en el mes de agosto del año dos mil trece, que fue homologado por el Ministerio Trabajo y Previsión Social, el doce de septiembre de dos mil trece, en el que entre otros beneficios a los trabajadores en el aspecto salarial, estableció: "ARTICULO 43. CONVENIO SALARIAL...1... f) EL MSPAS y el SNTSG convienen que la comisión integrada por representantes de la dirección Técnica del presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, de la Oficina Nacional de Servicio Civil y del Foro Sindical de Salud, se fortalezca para que cumpla periódicamente con los resultados del Estudio y se traslade a los trabajadores temporales a reglones presupuestados permanentes, para tal efecto, el costo de esta acción de personal se cubrirá con las asignaciones aprobadas en los renglones de gasto que correspondan



del presupuesto de egresos del ministerio de Salud pública y Asistencia Social además se rinda un informe final en el mes de Octubre del año dos mil trece...”

Así se podrían enumerar muchos beneficios de la negociación colectiva, que son viables de manera técnica y enmarcando las contrataciones de trabajo en las relaciones formales, lo que representa, por ejemplo, que los trabajadores tengan derecho a los subsidios y jubilaciones de la seguridad social, al sistema de clases pasivas que también otorga jubilaciones; que reciban salarios completos, incluyendo aguinaldo, vacaciones y bonificaciones establecidas legalmente.

Ahora bien, en Guatemala ha existido una omisión clara del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en su compromiso internacional y a la obligación impuesta en el Artículo 52 del Código de Trabajo. Se ha dado la práctica de introducir en los Pactos colectivos de condiciones de trabajo, cláusulas que perjudican a la generalidad de los trabajadores o bien contienen privilegios que la legislación nacional prohíbe. En esas cláusulas, por ejemplo, se amplía el catálogo de quienes se estiman trabajadores de confianza en contravención a lo que estipulas los estatutos de los sindicatos y las leyes, o los catalogados como del servicio exento en la Ley de Servicio Civil, con el fin de limitar los derechos de los trabajadores excluidos. También se regulan prestaciones sin cumplir con dictámenes técnicos a que obliga la ley o se dan concesiones que modifican leyes, tal el caso de regular reglamentos de viáticos en el sector público. En el peor de los casos, se han homologado nuevos pactos en donde se disminuyen, limitan o tergiversan derechos que contenían los anteriores pactos.



Ejemplo de ello se encuentra en el Pacto colectivo de condiciones de trabajo dos mil veinte-dos mil veintiuno (2020-2021) celebrado entre el Banco de los Trabajadores y el Sindicato de Empleados del Banco de los Trabajadores –S.E.B.T-.

El Artículo 14, punto 2, literal c, relativo a las licencias en asuntos de carácter sindical, establece: “El Banco otorgará licencia sindical a tiempo completo a un miembro del Comité Ejecutivo. Sin perjuicio de ello, el Banco reconoce el derecho del Sindicato de hacer uso de cuatrocientas horas de licencia sindical por mes calendario, cuya prestación será distribuida entre los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo en la forma que más le convenga a los intereses del Sindicato (...)”

Al analizar este Artículo, en contraposición al Artículo 61, literal ñ), numeral 6, que indica “Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos (...)”. Los seis días que se refiere este artículo equivalen a 48 horas al mes por cada integrante del Comité Ejecutivo, conforme a la jornada ordinaria diurna de ocho horas, que establece el Código de Trabajo. Lo que quiere decir, que si el Comité Ejecutivo está conformado por nueve miembros, el total de horas a los que tienen derecho son 432 horas.

En ese entendido, el Artículo 14 del Pacto colectivo de condiciones de trabajo dos mil veinte-dos mil veintiuno (2020-2021) celebrado entre el Banco de los Trabajadores y el Sindicato de Empleados del Banco de los Trabajadores –S.E.B.T-, REDUCE una



garantía mínima social establecida como una obligación del patrono y un derecho para los trabajadores que forman parte del Comité Ejecutivo del sindicato. Primero, porque este Artículo establece que solo un miembro del Comité Ejecutivo, tiene la posibilidad de gozar de este derecho laboral; mientras que el Código de Trabajo, otorga este derecho de licencia, a cada uno de los miembros. Segundo, reduce las horas mes calendario para gozar de la licencia, otorgando únicamente 400 horas, lo que correspondería a 44.44 horas distribuidas entre nueve miembros (número máximo de miembros de un Comité Ejecutivo según el Código de Trabajo); mientras que el Código de Trabajo, brinda seis días a cada uno de los miembros, lo que equivale a 8 horas por día, es decir 48 horas mensuales para cada uno, en total serían 432 horas de licencia para los miembros del Comité Ejecutivo.

En este caso, se evidencia que los entes administrativos que se involucran en el estudio de los pactos colectivos de condiciones de Trabajo, extendiendo el dictamen de homologación y la resolución ministerial de homologación, no verifican la existencia de reducción de derechos laborales, provocando la vulneración al derecho de negociación colectiva, de libertad sindical, y del principio de irrenunciabilidad y garantías sociales mínimas y desnaturalizan el objeto de la negociación colectivo que es la mejora de las condiciones laborales.

En este caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cumple con lo estipulado en los Artículos 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Artículo 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y a la protección a la protección del derecho sindicalización, Artículo 2



y 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva, Considerando cuarto literal b), y Artículo 12, Artículo 52 segundo párrafo del Código de Trabajo, y Artículo 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado.

En consecuencia, los pactos que contengan disminución, renunciaciones o limitaciones de garantías de derechos laborales son nulos ipso jure, constituyen una ilegalidad y es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social por no haber cumplido el procedimiento de homologación devolviendo el pacto colectivo de condiciones de trabajo para que las partes se pronuncien al respecto y hagan las correcciones que en derecho corresponde, o bien, homologando el pacto omitiendo aquellas estipulaciones que vulneren las normas de carácter laboral.

4.4. Mecanismos de control administrativo

Para que en Guatemala se respete la libertad sindical, la Inspección General del Trabajo maneja ciertos protocolos de inspección que sirven para mantener el control dentro de las empresas guatemaltecas. A estos instrumentos se le conoce como Protocolo único de procedimientos del sistema de inspección del trabajo Tomo I Y Tomo II.

En el Tomo I de los Protocolos de mérito, se hace referencia a partir de la página 72 al



Procedimiento especial de investigación sobre libertad sindical y negociación colectiva en el que se indica como un Inspector general de trabajo va actuar al momento de hacer las visitas correspondientes y se verifica la inexistencia de un sindicato, la terminación de la relación laboral de un trabajador afiliado a un sindicato, casos de discriminación sindical, la negativa a negociar pactos o convenios de condiciones de trabajo o su incumplimiento, y la injerencia en el ejercicio de la libertad sindical.

Derivado de ello, se considera procedente, que el Ministerio de Trabajo de Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, creen un protocolo que guie a los encargados de emitir el dictamen de homologación respecto a los derechos y garantías mínimas.

Dicho tomo comprendería todas las garantías mínimas y derechos que recogen las leyes nacionales e internacionales en materia de derecho laboral de forma sistematizada, indicando el estándar de protección y las bases legales de cada uno, y que exista un apartado en donde se califique si el pacto colectivo, iguala o mejora las condiciones de trabajo.

Con ello se lograría estandarizar los criterios de análisis de los pactos colectivos, se sistematizarían los derechos y garantías mínimas que deben igualar o mejorar, y se localizaría con mayor eficacia las cláusulas nulas ipso iure e ilegales, las cuales tendrían su solución en el mismo protocolo ya que remitiría a la norma que regula el postulado.



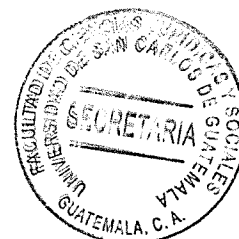


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha homologado pactos colectivos de condiciones de trabajo que vulneran y reducen los derechos mínimos establecidos en la legislación nacional e internacional, provocando como consecuencia un detrimento al principio de garantías sociales mínimas e irrenunciabilidad aplicado a la libertad sindical y negociación colectiva; conforme a los Artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y a la protección a la protección del derecho sindicalización, 2 y 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva, 52 segundo párrafo del Código de Trabajo, y 5 del Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado.

Esta omisión se soluciona sistematizando los derechos y garantías mínimas que deben igualar y mejorar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social haga un estudio jurídico completo y eficaz, teniendo a las mejoras laborales. Por tanto, se propuso la creación de un Protocolo de homologación que contenga el estándar de protección y las bases legales de cada uno, habilitando un apartado en donde se califique si el pacto colectivo iguala o mejora las condiciones de trabajo y así se elimine la práctica de la homologación de normativa colectiva nula ipso iure.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: (s.e.), Editorial Heliasta S.R.L, 1993.

DE DIEGO, Julián Arturo. **Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires: (s.e.), La Ley, 2008.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: 1ra. edición especial, Inversiones Educativas, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landerino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: (s.e.), Editorial Estudiantil Fenix, 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landerino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Guatemala: 5ta. Edición, Editorial Estudiantil Fenix, 2016.

GARCÍA GARCÍA, Berner Alejandro. **La defensa del derecho de libertad sindical de la clase trabajadora de Guatemala**. Guatemala: (s.e.) (s.E.), 2008.

GRAVEL, Eric y coautores. **El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación**. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087816.pdf (Consultado: 19 de Mayo de 2022).

GRISOLIA, Julio Armando. **Guía de estudio laboral; derecho de trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires: 10ma. Edición, Editorial Estudio, 2011.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho de trabajo**. México: (s.e), Editorial PORRUA, 2000.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Gobierno, sector empleador y trabajadores logran acuerdo para solución de queja ante OIT**. <https://dca.gob.gt/noticias-guatemala-diario-centro-america/gobierno-sector-empleador-y-trabajadores-logran-acuerdo-para-solucion-de-queja-ante-oit/> (Consultado: 19 de mayo de 2018).

Organización Internacional del Trabajo. **Guía práctica de la libertad sindical.pdf**. Ginebra: (s.e.), (s.E), 2002.

Organización Internacional del Trabajo. **Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf (Consultado: 29 de mayo de 2022).



Organización Internacional del Trabajo. **Negociación colectiva, guía de políticas**. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf (Consultado: 24 de mayo de 2022).

Organización Internacional del Trabajo. **NORMLEX, Information System on International Labour Standards**. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102667. (Consultado: 23 de mayo de 2022).

Organización Internacional del Trabajo. Sala de Prensa: https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_617202/lang-es/index.htm#:~:text=En%20una%20reuni%C3%B3n%20a%20la,Relaciones%20Laborales%20y%20Libertad%20Sindical. (Consultado: 17 de mayo de 2022)

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**. <https://dle.rae.es/> (Consultado: 25 de mayo de 2022).

TZUNUN GARCÍA, Carlos Francisco. **Análisis jurídico y dogmático de la libertad sindical del trabajador guatemalteco, sus limitaciones y contradicciones en el ordenamiento jurídico**. Tesis. Quetzaltenango, 2014.

Legislación:

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

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Organización de Naciones Unidas, Filadelfia, 1944.

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Organización de Naciones Unidas, Filadelfia, 1944.

Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización. Organización Internacional del Trabajo, San Francisco, 1951.

Convenio 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y negociación colectiva. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1949.

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



CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD. Expediente 1200-2008. Sentencia del 10 de enero de 2013.

Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado Acuerdo Gubernativo número 221-94. Presidente de la República, Guatemala, 1994.

Pacto colectivo de condiciones de trabajo dos mil veinte-dos mil veintiuno (2020-2021) celebrado entre el Banco de los Trabajadores y el Sindicato de Empleados del Banco de los Trabajadores –S.E.B.T-. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2020.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2013.