

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

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY DE
SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE
LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

SUSY LÓPEZ ROLDÁN

Guatemala, noviembre de 2007

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

**VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY DE
SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO**

TESIS

Presentada a al Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SUSY LÓPEZ ROLDÁN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Hector Muricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

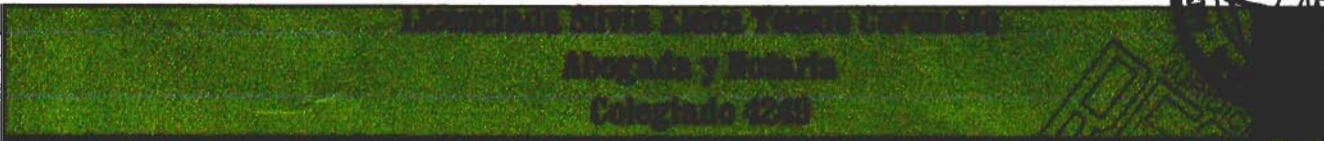
Primera Fase:

PRESIDENTE: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL: Lic. Carlos Humberto De León Velazco
SECRETARIO: Lic. Héctor Mamfredo Maldonado

Segunda Fase:

PRESIDENTE: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL: Lic. Vladimiro Rivera Montealegre
SECRETARIO: Licda. Envida Victoria Reyes Monzón

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)



Guatemala 30 de Julio de 2007.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad Asesora de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria.

Licenciado Castillo Lutín:

Con todo respeto me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que conforme resolución de decanato, **ASESORÉ** el trabajo de tesis de la bachiller **SUSY LÓPEZ ROLDÁN**, el cual se intitula **"VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO"**.

En su trabajo de tesis la bachiller **SUSY LÓPEZ ROLDÁN**, hace un análisis profundo desde el punto de vista histórico, doctrinario y jurídico sobre la sindicalización y la regulación a través del tiempo de la huelga de los trabajadores tanto de el sector privado y asimismo de los trabajadores del Estado asiendo énfasis en la desigualdad que existe entre ambos sectores.

Considero que el trabajo realizado llena los requisitos necesarios para ser considerado por el Tribunal Examinador en su oportunidad, siempre y cuando se cuente con el Dictamen Favorable del Revisor.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, como su atenta servidora.

Licda. SILVIA ELENA TOLEDO CORONADO

Colegiado 4249

Licda. Silvia Elena Toledo Coronado
ABOGADA Y NOTARIA


10 CALLE 10-14 ZONA 1, GUATEMALA* TELEFONO OFICINA 22305561 EXTENCION 2003* CELULAR 57092735



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, trece de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SONIA DORADEA DE MEJÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante SUSY LÓPEZ ROLDÁN, Intitulado: "VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, *asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes"*.


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Alvarez, Gordillo, Mejía, Asociados

Lic. Bonerge Mejía Orellana

ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 19 de septiembre de 2007



Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad Asesora de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento de la resolución emitida en su oportunidad por esa unidad, orienté a la bachiller SUSY LÓPEZ ROLDÁN, en la revisión de su tesis, intitulada: "VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO", que fue elaborada bajo la asesoría de la Licenciada Silvia Elena Toledo Coronado.

El trabajo en mención cumple con los requisitos reglamentarios correspondientes para un trabajo de esta naturaleza.

Por lo anterior, dictamino favorablemente, en el sentido de la factibilidad de ordenarse la impresión, para que pueda servir de base al Exámen Público de mérito.

Deferentemente,

Sonia Doradea de Mejía
ABOGADO Y NOTARIO

SONIA DORADEA GUERRA DE MEJIA

Revisora

Col. No. 4188

7ª. Av. 1-20, zona 4 Of.109 1er. Nivel Edificio Torrecafé. Tels.Fax. 2331-9262. 2332-7201.
Guatemala, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, once de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SUSY LÓPEZ ROLDÁN, Titulado VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su inmenso amor y por su sabiduría, regalo incondicional.
- A MI MADRE:** HILDA ROLDÁN GARCÍA, por haberme regalado el don de la vida. Gracias por todos tus esfuerzos y sacrificios pues de no haber sido así, hoy no estaría aquí. Por ser mi guía y ejemplo, al enseñarme todos los principios que hoy guían mi vida y sobre todo; que el trabajo dignifica. Gracias porque has dedicado tu vida a mi.
- A MI PADRE:** Por haberme amado tanto y enseñarme todos tus conocimientos, se que desde el cielo hoy he cumplido uno de tus sueños para conmigo. Gracias por lo que me enseñaste en tu profesión como abogado y defensor de los que no encontraron otras puertas más que la tuya. Hoy ese es mi ejemplo a seguir.
- A MI ESPOSO:** Esteban Baldomero García Meléndez. Gracias por tus consejos, apoyo y esfuerzos por cumplir esta nueva meta en mi vida. Sin ti no lo hubiera logrado.
- A MI HIJA:** Lucy, que eres mi felicidad y por qué de mi vida.
- A MIS HERMANAS:** Carolina Villagrán Roldán y Liseth Villagrán Roldán, por su apoyo y ayuda y sobre todo por su amor durante toda mi vida.
- A MI SUEGRA:** Berta Lucy Meléndez, por haberme apoyado y por haberme acogido como su hija.
- A MI CUÑADA:** Ana Consuelo Meléndez, por tu ayuda y apoyo.
- A:** Doña Margo, Doña Abigail, Don Meme, Tony, por ser un ejemplo para mi vida.
- A:** Carlos Gruet y Karin Slowing de Gruet, por haberme apoyado durante mi estadía en Swim America y apoyo en mis estudios para finalizar mi carrera.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



Introducción

CAPÍTULO I

Clases de Trabajadores	1
1. Trabajadores del sector público	1
2. Trabajadores del sector privado	4

CAPÍTULO II

Derecho colectivo de trabajo	7
1. Naturaleza	8
2. Fines	8
3. Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo	9
4. Legislación actual del Derecho Colectivo de Trabajo	10
4.1. Constitución Política de la República	10
4.2. Código de Trabajo	12
4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo	13
4.4. Convenciones Colectivas de Trabajo como Fuente del Derecho Colectivo del Trabajo	16
4.5. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo	16
4.6. Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo	18
4.7. Contrato Colectivo de Condiciones de Trabajo	19
4.8. Reglamento Interior de Trabajo	20
5. El derecho de asociación profesional	20
5.1. Libertad Sindical	35
5.2. Autonomía Sindical	36
5.3. El Derecho de la Afiliación Sindical	37
5.4. El Sindicalismo como fenómeno social	37
5.5. Concepto y fines del sindicalismo	39



5.6. Medios de acción del sindicalismo	
6. Los sindicatos	
6.1. Definición doctrinaria	41
6.2. Definición legal	42
6.3. Clases de sindicatos	42
6.4. Formación del Sindicato	44
6.5. Órganos del Sindicato	48
6.6. Funcionamiento y disolución del Sindicato	52
6.7. Fusión de Sindicatos	54
6.8. Federación de Sindicatos	55
6.9. Confederación de Sindicatos	55

CAPÍTULO III

Conflictos Colectivos de carácter económico social	57
1. Clasificación	57
2. Arreglo directo	58
3. Conciliación	60
4. Arbitraje	61
4.1. Potestativamente	62
4.2. Obligatoriamente	62
5. La huelga	62
5.1. Naturaleza	63
5.2. Clasificación	63
5.3. Requisitos	63
5.4. Prohibiciones	64
5.5. Clases de huelga	64
6. El Paro	66
6.1. Naturaleza	66
6.2. Clases	67
6.3. Requisitos	67



CAPÍTULO IV

Procedimiento de reinstalación en los conflictos jurídicos de carácter económico social	69
1. Casos de procedencia	69
2. Trámite	69
3. Resolución	71
4. Medios de impugnación	72

CAPÍTULO V

Violación al principio de igualdad en la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado	75
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	91

INTRODUCCIÓN

El derecho de trabajo está concebido como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económico sociales de los trabajadores de toda índole, es decir, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. En Guatemala se cuenta con un Código de Trabajo, que recoge las normas mínimas o principios que inspiran al Derecho Laboral, tanto de carácter sustantivo como de índole adjetiva.

El Código de Trabajo contiene en su parte considerativa las denominadas “CARACTERÍSTICAS IDEOLÓGICAS QUE DEBEN INSPIRAR LA LEGISLACIÓN LABORAL”, y estas características son: a) El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales; b) Los derechos de los Trabajadores son irrenunciables; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho de trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público; f) El Derecho del Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático; g) El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores;

A partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, la mayoría de estas características ideologías han sido elevadas a normas o derechos constitucionales, y están recogidas en el Capítulo II que se refiere a los Derechos Sociales, Sección Octava denominada “Trabajo”, y contiene del Artículo 101 al 106 inclusive.

Así, se puede afirmar que la parte Considerativa del Código de Trabajo que se refiere al CARACTERÍSTICAS IDEOLÓGICAS QUE DEBEN INSPIRAR LA LEGISLACIÓN LABORAL, dejó de ser una simple inspiración para el poder publico, ya que resulta obligatorio su cumplimiento, no solo por cuestiones interpretativas, sino porque así esta desarrollado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Dicha protección la otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo la sindicalización de los trabajadores, y, que 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.¹

Esta prohibición incluye tanto a trabajadores del sector público, como a trabajadores del sector privado, y por mandato constitucional no existe diferencias entre unos y otros.

Ahora bien, si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido, el Juez ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción. El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. Su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes y en la misma reinstalación designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

En los trabajadores del sector privado no existe ningún problema, pues se cumple a cabalidad lo anteriormente establecido, sin embargo, en cuanto a los trabajadores del sector público existe una diferencia, con lo cual se configura la violación al principio de igualdad, la cual consiste en lo establecido en el artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado que en la parte que nos interesa señala “Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones

¹ Artículo 102 Literal q) de la Constitución Política de la República.

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

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

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

c.1. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y

c.2. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.”.

Como se puede apreciar, basta por parte del Estado de invocar alguna de las anteriores causales para omitir pedir autorización judicial para despedir a un trabajador, con lo cual se conculca el derecho de igualdad de todos los trabajadores, pues existe un trato discriminatorio para los trabajadores del Estado.

El presente trabajo de investigación está contenido en cinco capítulos. El primero desarrolla las dos clases de trabajadores que son los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado.

En el capítulo segundo se aborda los temas del derecho colectivo del trabajo y su naturaleza, fines, instituciones del derecho colectivo del trabajo, la legislación actual del derecho colectivo de trabajo, la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, los convenios de la OIT, las convenciones colectivas de trabajo como fuente del derecho colectivo del trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el convenio colectivo de condiciones de trabajo, el contrato colectivo de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo, se desarrolla el derecho de asociación profesional, la libertad sindical, la autonomía sindical, el derecho de la afiliación sindical, el sindicalismo como fenómeno social, el concepto y fines del sindicalismo, los medios de acción del sindicalismo, se desarrolla el tema de los sindicatos, su definición, doctrinaria, definición legal, clases de sindicatos, formación de los sindicatos, órganos de los sindicatos, funcionamiento y disolución del sindicato, fusión de sindicatos, federación de sindicatos y confederación de sindicatos.

En el capítulo tercero se desarrolla lo concerniente a los conflictos colectivos de carácter económico social, su clasificación, arreglo directo, conciliación, arbitraje, el cual puede ser potestativamente u obligatoriamente, la huelga, su naturaleza, su clasificación, requisitos, prohibiciones y clases de huelga. Asimismo el paro, su naturaleza, clases y requisitos.

En el capítulo cuarto se desarrolla lo relativo al procedimiento de reinstalación en los conflictos jurídicos de carácter económico social, los casos de procedencia, el trámite, resolución y medios de impugnación.

En el capítulo quinto se desarrolla lo relativo a la violación al principio de igualdad en la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.

CAPÍTULO I

Clases de trabajadores

Antes de conocer las clases de trabajadores que nuestra legislación contempla, es necesario definir el término trabajador. A este efecto el Código de Trabajo en su artículo tercero señala que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Se resalta que debe ser una persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento.

Para el efecto de esta investigación, clasificaremos a los trabajadores en dos grandes ramas: los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado.

1. Trabajadores del sector público.

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el Capítulo octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Posteriormente, en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

También la Constitución Política de la República de Guatemala, dice en los artículos 108 y 111 lo siguiente:

- Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.
- Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

La Ley de Clases Pasivas del Estado, define a los trabajadores de este sector de la siguiente manera: la denominación de trabajador civil del Estado comprende a todo funcionario o empleado que labore en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral, o en las entidades descentralizadas o autónomas del Estado; en virtud de elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga a prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o de los presupuestos propios de los Organismos y entidades antes mencionadas

Es importante hacer la anotación de que la mencionada ley señala que se excluyen de esa definición a los protegidos en el orden militar por las Leyes correspondientes.

La Ley de Servicio Civil, cuyos objetivos y principios son:

- Garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos;
- Afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado;
- Remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa;

- Establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario;
- Estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la Administración Pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos;
- Propiciar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye un función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

Esta Ley señala que servidor público es la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil amplía lo anterior indicando que para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el Reglamento en sí, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- a) **Funcionario Público:** Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario; y
- b) **Empleado Público:** Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la

dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.

Tal como se ha señalado todo lo relativo a quiénes debe considerarse trabajadores del sector público, también es necesario indicar que no se considerarán funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues las mismas no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.

2. Trabajadores del sector privado.

Dentro, de esta denominación utilizando el método de contradicción, se encuentran todas aquellas personas individuales que prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo a un patrono que no es el Estado de Guatemala a través de sus tres organismos, sino al contrario, forma parte de los elementos de una empresa mercantil propiedad de una persona individual o jurídica, o de otra institución de carácter privado.

No obstante lo anterior, la Corte de Constitucionalidad ha señalado que *“Al respecto cabe señalar que entre los empleados del sector público y del sector privado se presenta una diferenciación que no es sino el natural reflejo de la divergencia existente entre los fines que inspiran una y otra organización humana, la estructura estatal responde al objetivo de alcanzar el bien común de la población, estando su acción fundamentalmente orientada a la generación de satisfacciones sociales; mientras que, por otro lado, la motivación esencial que nutre a la iniciativa privada es la de obtener rentabilidad económica de las actividades que desarrolla en diversos campos como la agricultura, la industria, el comercio y los servicios. Este consiste en la naturaleza y finalidades de ambos sectores que se ha traducido, en lo que al objeto de conocimiento respecta, en la división de la fuerza laboral nacional en dos perfiles de trabajador de los que se ha venido haciendo mención: trabajador de la iniciativa privada y servidores públicos; las relaciones laborales de los primeros se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, mientras que las de los segundos están contempladas en una serie de cuerpos legales*

creados de acuerdo al estamento del sector público en el que desempeñan sus labores, así lo ha dispuesto expresamente el constituyente en el artículo 108 de la Carta Magna.”¹

¹ Sentencia de fecha 29 de marzo de 2007, dictada dentro del expediente 3046-2005.

CAPÍTULO II

Derecho colectivo de trabajo

Es la parte del derecho de trabajo referente a las organizaciones de empresas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

Para Mario Lavarre citado por Raúl Chicas Hernández, *“es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”*².

Así, *“el derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”*³.

Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 38.

³ *Ibíd.*

1. Naturaleza.

El derecho colectivo de trabajo es un derecho Público, debido a que actúa frente a los empresarios y al estado. Frente a los empresarios porque es un derecho de una clase social frente a otra y frente al estado porque la propia legislación limita su intervención, en cuanto a las actividades que las asociaciones profesionales realizan.

El Derecho Colectivo de Trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble; es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el Derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradicional división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "*El derecho de trabajo es una rama del derecho público...*"⁴ Entonces esa es su naturaleza.

2. Fines.

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad de asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

⁴ literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo.

3. Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo

Una institución jurídica tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

Las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, son las siguientes:

Libertad de Coalición: Constituye la posibilidad de unirse temporalmente en la defensa de derechos comunes.

Asociación Profesional: Es la organización permanente que defiende los intereses comunes de los trabajadores y patronos.

La Estabilidad Laboral: Es la permanencia continua del trabajador y el derecho a no ser removido sin justa causa, *en los procesos de integración , podría verse afectada en virtud de que se tendería a facilitar la suspensión y el despido colectivo por razones económicas, así como las prestaciones por terminación del contrato de trabajo y la recolocación de trabajadores afectados.*⁵

Contrato Colectivo de Trabajo.

Pacto Colectivo de Trabajo.

⁵ Valenzuela Herrera, Augusto. El Derecho del Trabajo en la Globalización de la Economía. Pág. 127

Conflictos Colectivos de Trabajo.

Reglamento Interior de Trabajo.

Previsión Social: Es la institución que estudia y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales.

4. Legislación actual del Derecho Colectivo de Trabajo

4.1. Constitución Política de la República

En el Título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de "Los Derechos Humanos" dividiendo dicho título en Capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el Capítulo II los Derechos Sociales, el Capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos y el Capítulo IV limitación a los Derechos Constitucionales. Dentro del Capítulo II del referido Título II de la Constitución Guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de "El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece que: "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva."

Como vemos en el artículo anteriormente transcrito la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación, es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel domestico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán: a) el principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un dialogo abierto y respetuoso entre las partes; b) disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen un una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y c) la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo cual queda determinado que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un Artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

La Constitución Política de la República regula lo relativo al derecho colectivo de trabajo den los artículos 101 al 106.

Además, la Constitución contiene numerosas disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones: fomento y protección de la negociación colectiva; derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley. Con relación a los trabajadores del Estado la norma fundamental se refiere al derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley y sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales.⁶

⁶ Castells Arrosa, María. Algunas Fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala. Pág. 55.

4.2. Código de Trabajo.

Dentro del Código de Trabajo Guatemalteco no se reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se habla de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo, las partes practicaron una

negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como podemos observar en dicho Artículo en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llegar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el Artículo 375 del referido código establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantará acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo regula lo relativo al derecho colectivo de trabajo del artículo 49 al 60 y del 206 al 257.

4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

“La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

*La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por la forma que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas, por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.”*⁷ En el presente trabajo de tesis me referiré a los convenios considero más importantes y que resultan aplicables al derecho colectivo el trabajo, y estos son:

El Convenio No. 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociaciones colectivas.

Este convenio fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del siete de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno, y posteriormente ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos.

Mediante la suscripción de dicho tratado las partes contratantes se comprometieron a:

- Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores;
- Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;
- Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y
- Reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

⁷ López Guizar, Guillermo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pág. 65

Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio, la Organización Internacional del Trabajo consideró que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de "Sindicación y de Negociación Colectiva," por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva por lo que el 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno adoptó el Convenio sobre la negociación colectiva, en el cual se definió en su Artículo 2o. que "a los efectos del presente convenio, la expresión "negociación colectiva" 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:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

En su artículo 5o. regula que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación;

Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio;

La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del artículo 2 del presente convenio;

Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

La negociación colectiva no resuelve obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Haciendo la salvedad dicho convenio que el mismo no obstaculiza el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Los convenios de la OIT regulan lo relativo a las siguientes materias:

- a. Sindicatos
- b. Protección al salario
- c. Libertad sindical
- d. Trabajo a menores
- e. Seguridad social
- f. Higiene
- g. Trabajo a mujeres

4.4. Convenciones Colectivas de Trabajo como Fuente del Derecho Colectivo de Trabajo.

Todas las convenciones colectivas de trabajo constituyen una fuente del derecho de trabajo, debido a que en ellas tanto patronos como trabajadores regulan lo relativo a sus relaciones de trabajo y se constituye como ley entre las partes.

4.5. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El pacto colectivo de trabajo es una convención celebrada entre un sindicato o cualquiera otra colectividad obrera legalmente reconocida y uno o varios patronos o un sindicato de patronos y cuyo principal objeto es determinar las condiciones que deberán satisfacer los contratos individuales de trabajo que celebren los adherentes a la convención colectiva.

“Es el producto final del acuerdo tornado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

En la mayoría de las grandes empresas cuentan con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de lo grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados (Artículo 51 CT), o bien de atender las solicitudes de grupos coaligados (Artículo 374, Código de Trabajo).

Pero la importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

De hecho, el futuro del Derecho Laboral se vislumbra cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, que se fijen normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

El Pacto Colectivo tiene una vigencia de uno a tres años que, como antes se indica, se fija como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.”⁸

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 79.

Dentro de nuestra legislación laboral también existe El pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada: es un Pacto Colectivo de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serán los representantes de un amplio sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales. En Guatemala ha habido pocos intentos de negociar estos pactos, debido a varios factores: poca organización laboral, presiones externas, etc.

4.6. Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El convenio colectivo de trabajo es aquel que se negocia entre un comité ad-hoc y un patrono, de forma directa, y busca mejoras de trabajo y económicas. *“Viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del CT) hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo. Se aprovecha, la extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.”*⁹

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto los Pactos Colectivos.

⁹ *Ibíd.*

4.7. Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno y varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios sindicatos de patronos, a través del cual los trabajadores se comprometen a ejecutar determinada labor bajo su responsabilidad, mediante remuneración que debe ser ajustada y pagada individualmente.

El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono. Por otra parte este nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil, ya que según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente.

4.8. Reglamento Interior de Trabajo.

Es un conjunto de normas laborales dictadas por el empresario, con intervención de los trabajadores o sin ella, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas: "Reglamento Interior de Trabajo". La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cuál es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominada "Reglamento de Taller", "Reglamento Interno de Empresa, "Reglamento Interior", etc.

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

5. El derecho de asociación profesional.

La asociación profesional como sindicatos, que es como se conoce en la actualidad tiene sus orígenes en el año 1920, durante el gobierno de un año de Carlos Herrera.

La composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monolíticas extranjeras - muellers, bananeros, ferroviarios-, también la tienen- y muy grande- los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de estos.

Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen ya son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases.

Sin embargo, en sus objetivos estatuarios y en sus programas de acciones suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los planteamientos de política radical, lo que dificulta o impide su reconocimiento legal y el de sus actividades.

La vehemencia y el emotismo, la espontaneidad y la improvisación en el planteamiento de los conflictos, son características de esta breve etapa, muy explicable si se toma en cuenta la inexperiencia de los dirigentes y el afán de emular movimientos del exterior.

La organización sindical es predominantemente urbana y concentrada en la capital, no siendo sino hasta 1930 que se intenta incursionar en el campo.

El movimiento sindical guatemalteco traba contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo.

Sería prolijo mencionar los sindicatos que se fundaron durante el período comentado. Basta decir que proliferaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc., la mayoría de carácter general, precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa. Estos sindicatos fueron los más combatidos. Desde luego, la organización también llegó a las grandes empresas extranjeras United Fruit Company (UFCO), Empresa de los ferrocarriles Internacionales de Centroamérica (IRCA), a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca y hasta a las mujeres, sobre todo en los beneficios de café y en la confección de ropa.

En esta época se funda la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo: (más conocida por la FOG) aunque nace en las postrimerías de la dictadura cabrerista, su desarrollo tiene lugar durante este periodo. Según Moisés Pobrete Troncazo, mientras que Antonio Sánchez ovando le asigna un número sustancialmente menor. La moderación de esta

central la sugiere su nombre mismo. Sin embargo, si se atiende a los fines previstos en sus estatutos, solo reivindicativos sino que buscaba también lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, siempre dentro de la ley.

El Artículo 2o. de estos estatutos indican sus propósitos:

Formará con los componentes del obrerismo organizado, estudios sobre “solidaridad obrera nacional”, para llegar a la unión definitiva de los trabajadores;

Procurará por todos los medios lícitos que estén a su alcance, hacer viable la llegada de sus miembros a los puestos públicos de elección popular, como un medio de acercamiento y de control que haga efectivas las leyes proteccionistas y las resoluciones cuyo espíritu tienda a mejorar la condición de las clases trabajadoras y su efectivo desenvolvimiento.

El Artículo 5o. señalaba que la política de la Federación obrera, como fuerza viva del Estado, será la de participación en toda disposición que le afecte y emane del Poder público, reservándose el derecho de adoptar todas la medidas que estime convenientes.

Al constituirse el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), la FOG, desde luego, lo integra, acreditando sus delegados.

Esta línea timorata da cabida a mucha crítica y descontento en los sectores más radicalizados del obrerismo.

Finalmente el primero de mayo de 1925 se funda la Federación Regional obrera de Guatemala (FROG), inspirada por dirigentes que pertenecían al Partido Comunista de Centro América, Sección de Guatemala (fundado en 1922).

Sin embargo, fue a partir de la Revolución de 1944 cuando el sindicalismo llegó a su punto cumbre, iniciando desde entonces su descenso.

Aprovechando la bandera antifascista de los Aliados en la segunda guerra europea, los universitarios y los maestros inician la lucha contra Ubico, quien no resiste la presión popular y renuncia el 30 de junio de 1944. Le sucede una Junta de Gobierno de generales de la dictadura - Ponce Vaides, Pineda y Villagrán- quedándose como Presidente el General Federico Ponce Vaides, quien para perpetuarse en el poder abre un poco el cerrojo y permite la organización sindical.

No obstante, no resiste la avalancha cívica y el 20 de octubre -después de 108 días de gobierno- es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios. Los dirigentes del golpe -el Teniente Coronel Francisco Javier Arana, el Capitán Jacobo Arbenz y el civil Jorge Toriello - integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose un proceso de cambios. Es la etapa en que el sindicalismo guatemalteco ha llegado a tomar mayor auge en toda su historia y comprende a los gobiernos de la Junta Revolucionaria (1944-45), del Doctor Juan José Arévalo (1946-50) y del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-54).

Características de las organizaciones sindicales de esta época:

Debido a la industrialización incipiente del país, ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19447 trabajadores. Esta composición social indudablemente incide en las asociaciones profesionales de la época.

El sindicalismo sigue predominantemente urbano. Hubo prohibición para la sindicalización en el campo hasta 1946 y permitida en 1947, sufrió discriminación hasta el año siguiente, con respecto a la sindicalización urbana. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de Reforma Agraria (17 de junio de 1952).

Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos con planteamientos de política nacional e internacional en torno al eje de la lucha clasista. No obstante el deslinde indicado, la corriente ideológica que logra predominar en el movimiento sindical, acepta la tesis de una participación política de los trabajadores de la ciudad y del campo, comprometidos con el proceso revolucionario que impulsa el gobierno.

Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibujan con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la revolución. Sin embargo, esta favorable actitud gubernativa alienta un movimiento sindical de arriba para abajo y atendido a recibir la protección de las autoridades, lo cual redundaba en cierta inconsistencia que se hace sentir a la caída de Arbenz y los años que siguieron, en que las organizaciones sindicales -sobre todo en la ciudad- opusieron una resistencia inadecuada ante la represión y la maniobra, evidenciando que no estaban preparadas para la lucha en condiciones adversas.

Las principales organizaciones sindicales del período 1944-54:

Las condiciones de miseria y de increíble injusticia social prevalecientes se traducen en una fiebre de organización profesional y de planteamientos de pliegos de peticiones, tanto en el sector privado como en el sector público. Los sindicatos se organizan al amparo del derecho genérico de asociación. 1944 El 3 de julio de ese año, se funda la Asociación Nacional de Maestros -sector de tan relevante papel en la caída de Ubico-, Asociación que después se convierte en el sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), que se constituirá en el puntal más sólido de la CTG.

La Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF), decide el 6 de julio convertirse en sindicato. De julio a septiembre de ese año los miembros de asociaciones gremiales -no hay sindicatos autorizados- trabajan intensamente y fundan el 1o. de octubre de 1944 la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), en el antiguo local de la FOG, que permaneció cerrado durante la dictadura. Entre los fundadores figuran dirigentes de la vieja

guardia sindical de la década de los años veinte, algunos recién salidos de la Penitenciaría Central.

En el acto de fundación se aprueba el ideario de la central: “1o. La CTG es un organismo de lucha social constituido por la Asociación de unidades sindicales de resistencia, dentro de las normas legales para contrarrestar los avances del capitalismo en detrimento de los derechos de la clase laborante. “2o. Reconoce y propaga el progreso material y cultural del país, esta subordinada a la condición económica e intelectual de las clases laborantes, y siendo un anhelo supremo, el postulado patriótico de lograr una Guatemala mejor, pugnará porque el poder público se compenetre de la urgencia de dedicar todos sus esfuerzos y todos sus recursos posibles, al mejoramiento integral de las masas populares. “3o. Siendo evidente el abandono, menosprecio y opresión en que regímenes incomprensivos y retardatarios han mantenido a la clase trabajadora por medio de leyes, disposiciones y medidas atentatorias contra los derechos y la dignidad de ese sector mayoritario de la nación, pugnará porque esta leyes y disposiciones se deroguen y que se instituyan organismos y se dicten reglas de derecho que realicen la justicia social en nuestro medio, restituyendo al trabajador de las prerrogativas y los derechos de que ha sido despojado por la minoría capitalista, para lo cual empleará todos los recursos lícitos y todos los medios legales. “4o. Pugnará por aumentar el acervo de conocimientos técnicos y científicos de sus asociados y desarrollar en ellos el sentido de responsabilidad y la conciencia de clase, a fin de que la organización alcance una cohesión y potencialidad que le permitan resistir los embates de la reacción y logre realizar sus finalidades altamente humanitarias de reivindicación societaria.”5o. Su ideal supremo se concreta en su lema que es “Por la unificación del proletariado y su reivindicación social”.

Dado en el edificio de la Federación Obrera de Guatemala, el 1o. De Octubre de 1944”. Las asociaciones gremiales que fundan la CTG son las siguientes: Gremio de Barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional de Panificadores, Unión Social de Trabajadores en Hechura y Confección de Ropa, Sociedad de Artes Gráficas, Asociación de Trabajadores en Calzado y Sociedad de Empleados en Hoteles, Cantinas y Restaurantes. Asistieron como observadores la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero, la Unión de Pilotos Automovilistas y la Unión de Trabajadores Sastres. El 5 de octubre de 1944, la CTG pide por primera vez al

gobierno la emisión de un código de trabajo. A semejanza del Grupo Claridad de Henri Barbusse, un grupo de intelectuales y dirigentes obreros salvadoreños y algunos de los viejos dirigentes guatemaltecos de la década 1920-30, todos marxistas, fundan la escuela de capacitación sindical llamada Escuela Claridad, con tal vinculación en las actividades de la CTG, que sus representantes tienen voz y voto dentro de la Confederación, al igual que los representantes de las demás asociaciones miembros, lo cual causa escozor desde el principio, sobre todo entre los trabajadores más anticomunistas o menos politizados.

En 1945 La CTG nombra como delegado de los trabajadores guatemaltecos al Congreso constituyente de la Federación Mundial al dirigente Arcadio Ruíz Franco, quien en octubre de 1945 concurre a París y participa en la fundación de la Federación Sindical Mundial (F.S.M.). 1944-1954 Primero al amparo del derecho genérico de asociación, luego garantizados por el derecho de sindicalización contemplado expresamente en la Constitución de 1945, más tarde autorizados por la Ley Provisional de Sindicalización y por último con base en el derecho sindical regulado por el Código de Trabajo, entre julio de 1944 y junio de 1954 se organizan multitud de asociaciones profesionales en el sector privado y sería prolijo enumerarlas, aún en el sector público se constituyen sindicatos, como por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de la Educación en Guatemala (STEG), el Sindicato de Trabajadores en Fincas nacionales, el Sindicato de Trabajadores del Tribunal de Cuentas, el Sindicato de Trabajadores de Avance Caminero, etc. 1947. Desde que empezó a operar el registro público de sindicatos, la inscripción número 1 asentada el 9 de junio de 1947, corresponde al Sindicato de Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFCO), y la última corresponde con el número 517, al Sindicato de Trabajadores Agrícolas de la Aldea Sacsuy de San Juan Sacatepéquez, asentada en el Libro décimo, el 25 de junio de 1954.

En el último informe del Departamento Administrativo de Trabajo (DAT) se registraban 536 organizaciones sindicales, figurando entre ellas 15 federaciones y 2 confederaciones. 1948 La contratación colectiva introducida en Guatemala por el Código de Trabajo encuentra su primera aplicación en la historia laboral del país, con la negociación del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF y la International Railways of Central America (IRCA). De ahí en adelante, la negociación de pactos colectivos en la vía

directa o planteando conflictos de carácter económico-social será instrumento generalizado en la lucha reivindicativa de los sindicatos.

Las divisiones en el movimiento sindical Guatemalteco:

Entre 1945 y 1946 en la CTG se produce la expulsión de su Secretario General, Gumercindo Tejeda, y éste, con el Licenciado Arcadio Chávez y sus seguidores, forman una minúscula central que primero se llama Federación Regional Central de Trabajadores (FRCT) y que más tarde tomará el nombre de Federación Laboral Autónoma de Guatemala (FLAG). El 25 de octubre de 1945 un sector de la CTG plantea insistentemente la disolución de la Escuela Claridad y al no prosperar su planeamiento, abandonan la Confederación y a finales de ese año fundan la Unión Sindical de Guatemala (USG). El 23 de enero de 1946 los diez sindicatos que formaron la USG y el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF), constituyen otra nueva central: La Federación Sindical de Guatemala (FSG). Su primer Secretario General fue Arturo Morales Cubas.

De esta suerte, el inicio de 1946 encuentra al movimiento sindical guatemalteco dividido en tres centrales: la CTG que se queda con sindicatos gremiales, de pequeñas empresas y algunos campesinos, siendo el mejor organizado el Sindicato de Maestros (STEG), de cuyas filas saldrán algunas de las figuras más descollantes del sindicalismo de la época, la FRCT que continúa con un insignificante sector de trabajadores, y la FSG, que logra afiliarse a los sindicatos de las empresas monopolísticas extranjeras y de las empresas nacionales más poderosas, tornándose por añadidura, en la central más fuerte. El gobierno de Arévalo disuelve la Escuela Claridad y expulsa fuera del país a varios de los dirigentes salvadoreños.

El camino de la unidad sindical:

Hay intentos frustrados de unidad entre la CTG y la FRST, publicándose el periódico “Unificación Obrera y Campesina” que apenas alcanza seis números. En 1946 el 10 de mayo de 1946 es celebrado con un solo desfile en el que participan las tres centrales. A la festividad

asisten los chilenos Juan Vargas Puebla y César Godoy, quienes actúan como asesores de la CTAL para el movimiento sindical guatemalteco a cuya iniciativa se reanudan las pláticas unitarias. Vargas Puebla propone el proyecto de “Pacto de Acción Común y de Unidad” a los dirigentes de las tres centrales, en el que se contempla la celebración de un congreso nacional en donde se crearía la central única y su afiliación a la CTAL. Las grandes diferencias ideológicas y políticas entre los dirigentes de las centrales impidieron que se llegara a la unidad orgánica, pero en cambio, alertados por las restricciones a las actividades sindicales que impuso el Gobierno presionado por la reacción, en diciembre de 1946 se funda el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), mediante el cual se logra la unidad de acción como objetivo inmediato, el cual trabajaría hacia la eventual unificación del movimiento obrero, pero en el ínterin haría las veces de organismo coordinador de los sindicatos. El CNUS actuó como vocero de los sindicatos y los asesoró e hizo agitación en los múltiples conflictos que se dieron hasta 1951. Su dirigente más destacado fue Manuel Pinto Usaga, quien en 1950 estaba en la Secretaría General, era Secretario General de la FSG, del comité Político Nacional de los Trabajadores (CPNT) y diputado al Congreso.

En los años 1947 a 1949 la lucha por la emisión del código de Trabajo primero, y las tareas para la inscripción de las centrales y los sindicatos a ellas afiliados después de promulgado el Código de Trabajo (1947), distraen a las organizaciones obreras de las tareas de unificación. 1950 En el campo casi solo había incursionado la CTG organizando sindicatos. Detectando el inmenso caudal político que en potencia constituía el campesinado -los campesinos superan en proporción de cuatro a uno a los trabajadores urbanos-, el Partido Acción Revolucionaria (PAR), valiéndose de Leonardo Castillo Flores -dirigente de la CTG y miembro del PAR-, intenta sustraer al movimiento campesino de la influencia marxista de la CTG. Castillo Flores, con veinticinco organizaciones campesinas, funda el 28 de mayo de 1950 la Confederación Nacional Campesina de Guatemala, por considerar que las organizaciones obreras existentes no defendían bien sus intereses.

En la misma fecha de fundación se aprueban los principios y el “Programa Mínimo” de la confederación, proponiéndose llevar adelante la Reforma Agraria, ser el instrumento para realizar las aspiraciones de la clase campesina y sacarlos de su condición semifeudal.

El surgimiento de la CNCG es calificado como divisionista y oportunista por la CTG, pues invade su área de influencia en el agro. 1951 En el primer congreso de la CNCG realizado en enero de 1951, se dirige máximo, Castillo Flores, hizo “hincapié en que la confederación campesina respondía al hecho de que el campesino había quedado al margen de las conquistas realizadas por otros grupos y clases desde la Revolución de 1944”, señalando también que no había rivalidad con las organizaciones ya establecidas porque la CNCG “procedería a organizar únicamente a los jornaleros, pequeños parcelarios, arrendatarios y otros que -por su situación económica- no pueden ser englobados dentro de la organización sindical y, por consiguiente, carecían del medio adecuado para plantear sus problemas”, pero que la CNCG, como instrumento de clase de los campesinos, se consideraba “el aliado funcional del proletariado”.

La CNCG pronto se convierte en la organización más grande de Guatemala. El prolongado conflicto colectivo con la United Fruit Company (1948-49) y la rebelión reaccionaria estallada con ocasión de la captura frustrada y muerte del Jefe de las Fuerzas Armadas, Coronel Francisco Javier Arana, que estuvo a punto de derrocar al Gobierno de Arévalo (18 de julio de 1949), fueron algunos de los hechos que reforzaron la conciencia de la unificación en la dirigencia obrera que con el buen entendimiento existente entre la CTG y la FSG y el beneplácito del nuevo gobierno (Jacobo Arbenz asumió la presidencia el 1o. de marzo de 1950), propiciaron la atmósfera necesaria para llegar a la unidad. Un Comité Preparatorio realiza un acucioso y eficiente trabajo y con la participación de unos 2000 delegados que representan a más de 400 organizaciones, se realiza del 12 al 14 de octubre de 1951 el Congreso de Unidad de los Trabajadores de Guatemala.

En la sesión de clausura, realizada el 14 de octubre de 1951 en el Palacio de los Deportes, se funda la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), con el carácter de central única. Concurrieron a su fundación 19 federaciones -11 reconocidas y 8 en trámite- y 3 sindicatos -entre ellos el SAMF que desde 1950 se había retirado de la FSG-. También comparecieron delegados observadores o fraternales de 4 organizaciones, entre los que figuraba Leonardo Castillo Flores por la CNCG. En su organización, el Comité Ejecutivo se amplió con vice-secretarías y secretarías adjuntas con voz y voto, sumando 22 en total, para que

democráticamente tuvieran representación en la directiva la mayoría de organizaciones. Sus objetivos eran los siguientes:

Artículo 3o. Objetivos:

- a) Luchar por el incesante bienestar material y cultural y por los intereses de los trabajadores y de los campesinos.
- b) Mantener y ampliar la unificación de todos los trabajadores de Guatemala.
- c) Luchar por la unificación y solidaridad de todos los trabajadores de América y del mundo.
- d) Propiciar la alianza de los obreros y de los campesinos.
- e) Luchar por el progreso de la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social.
- f) Luchar por el desarrollo de la agricultura y de la industria, por la reforma agraria, el reparto de tierras y el bienestar de los campesinos.
- g) Defender la democracia y luchar por la independencia nacional.
- h) Luchar por una paz justa y duradera y contra las guerras de agresión o de conquista.

Son muchísimos los conflictos y huelgas que se producen en la década mencionada, impulsados por asociaciones profesionales o por simples coaliciones de trabajadores. Muchos de ellos se solucionan por la vía de arreglo o mediante la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuyo ámbito de obligatoriedad se circunscribe a una sola empresa. Se mencionan algunas de las más importantes: 1944 Los trabajadores de la Compañía Agrícola de Guatemala (subsidiaria de la United Fruit Company) plantean su pliego de peticiones y estallan una huelga que dura 16 días, obteniendo aumentos del 15 % en los salarios mínimos. En vísperas de las elecciones presidenciales de diciembre de 1944 (16, 17 y 18 de ese mes) el Sindicato de Artes

Gráficas decide estallar una huelga que paralizaría la propaganda escrita de los partidos. Los trabajadores ganan el conflicto obteniendo aumentos hasta del 50 % de los salarios. 1946 Los trabajadores de la United Fruit Company (UFCO) en Puerto Barrios, plantean pliego de peticiones y estallan una huelga que dura 14 días (del 16 al 30 de octubre de 1946), involucrando a unos 1600 muellers y a los trabajadores de una 60 fincas de la compañía. El Jefe de las Fuerzas Armadas, Coronel Francisco Javier Arana, empieza a interferir en los conflictos colectivos a gestión de la compañía.

Al no resolverse el pliego de peticiones planteado por los trabajadores de la Finca Nacional “Concepción”, en Escuintla, se estalla la huelga y también interviene el Jefe de las Fuerzas Armadas, confinando en Poptún, Petén, a los principales dirigentes. 1948-1949 En junio y julio de 1948 plantean los trabajadores de la Compañía Agrícola (Tiquisate) y de la UFCO (Puerto Barrios) sendos pliegos de peticiones. Los tribunales declaran ilegal el movimiento de huelga, pero los trabajadores insisten en llevarla a cabo. La UFCO, con toda su prepotencia, presiona al Gobierno para que intervenga en el conflicto, amenazando con el cese de operaciones de la Flota Blanca que afectaría el comercio y vida económica del país. El presidente Arévalo resiste la presión, pero el Jefe de las Fuerzas Armadas de nuevo interfiere, trasladándose a Puerto Barrios y llevando tropas a la Compañía. El asunto se resuelve con el arreglo logrado por el Ministro de Economía y Trabajo, Alfonso Bauer Paiz. El 7 de mayo de 1949 se firmó el Pacto Colectivo que dio fin al conflicto, obteniendo los trabajadores un aumento global de un millón y medio de quetzales para 1949. 1951 El Sindicato de Servicios Aéreos y Conexos plantea un conflicto colectivo a la Pan American World Airways tendiente a lograr la suscripción de un pacto colectivo, al fracasar la negociación en la vía directa, el movimiento de huelga se declara legal y estalla durando 72 días. Se ejercen presiones diplomáticas sobre el Gobierno que es acusado de alentar por debajo al movimiento. Se resiste a las presiones y el conflicto es ganado por los trabajadores en octubre de ese año.

El Sindicato Luz y Fuerza plantea conflicto colectivo a la Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. (subsidiaria de la Bond and Share). Por tratarse de un servicio público a la hora de haber estallado la huelga la empresa es intervenida y con base en el estudio económico-contable que se hace, el conflicto es ganado por los trabajadores (noviembre). Los trabajadores de la Finca

Nacional Concepción, al denegárseles el salario mínimo de 80 centavos diarios, van a la huelga y son apoyados por los trabajadores de otras fincas nacionales. El Presidente Arbenz personalmente demuestra a los administradores la posibilidad de la petición, llegándose a un arreglo en que se obtiene ese salario mínimo. 1953 El SAMF plantea la negociación de nuevo pacto colectivo a la IRCA, fracasan la vía directa y el procedimiento conciliatorio, por lo que los trabajadores estallan la huelga. El 7 de octubre de ese año, a poco más de 37 horas de haber estallado la huelga la empresa es intervenida. Se advierte que lleva una doble contabilidad y el conflicto lo ganan a la postre los trabajadores.

Participación en política de las organizaciones de Trabajadores, en la época de la revolución de octubre:

Los trabajadores tienen claro conocimiento de que es el proceso revolucionario de Octubre el que ha permitido su organización y la lucha por sus reivindicaciones económicas y sociales, y que por lo tanto, se deben a dicho proceso. 1945 Es por ello que desde el Primer Congreso Nacional de unificación Sindical (agosto de 1945), se resuelve dar su apoyo al Gobierno de Arévalo que ya comienza a ser atacado por la reacción. También desde ese conclave las organizaciones obreras exigen la reforma agraria. 1949 En la rebelión contrarrevolucionaria de julio de 1949, la facción leal del Ejército que comanda Arbenz -a la sazón Ministro de la Defensa- arma a los obreros, que combaten, hacen paros y dan su decidido apoyo al Gobierno. 1950 Con ocasión de las manifestaciones de la derecha contra el gobierno de Arévalo que llegan a ponerle en peligro en 1950, los obreros organizados pelean en la calle con los manifestantes reaccionarios de los llamados “minutos de silencio”. A través de comités, los trabajadores de la ciudad y del campo luchan por la candidatura de Arbenz y le dan el triunfo en las elecciones de ese año.

El contenido de algunos documentos del Congreso que crea a la CGTG y los pliegos de peticiones que la Central única dirige al Gobierno en los Primeros de Mayo de 1951 y 1952, demuestran la madurez política del movimiento obrero guatemalteco. 1953 De una mera coalición electoral -la de los partidos que llevaron al Coronel Arbenz al poder-, se pasa al Frente Democrático Nacional (FDN), algo más orgánico que pretende hacerle frente a la presión internacional y a la reacción criolla creciente, e impulsar el desarrollo progresista del país,

aunque en la práctica funciona con deficiencias. Lo integran todos los partidos que hacen gobierno -Partido Acción Revolucionaria (PAR), Partido de la Revolución Guatemalteca (PRG), Partido Renovación Nacional (PRN) y Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT) o sea el partido comunista de Guatemala-, la CGTG y la CNCG.

En enero de 1954 se realiza el Segundo Congreso de Unidad Sindical. En el se resuelve luchar contra la intervención extranjera, luchar por la defensa de la soberanía nacional y de las conquistas democráticas y sindicales, ante la inminencia de la subversión internacional que amenaza a Guatemala, también se insiste en la defensa de la industria nacional, en frenar la importación desmedida y la competencia ruinosa, en la diversificación del comercio exterior, en la aceleración de la aplicación de la reforma agraria, en la revisión de los tratados económicos desventajosos -con dedicatoria al tratado de libre comercio con U.S.A.-, y en general por el desarrollo económico de la nación. O sea que se rebasa ampliamente la lucha meramente reivindicativa o economicista. Cuando se inicia la invasión exterior y la conspiración interna, las centrales organizan brigadas para la defensa del régimen. Los trabajadores -sobre todo en el campo- piden armas, que en vano son esperadas.

Marco legal en que se movieron las organizaciones de trabajadores:

Desde el inicio mismo de la Revolución del 20 de octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático-burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de la propiedad privada “en función social” se deja el asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: “El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general” (numeral 8, Artículo 58). Con todo y sus defectos, la de 1945, es la Constitución más democrática que ha regido en el país. El Gobierno intenta aplacar la alarma de la burguesía y de las compañías monopolísticas extranjeras

por la ola de huelgas que se desata a raíz del triunfo del movimiento revolucionario de 1944, con leyes como el Decreto 64 -indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorios, así como la Ley Provisional de Sindicalización (Decreto 223 del 26 de marzo de 1946).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores. El 1o. de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo Guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947), que, aunque avanzado para su época -y desde luego para un país casi virgen en legislación laboral-, en materia de sindicatos contiene restricciones, fundamentalmente para la organización de los campesinos.

Este código regula el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la procesal. Por el Decreto 526 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo. La Ley de Reforma Agraria se promulga por medio del Decreto 900 del Congreso de la República, el 17 de junio de 1952.

Tiene como objetivos la necesidad de realizar un cambio substancial en las relaciones de propiedad y en el de las formas de explotación de la tierra, como medida para superar el atraso económico de Guatemala, por estar aquella concentrada en pocas manos. Pero tan importante como la promulgación de estas leyes, resulta el echarlas a caminar por los organismos encargados de aplicarlas. Así nacen la Inspección General de Trabajo (IGT), el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (judicatura privativa e independiente a la jurisdicción común), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias (institución descentralizada y autónoma) y el Departamento Agrario Nacional (DAN) y sus dependencias.

Hostilidad de patronos y propietarios, inexperiencia y otros tropiezos se van venciendo, y por primera vez los trabajadores de la ciudad y del campo guatemalteco cuentan con organismos y una burocracia que tratan de aplicar las leyes sociales con criterio social.

Para Cabanellas las asociaciones profesionales o sindicatos son personas jurídicas, con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones. Defienden y representan, ante el Estado y los patronos, los intereses profesionales.¹⁰

Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

5.1. Libertad Sindical.

Puede enfocarse la misma en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio esa libertad esta reconocida en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República que dice: Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá 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

¹⁰ Cabanellas Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 366

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.

La libertad sindical es el derecho que se le reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados, y que no tengan por finalidad el lucro. Nuestra legislación lo regula en el Artículo 102, inciso q de la constitución y 211, inciso a, del Código de Trabajo.

*“En términos generales, el derecho de la libertad sindical, posee un estructura compleja, porque se trata de un derecho que posee elementos subjetivos de carácter individual y colectivo; que incluye derechos vinculados con el hacer y el no hacer, de diversos sujetos del sistema de relaciones laborales y que resultan fuertemente comprometidos en términos jurídicos, en cuanto a la vigencia del propio derecho se refiere”.*¹¹

5.2 Autonomía Sindical.

La autonomía sindical es la facultad que le otorga el Estado a los sindicatos para ser sujetos de derecho, es decir poder contraer derechos y obligaciones. (Personalidad jurídica).

Esta se basa en la Personalidad Jurídica que les confiere la ley, en el Artículo 210 CT, en donde indica que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

*“Este derecho está expresamente reconocido en los artículos 2, 3 y 4 del Convenio 87 y debe entenderse, como la libre facultad que tienen las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de autogobernarse sin ninguna interferencia estatal indebida”.*¹²

¹¹ Fernández Brignoni, Hugo. Un Enfoque Teórico de la Libertad Sindical. Pág. 81

¹² Henderson, Humberto. La libertad Sindical en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Pág. 102.

5.3. El Derecho de la Afiliación Sindical.

Es la libertad sindical en el derecho que el Estado otorga a las personas de afiliarse a un sindicato determinado. No se podrá pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.¹³

Este derecho lo regula nuestra legislación laboral en el Artículo 212 en donde indica que: todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Sin embargo presenta ciertas limitaciones como la anterior así como cuando indica que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. Así mismo nuestra legislación reconoce la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y que este derecho de afiliación no se vea limitado.

5.4. El Sindicalismo como fenómeno social.

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

¹³ Artículo 212 del Código de Trabajo.

Para llegar al advenimiento del llamado *régimen sindical*, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados *hongos* o *setas*, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. La aparición de una nueva entidad económica: la fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable.

Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del Derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirma a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

5.5. Concepto y fines del sindicalismo.

El sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos, de dichas asociaciones profesionales. El sindicalismo busca como fin último la defensa de los intereses económicos del gremio de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, etc.

El sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio del sindicato.

Los fines que se ha propuesto el sindicalismo son los siguientes:

1. Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.
2. El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica: En este capítulo, busca el movimiento

sindical las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo.

3. El fin mediato: Pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

5.6. Medios de acción del sindicalismo.

Las actividades principales de los sindicatos se encuentran reguladas en el artículo 214 del Código de Trabajo entre las que se encuentran:

- La negociación colectiva que comprende celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obra social y actividades comerciales que sin ánimo de lucro que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.
- El estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes de los trabajadores y empresarios.
- Todas aquellas actividades que no contradigan sus fines.

6. Los sindicatos.

6.1. Definición doctrinaria.

Modernamente se define a los sindicatos como la asociación continua de trabajadores animada con el propósito de mantener o mejorar las respectivas condiciones de vida.

El Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

La etimología de la palabra sindicato, *“es de origen griego: SYN que significa CON y DIKE que significa JUSTICIA. De ahí se deriva la palabra griega SINDYKOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses del alguien. Según lo expuesto, el SINDICARO se definiría como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora.”*¹⁴

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 97

6.2. Definición legal.

Nuestra legislación define al sindicato como "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"¹⁵.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

6.3. Clases de sindicatos.

Por su Autenticidad:

Sindicato Auténtico: Cuando actúa verdaderamente en defensa de los trabajadores, con total autonomía ante el estado y el empleador.

Sindicato Inauténtico: Es aquel que no es representativo de la clase trabajadora, este a su vez se clasifica en:

- a. Amarillo: actúa logrando mejoras salariales pero en colaboración del patrono.
- b. Blanco o de Paja: es el creado directamente por el patrono, no posee independencia.

Por sus integrantes o clase social que representan:

Puros o unilaterales: cuando solamente están formados por trabajadores o empleadores.

Mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores o empleadores.

¹⁵ Artículo 206 del Código de Trabajo.

Atendiendo a su estructura:

Horizontales: Sus miembros pertenecen a una misma categoría, sin trabajar en el mismo lugar.

Verticales: Son los que agrupan a trabajadores que laboran en una misma empresa.

También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;

Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,

Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

Al efecto de la presente investigación pueden ser del sector público o estatales, o del sector privado:

Sector Público: Son aquellos integrados por los trabajadores de los organismos del estado, entidades descentralizadas o autónomas.

Sector Privado: Son los organizados y constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas de personas particulares.

Por su naturaleza:

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

Urbanos: Son los constituidos por los trabajadores o personas de oficio independiente, cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera.

Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

De Empresas: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios.

De Industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

6.4. Formación del Sindicato.

Ingreso

Todo trabajador que tenga 14 años o mas puede ingresar a un sindicato, tal y como lo establece el Artículo 212 del Código de Trabajo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los re-presentantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la

naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el "visto bueno" de la inspección General de Trabajo.

Número de Personas

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 216 indica que para formar un sindicato de trabajadores es necesario el consentimiento de por lo menos 20 personas y si el sindicato es de patronos deberán de ser por lo menos 5.

Acta Constitutiva

El acta donde consta la constitución de un sindicato debe de contener:

- Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica, número de cédula de vecindad de los socios fundadores, y la expresión clara y precisa de querer formar parte del sindicato.
- Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo.
- Autorización de los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualquier reforma que indique el ministerio de trabajo, y para realizar los trámites para obtener su inscripción.
- Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y lugar de trabajo, o bien especificar si es sindicato gremial la profesión, oficio u actividad económica.

Estatutos

Los estatutos de los sindicatos deben de contener:

- Denominación y naturaleza que los distinga con claridad de cualquier otro.
- Objeto.
- Domicilio, vecindad y dirección exacta.

- Derechos y obligaciones de sus miembros.
- Época y procedimiento para nombrar comité ejecutivo y consejo consultivo.
- Condiciones de admisión de sus nuevos miembros.
- Monto de las cuotas ordinarias y límite máximo, número y monto que se puede solicitar por cuota extraordinaria anual. Fijación de gastos administrativos
- Enumeración correcciones disciplinarias, causas y procedimientos para imponerlas.
- Época y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, requisitos de la publicidad escrita y quórum de las mismas.
- Época y forma de la justificación de cuentas.
- Procedimientos para efectuar la liquidación en caso de disolución.
- Todas las demás normas necesarias para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

Trámite

Los artículos 218 y 219 del CT, nos indican el trámite de formación e inscripción de un sindicato, e indican que con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del Despacho Superior,

procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva. Dicho trámite deber ser dentro del plazo de 10 días hábiles.

d) Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el Diario Oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

e) Procederá el Recurso de Revocatoria cuando: 1) se compruebe que existieron errores insubsanables lo cual pueda impedir la inscripción del sindicato, y 2) cuando al existir errores subsanables éstos no se enmienden por la parte interesada.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongán interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

Una vez inscrito el sindicato, la Dirección General de trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo segundo del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

Inamovilidad

Garantía que gozan los trabajadores al no poder ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio

escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Si el patrono incumpliere con esto, él o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en 24 horas, y el patrono incurrirá en las sanciones correspondientes, pero si un trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 CT, el patrono iniciará Incidente de cancelación de contrato de trabajo, para el solo efecto de que se autorice el despido.

6.5. Órganos del Sindicato.

Asamblea General

La Asamblea General es el órgano supremo del sindicato. Conforme al Artículo 221, literal i, del Código de Trabajo las asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias, y dentro de los estatutos de los sindicatos se debe de establecer los requisitos legales para su celebración (época, procedimiento, quórum, requisitos de publicidad escrita).

Está constituida por todos los afiliados, se forma mayoría con la mitad más uno, la Asamblea General es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Sus atribuciones se determinan en el Artículo 222 del Código de Trabajo y son:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.
- Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.

- Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- Fijar las cuotas extraordinarias.
- Decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes.
- Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.
- Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o el Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo (222 CT) deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a lo incisos 2 y 3 de estas atribuciones en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

Comité Ejecutivo

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El número de sus miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato;

pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas (Artículo 223 Código de Trabajo):

Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas v acuerdos v lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres.

Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;

El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría

absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, en su defecto por un Inspector de Trabajo. Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;

Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a este, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente;

Esta obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella.

Consejo Consultivo

El consejo consultivo es un órgano con funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir ciertos requisitos, tales como: ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa o empresas, si es un sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes, esto está regulado en el artículo 224 del Código de Trabajo.

6.6. Funcionamiento y disolución del Sindicato.

Las causas doctrinarias por las que un sindicato puede disolverse son:

- De forma voluntaria: por haber transcurrido el término de duración del mismo o cuando las 2/3 partes de los miembros del sindicato así lo acuerdan.
- Por razón de necesidad: Por la realización del objeto para el cual fueron creados o debido a que ya no cumplen con los requisitos que señala la ley. (No. de miembros, dedicarse actividades ajenas al sindicato).
- Por causas estatutarias: cuando no puede darse cumplimiento a los estatutos del sindicato.
- Por causas forzosas: se da cuando se emite una disposición por los poderes públicos.
- Por causas legales: ocurre cuando la ley así lo establece.

De acuerdo a nuestro Código de Trabajo los sindicatos pueden disolverse por las causas enumeradas en los Artículos 216, 226, 227 y 228, y se clasifican en:

Comunes u ordinarias:

- Cuando el sindicato tenga un número de asociados inferior al número legal de 20 afiliados.
- Que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales.
- Que el sindicato se ponga al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala.
- Que mantienen actividades antagónicas democráticas que establece la Constitución Política de Guatemala.
- Que obedecen a consignas de carácter internacional contrarias al régimen democrático.
- Que ejercen el comercio o la industria con el ánimo de lucro.
- Que por medio de otra persona utilizan directamente los beneficios o franquicias fiscales que el código de trabajo le ofrece al sindicato.
- Que utilizan su personalidad para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.

- Cuando el comité ejecutivo esté formado por menos de 3 o por más de 9 personas.
- Por no celebrar asamblea general por lo menos cada 6 meses y rendir informe de cuentas y administración y remitir la copia firmada por todos sus miembros a la inspección de trabajo.

Causas especiales o extraordinarias:

Disolución voluntaria, cuando así lo resuelvan las 2/3 partes de sus miembros.

Disolución por fusión, que es cuando la Asamblea General del sindicato acuerda la unión con otro u otros sindicatos.

Disolución del sindicato derivado por el cierre definitivo de operaciones de empresa o centro de trabajo.

Disolución del sindicato como consecuencia de una decisión del poder público.

La disolución de la inscripción de un sindicato debe de cumplir con dos fases:

Administrativa:

Cuando la Dirección General de Trabajo establezca que existe causal para la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica de un sindicato, debe de iniciar de oficio o a petición de la parte interesada el procedimiento.

La Inspección General de Trabajo debe de apercibir de oficio a la organización sindical para que subsane las omisiones que se le indican, corriéndole audiencia por el término de 15 días.

Si se cumple con las omisiones señaladas, se termina el caso.

Si transcurren los 15 días señalados y se tiene por incumplida la prevención formulada, la Inspección General de Trabajo debe de solicitar que se inicie el procedimiento jurisdiccional laboral pertinente.

El organismo ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo debe de solicitar a los tribunales la disolución de los sindicatos cuando su número de asociados sea inferior a 20 y cuando no cumplan con alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225 del Código de Trabajo. También se solicitará su cancelación cuando no se ajunten a lo dispuesto en los incisos c o i del Artículo 223 del Código de Trabajo.

Jurisdiccional:

El organismo ejecutivo por conducto del ministerio de trabajo y previsión social debe de presentar la demanda ante los tribunales, para iniciar el procedimiento ordinario declarativo de disolución y cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica de sindicato, debe de cumplir con lo dispuesto en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

Si la demanda cumple con los requisitos de ley se le dará trámite señalando día y hora para la audiencia, apercibiendo a las partes que deben de comparecer con sus respectivos medios de prueba y que serán declarados rebeldes en caso de incomparecencia.

En la audiencia la parte demandada puede hacer uso de su derecho de defensa interponiendo las excepciones que estime procedentes y contestando la demanda según sus particulares intereses. Recibidos los medios de prueba el juez dentro del plazo no menor de 5 ni mayor de 10 días debe de proferir su sentencia declarando la procedencia o improcedencia de la demanda y la procedencia o improcedencia de la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato.

6.7. Fusión de Sindicatos.

El Artículo 232 del Código de Trabajo indica que dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo. Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus

correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

6.8. Federación de Sindicatos.

La federación es una asociación de segundo grado, está formada por la unión de sindicatos para coordinar esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector industrial, regional, etc. Los tipos más conocidos de federación son la federación de industria y la federación regional.¹⁶

Nuestra legislación regula, en el Artículo 233 del Código de Trabajo, lo relativo a la federación y establece que cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación. Además en su acta constitutiva se debe de expresar los nombres y domicilios de los sindicatos que las conforman.

6.9. Confederación de Sindicatos.

Las confederaciones son originadas debido a los problemas comunes de la clase obrera, la necesidad de la existencia de la solidaridad obrera en las luchas en los distintos sectores y niveles, esto lleva a la unión de federaciones centrales, confederaciones, que son asociaciones sindicales de tercer grado. Estas organizaciones deben de tender a permitir una organización más democrática y una mayor representación de trabajadores.

Aun cuando en su verdadero significado representa *la unión de federaciones generales*¹⁷, corrientemente se denomina así a la unión de sindicatos, federaciones o centrales sindicales que delegan en un organismo de segundo, tercero o cuarto grado la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Las confederaciones pueden ser también de tipo patronal.

¹⁶ Cabanellas Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 167.

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 84.

Nuestra legislación regula, en el Artículo 233 del Código de Trabajo, lo relativo a la federación y confederación y establece que cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación. Estas pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción. Además en su acta constitutiva se debe de expresar los nombres y domicilios de los sindicatos que las conforman.

CAPÍTULO III

Conflictos colectivos de carácter económico social

Etimológicamente la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar posiciones antagónicas; dicha voz conflicto deriva del latín "conflictus" que, a su vez tiene su origen en "conffigerref, que implica combatir, luchar o pelear. De ahí que muchas veces la palabra conflicto equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento.

En la actualidad el concepto conflicto tiene varias definiciones interesándonos en el presente estudio el sentido que se le da en cuanto atañe a una oposición de intereses entre partes, las cuales no quieren o no pueden ceder en sus posiciones originando un choque o colisión de derechos o pretensiones. Cuando ésta pugna o contraposición de intereses se origina entre un grupo de trabajadores y uno o mas patronos, nos encontramos ante un conflicto que además de revestir la calidad de laboral, en virtud de la actividad que desarrollan los sujetos en pugna, se puede también definir como colectivo ya que afecta a una colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los derechos e intereses que cada grupo pretende hacer valer frente a la otra parte.

1. Clasificación.

En la doctrina contemporánea se dan varias clases de conflictos laborales, siendo una de estas divisiones la de conflictos puros, típicos o propios y conflictos impuros o impropios.

Los conflictos puros, típicos o propios se presentan históricamente como los conflictos de trabajo más ostensibles, porque resultan del enfrentamiento a que llegan, en la sociedad moderna, trabajadores y empresarios. Dichos conflictos, a su vez se clasifican en varias divisiones entre las que se encuentran la de los conflictos individuales o colectivos, estando comprendidos entre los conflictos laborales individuales aquellos en que se contraponen los intereses de personas

individualmente consideradas; y, en los conflictos colectivos se considera el enfrentamiento de intereses de grupo.

Entre otras clasificaciones encontramos la de los conflictos llamados impropios e impuros, los cuales también son conflictos laborales, aunque en ellos no se configura ningún estricto derecho entre trabajadores y empleadores o entre categorías profesionales y económicas teniendo entre los conflictos impropios:

a) Conflictos Intersindicales colectivos: que son los que se producen entre sindicatos de la misma categoría profesional o económica, cuando disputan la representatividad genérica de la categoría en el régimen de pluralidad sindical;

b) Conflictos Intersindicales no colectivos: cuando el litigio surge en torno a obligaciones asumidas por el sindicato de su propio nombre, como personas jurídicas, con otros sindicatos, y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría representada;

c) Conflictos Intersindicales: estos se originan entre los órganos de la administración del sindicato o entre estos y sus asociados, con fundamento en los estatutos de la entidad de clase o en la legislación en vigor;

d) Conflictos entre trabajadores: como puede ocurrir en los casos de contratos de equipo de trabajo, cuando los trabajadores discrepen entre sí en lo que se refiere a la distinción de la remuneración global ajustada y pagada por el empresario al que representa el equipo.

2. Arreglo directo.

Es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo con o sin la intervención de terceros o la de cualesquiera otros amigables componedores, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y cuando la negociación conduzca a un arreglo, se levantará

acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las 24 horas posteriores a su firma.

Trámite:

Trabajadores sindicalizados: La Asamblea General toma el acuerdo y delega al Comité Ejecutivo o una terna de este.

Trabajadores no sindicalizados: Pueden constituir Consejos o Comités Ad-hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres personas para que les representen.

En ambos casos, serán quienes se encargarán de plantear al patrono o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes.

Se presenta el pliego al patrono:

- Directamente, Artículo 374 del Código de Trabajo.
- Por medio de autoridad administrativa. Artículo 51 del Código de Trabajo.
- Se planteará el conflicto al Juez de Trabajo y P. S. Artículo 377, 378, 379 y 380 del Código de Trabajo.

Como mínimo han de transcurrir 30 días para discusión por vía directa.

Si hay acuerdo total de las partes se firma el convenio o pacto en 3 ejemplares Artículo 52 del Código de Trabajo.

Luego al Ministerio de Trabajo, para su estudio y homologación. Artículo 52 del Código de Trabajo.

Si no hubo acuerdo o solo fue parcial, se puede plantear conflicto colectivo al juzgado de Trabajo. Artículo 51 y 377 del Código de Trabajo.

Cuando en la vía directa haya un acuerdo se suscribe y se da cumplimiento al trámite previsto en el Artículo 375 del Código de Trabajo.

“Del análisis e interpretación de los artículos que regulan al ARREGLO DIRECTO, se determina que el mismo tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores; que los denominados CONSEJOS, COMITÉS AD HOC o PERMANENTES, no son más que LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, que no pueden ser más de tres. Que en el arreglo directo no tiene intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional.”¹⁸

3. Conciliación:

“Es oportuno aclarar que la conciliación y la mediación son posiblemente de las instituciones jurídicas más complejas que existen y no obstante que se les señala marcadas diferencias y similitudes, siempre dan lugar a confusiones y equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes puntos de vista, siendo un claro ejemplo de tales confusiones nuestra legislación laboral que regula como conciliación lo que la doctrina estudia como la mediación.”¹⁹

Sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.

Este proceso debe durar 15 días a partir de plantear el emplazamiento al tribunal, ante el cual se delegan tres representantes de las partes. Artículos 377 al 394 del Código de Trabajo.

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 362.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 379.

Delegados de los trabajadores coaligados. Artículos 377 y 378 Código de Trabajo ante Juez de Trabajo y P. S. plantean conflicto cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro. Artículos 242 y 377 del Código de Trabajo.

Requisitos de la demanda colectiva o pliego de peticiones. Artículo 381 del Código de Trabajo:

- Presentación de pliego o proyecto de Pacto, en duplicado. Artículo 378 del Código de Trabajo.
- El juez una vez planteado el conflicto dicta prevenciones, notifica a las partes y envía el expediente a la Corte Suprema para que designe al juez que conocerá el conflicto en definitiva. El juzgado designado dentro de las 12 horas siguientes de recibir el expediente, a través de su titular convoca al tribunal de conciliación cuyos miembros ya han sido designados con antelación por las partes (representante laboral y patronal); Artículo 379, 294 Código de Trabajo.
- También notifica a la otra parte, a la emplazada, para que dentro de las 24 horas nombre su comisión análoga. 294, 382 Código de Trabajo.
- El tribunal una vez resuelto los impedimentos a causa es recusación o excusa se declara competente, se reúne inmediatamente y convoca a las delegaciones de las partes, para una primera comparecencia, y luego que oye a los delegados de las partes propone medios o bases generales de arreglo. Si se aceptan las recomendaciones concluye el conflicto. Si no se aceptan puede convocar a una segunda comparecencia, si no se vuelven a aceptar las nuevas recomendaciones concluye la fase de conciliación. Arts. 384, 385, 386, 387, 389 y 390.

4. Arbitraje:

Es aquella institución destinada a resolver un conflicto – individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de Derecho y consistente en la designación de un tercero: ÁRBITRO, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

El arbitraje procede: potestativa u obligatoriamente, en los casos siguientes:

4.1. Potestativamente.

Cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y, cuando las partes así lo convengan, una vez se haya ido a la huelga o al paro, calificados de legales, siempre y cuando se hayan reanudado las labores, lo cual debe comprobarse ante el tribunal, o puede comprobar el juez si lo considera conveniente.

4.2. Obligatoriamente.

En los casos en que, una vez calificado como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado; (20 días para la huelga y 3 días para el paro).

En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 del Código de Trabajo.

En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 del código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros e labores que se trate.

5. La huelga:

Medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo.

Así, podemos entender la huelga como la *“cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.”*²⁰

²⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 191.

Por lo general las huelgas se originan en la protesta contra las arbitrariedades, por lo que tal medio de lucha está circunscrito al abandono del trabajo.

5.1. Naturaleza.

Considerándose la huelga como un derecho, resulta innegable que su naturaleza radique en la facultad que tiene cada trabajador de hacer abandono de su trabajo, con independencia de quien adopte esa actitud sea un trabajador o sean muchos.

5.2. Clasificación.

De acuerdo a la clasificación jurídica, la huelga puede ser:

Legal: Cuando para llevarla a cabo se llenan los requisitos que establece la ley.

Ilegal: Cuando se lleva a cabo sin llenar los requisitos legales

Justa: Cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono.

Injusta: Cuando los hechos no son imputables al patrono.

De hecho: Cuando la huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan.

5.3. Requisitos.

Para poder llevar a cabo una huelga los trabajadores deben:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, del Código de Trabajo;
 - Agotar los procedimientos de conciliación: y
 - Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.
- Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

5.4. Prohibiciones.

El Artículo 243 del Código de Trabajo, indica que no puede llegarse a la realización de una huelga:

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;

b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,

c) Fuerzas de seguridad del estado.

5.5. Clases de huelga:

Legal:

Huelga legal es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241 del Código de Trabajo, que son:

Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, del Código de Trabajo;

Agotar los procedimientos de conciliación: y constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

El exclusivo propósito de la huelga es el de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

La huelga legal tiene como efecto suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

Ilegal:

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 241.

Justa:

Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes (salarios caídos) a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Injusta:

Es injusta la huelga cuando no concurre ningún motivo que sea imputable al patrono.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

De hecho:

Es cuando una huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan, en este caso, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual, el patrono, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

6. El Paro.

Expresión que relacionada con el Derecho Laboral, significa suspensión o término de la jornada industrial o agrícola, y en otro sentido interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de trabajadores. En este segundo sentido, equivaldría a lo que, con una locución inglesa se le conoce como “lock-out” (Expresión inglesa que es “*la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio*”²¹).

6.1. Naturaleza.

Desde el punto de vista obrero, el paro es el medio más parecido a la huelga, pero su naturaleza se distingue, en la forma de manifestarse; pues mientras la huelga puede traducirse en la inasistencia al trabajo, el paro no, porque constituye un “alto” en las actividades de la empresa, aunque el trabajador quiera llegar a laborar, el patrono no lo permite.

²¹ *Ibíd.*

6.2. Clases.

Legal: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Ilegal: El que no llene todos los requisitos establecidos en la ley, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

De hecho: Cuando el paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren.

Justo: Es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores.

Injusto: Es aquel cuyos motivos son imputables al patrono.

6.3. Requisitos:

Para que un paro sea legal, los patronos deben ajustarse a las disposiciones siguientes:

- Suspender y abandonar temporalmente el trabajo, en forma pacífica.
- Agotar los procedimientos de conciliación.

Al concluirse los procedimientos de conciliación, dar a los trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes durante este período.

CAPÍTULO IV

Procedimiento de reinstalación en los conflictos jurídicos de carácter económico social

1. Casos de procedencia.

En el derecho laboral guatemalteco no está contemplada la reinstalación como una institución de aplicación general, sino excepcionalmente y como consecuencia de despidos que se reputan nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos, tal el caso de mujeres en estado de gravidez y períodos de lactancia, dirigentes sindicales que gozan de inamovilidad o entidades prevenidas dentro de un conflicto económico social.

2. Trámite:

Para el objeto de investigación del presente trabajo, debemos entender que la reinstalación a que me refiero es la contenida en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo que disponen “Desde el momento que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.”²² (el resaltado es propio).

²² Artículo 379 del Código de Trabajo.

La norma anterior debe integrarse con la siguiente que dispone que a partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el Artículo que precede. Si aún así persiste la desobediencia ordenará la certificación en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación...”²³

Los Artículos anteriores dan un panorama preeliminar del procedimiento de reinstalación en los casos en que el empleador se encuentre sometido a un procedimiento para la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico social, entendiendo para el efecto que para poder terminar los contratos de trabajo, debe previamente obtener autorización judicial, trámite que debe seguirse por la vía de los incidentes regulada en la Ley del Organismo Judicial. Sin embargo, como es conocido existe normas que por su propia naturaleza resultan vigentes más no positivas, para otorgarle positividad a los artículos anteriores, se estable un mecanismo de

²³ Artículo 380 del Código de Trabajo.

sanción para el empleador que incumpla con la normativa relacionada, siendo la que importa para el presente trabajo la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta su inmediata reinstalación. Dicho procedimiento lejos de ser un proceso judicial o incidental, es un mero trámite.

Lo anterior hace que se consolide que *“es imperioso consolidar el Estado de derecho, para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral, para hacer real los postulados del Derecho de Trabajo, los Convenios y Tratados Internacionales, ya que con ello se obtendrá respecto a los Derechos Humanos, concebido como un Derecho para el hombre que trabaja, sin descuidar otros factores que las nuevas corrientes y órdenes jurídicas, económicas y sociales, se imponen en la actualidad.”*²⁴

Dicho trámite consiste en que el juez de la causa dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento de que se ha incumplido (por denuncia o por conocimiento de oficio) con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, debe emitir resolución de reinstalación, en la cual designara un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

3. Resolución

En nuestro ordenamiento jurídico existen tres tipos de resoluciones judiciales, las cuales se encuentran detalladas en el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, que señala “Las resoluciones judiciales son: a) Decretos, que son determinaciones de trámite; b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente; c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley.”²⁵

²⁴ Rivera Wöltke, Víctor Manuel. Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo y la globalización económica. Pág. 19.

²⁵ Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial.

Con lo anterior y tomando en cuenta que la reinstalación no es proceso judicial independiente, ni es una cuestión incidental la que se está tramitando, sino que es un mero trámite dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y derivado de ellos la clase de resolución que debe emitirse, que no es otra cosa que un decreto.

4. Medios de impugnación:

Dentro de los Artículos citados y específicamente en los procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico social, únicamente se establece como recurso el de responsabilidad, y siendo que la resolución que ordena la inmediata reinstalación de los trabajadores no se encuentra en los casos que determinan la procedencia del recurso, es claro que la misma carece de impugnabilidad, pues nuestro ordenamiento jurídico laboral no lo regula.

Como se aplica en la actualidad en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Señala el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o Secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

Con respecto al derecho de defensa, el Tribunal Constitucional ha señalado: *“Los derechos de defensa y al debido proceso están reconocidos en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República. Preceptúa la citada norma que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables; por consiguiente, nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin antes haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez competente y preestablecido. Los derechos de defensa y al debido proceso consisten en la observancia, por parte del tribunal, de*

todas las normas relativas a la tramitación del juicio, la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona del derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos o de usar un medio de impugnación contra las resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación a la garantía constitucional al debido proceso. Y es en esos casos cuando opera el amparo como instrumento jurídico que la Constitución ha instituido con el objeto de restablecer la situación jurídica afectada; es decir que en materia judicial el amparo opera como contralor constitucional de las actuaciones de los órganos jurisdiccionales.”(Gaceta Jurisprudencial N° 44 -Amparos en Única Instancia EXPEDIENTES ACUMULADOS Nos. 986-96 y 987-96). “En el orden judicial, el derecho de defensa consiste en la garantía de la persona a no ser condenada ni privada de sus derechos, sin haber sido citada, oída y vencida en proceso legal ante Juez o tribunal competente; es decir, con plena observancia de las garantías de un debido proceso. En todo caso, previamente al examen de la pretensión actuada en esta vía, es de obligado análisis por el Tribunal de amparo, si en el caso subjúdice se han cumplido los presupuestos procesales que la ley específica de la materia regula y determinar si el acto reclamado, en efecto causa el agravio denunciado, debiendo tener en consideración, que el amparo por su propia naturaleza subsidiaria y extraordinaria, no substituye la tutela judicial ordinaria, sino garantiza el acceso a la misma.”²⁶ .

Tomando en cuenta el derecho de defensa y el debido proceso, los tribunales de justicia laboran, aceptan y consienten que la resolución que contiene la orden de reinstalación pueda ser impugnada a través de los medios que señala el Código de Trabajo, para el juicio ordinario, siendo estos la revocatoria, la nulidad, de aclaración y ampliación y el recurso de apelación, sin embargo no existe unificación de criterios en cuanto a cuál es el medio de impugnación idóneo.

Tomando en cuenta lo anterior, debemos ubicarnos en los medios de impugnación a que se refiere el Código de Trabajo, y así estar claros de cuál es el idóneo para impugnar la resolución.

²⁶ Gaceta Jurisprudencial N° 20 -Apelaciones de Sentencias de Amparos, EXPEDIENTE No. 44-91.

A saber que los recursos de aclaración y ampliación proceden contra “las sentencias o autos” que pongan fin al juicio, y siendo que la resolución que ordena la reinstalación es la que determina un mero trámite, no son idóneos los recursos relacionados.

Ahora, en cuanto al recurso de revocatoria el Código de Trabajo señala que procede contra las resoluciones que no sean definitivas, y el recurso de nulidad, procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Con base a lo anterior es posible que por alguno de estos remedios procesales puede servir para impugnar la resolución que ordena la reinstalación, y contra la resolución que resuelva el recurso cabe el recurso de apelación, tal y como lo prevé el Artículo 366 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO V

Violación al principio de igualdad en la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado

El derecho de trabajo está concebido como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económico sociales de los trabajadores de toda índole, es decir, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. En Guatemala se cuenta con un Código de Trabajo, que recoge las normas mínimas o principios que inspiran al Derecho Laboral, tanto de carácter sustantivo como de índole adjetiva.

El Código de Trabajo contiene en su parte considerativa las denominadas: Características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y estas características son: a) El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales; b) Los derechos de los Trabajadores son irrenunciables; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho de trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público; f) El Derecho del Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático; g) El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores;

A partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, la mayoría de estas características ideológicas han sido elevadas a normas o derechos constitucionales, y están recogidas en el Capítulo II que se refiere a los Derechos Sociales, Sección Octava denominada “Trabajo”, y contiene del Artículo 101 al 106 inclusive.

Así, se puede afirmar que la parte Considerativa del Código de Trabajo que se refiere al Características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, dejó de ser una simple inspiración para el poder público, ya que resulta obligatorio su cumplimiento, no solo por cuestiones interpretativas, sino porque así está desarrollado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Dicha protección la otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo la sindicalización *de los trabajadores*, y, que 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.²⁷

Esta prohibición incluye tanto a trabajadores del sector público, como a trabajadores del sector privado, y por mandato constitucional no existen diferencias entre unos y otros.

Ahora bien, si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido, el Juez ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción. El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento.

Su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes y en la misma reinstalación designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

En los trabajadores del sector privado no existe ningún problema, pues se cumple a cabalidad lo anteriormente establecido, sin embargo, en cuanto a los trabajadores del sector público existe una diferencia, con lo cual se configura la violación al principio de igualdad, la cual consiste en lo establecido en el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado que en la parte que nos interesa señala que para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: ... c) Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

²⁷ Artículo 102 Literal q) de la Constitución Política de la República.

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

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

Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y

En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

El Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado fue creada considerando que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantizan los Artículos 102, inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República.

Lo anterior es reforzado en el Artículo uno de la citada Ley, que señala que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

Es importante tomar en cuenta que la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, están sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo.

No así lo relativo a la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, que debe regularse conforme a lo que establece esta Ley que viola el principio de igualdad constitucional. Siendo el procedimiento de la siguiente manera:

a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

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

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

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

que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

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

c.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y

c.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

d. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

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

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

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

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

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

d.6) Servicios de seguridad pública.

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

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

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

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

Esta Ley señala como sujetos procesales a los siguientes:

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

b) En la Vía Jurisdiccional (conciliación). El Estado sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas

Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley.

Como se puede apreciar, basta por parte del Estado de invocar alguna de las anteriores causales para omitir pedir autorización judicial para despedir a un trabajador, con lo cual se conculca el derecho de igualdad de todos los trabajadores, pues existe un trato discriminatorio para los trabajadores del Estado.

Como ya se manifestó el Derecho Laboral contiene una serie de principios que tienden a la protección jurídica de la parte más débil dentro de la relación laboral, y, la Constitución Política de la Republica siguiendo la línea impuesta por el Derecho Laboral, contiene una Sección relativa al Trabajo dentro del Capítulo de los Derechos Sociales.

En esta Sección se elevan a jerarquía constitucional las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral. 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 parte de esa protección el Artículo 380 del Código de Trabajo señala que a partir del momento a que se refiere el Artículo anterior *-planteamiento del Conflicto-* toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizado por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Lo anterior, como todas las normas de derecho positivo llega a su cometido al momento de ser aplicada, en este caso, por los jueces de trabajo y previsión social, y es aquí en donde surge el problema pues se les da un trato discriminatorio a los trabajadores del sector público, otorgándole una protección jurídica del carácter preferente al Estado.

En vista de lo anterior y tomando en cuenta la hipótesis formulada en el plan de investigación correspondiente, para finalizar la presente investigación se puede afirmar que en efecto, existe violación al principio de igualdad contenida en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al otorgársele la facultad a la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas de cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin la previa autorización judicial, aún y cuando existe un conflicto colectivo de carácter económico social.

Para confirmar lo anterior, cabe resaltar lo indicado por la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha veintinueve de marzo de dos mil siete, dentro del expediente 3046-2005 que considera: “...*En el caso sub judice, ... promueve acción de inconstitucionalidad general parcial contra la norma contenida en el inciso c.1) del Artículo 4º. De la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que establece uno de los supuestos en que la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo producida durante la vigencia de las prevenciones que el juez de la causa decreta en la dilación de un conflicto colectivo de carácter económico-social, no deben interpretarse como constitutiva de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas (“cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado”).*

Basa esencialmente su planteamiento en la tesis de que la disposición impugnada viola el artículo 4º constitucional, en virtud que contiene un trato normativo desigual a los trabajadores del Estado en relación con los trabajadores del sector privado, ante situaciones fácticas iguales, pues los últimos se encuentran protegidos en esas circunstancias, al tenor de lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo, con la prohibición de terminar los contratos de trabajo sin autorización judicial previa, mientras que los primeros, de conformidad con la disposición cuestionada, no gozan de ese beneficio dado que basta que el Estado aduzca tener justa causa para poder proceder al despido de un trabajador, sin mediar autorización judicial, en detrimento de la estabilidad laboral de los servidores públicos. Además, alega que, dado que los conflictos colectivos de carácter económico-social se originan de la pretensión de obligar al empleador a la suscripción de un instrumento de formación colectiva con sus trabajadores, el Estado debe, al tenor del Artículo 106 de la Ley Fundamental, promover la creación de normas

que tiendan a facilitar el acceso a los mismos, pero sin hacer distinción alguna entre los trabajadores del sector privado y los del sector público. ...Trasladados los conceptos antes eludidos; que a nivel pretoriano y doctrinario han sido vertidos, a la cuestión de mérito, implican que, como premisa fundamental para establecer la validez del razonamiento equiparador en el que el accionante radica su denuncia de inconstitucionalidad, resulta necesario definir si los elementos que componen tal relación son efectivamente equiparables, tanto en su dimensión subjetiva –sujetos personales que intervienen en ella- como objetiva –situación fáctica concreta que ellos enfrentan-, en función de concluir si deviene o no aplicable la consabida regla de justicia y, consecuentemente, se advierte entonces la alegada contravención al texto constitucional. En otras palabras, dado que el planteamiento que en ésta vía se formula propugna la equiparación normativa de los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, en cuanto a la autorización judicial que requiere para su destitución durante la vigencia de las prevenciones del conflicto de carácter económico-social, la ratio decidendi en el presente caso debe contraerse a fijar si debe o no considerarse equiparable la situación de un trabajador público con la de uno del sector privado, al enfrentar la terminación de la relación laboral en el contexto procesal antes descrito, para que de ello pueda extraerse la procedibilidad de la acción de inconstitucionalidad que se resuelve, en atención de la aplicabilidad de la regla de justicia. ...la situación fáctica que encierran ambas regulaciones es esencialmente la misma –la destitución de un trabajador durante la vigencia de las prevenciones judiciales derivadas del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social, con la salvedad de que siendo necesario que, en el caso de los trabajadores de la iniciativa privada, para ello medie autorización judicial, no lo es en la administración pública, ámbito en el que la justa causa que arguye el empleador –el Estado y sus entidades- está protegida con una suerte de presunción legal, al excluirse taxativamente la posibilidad de apreciarla como expresión de represalia. Ése es precisamente el punto de inflexión que se discute en la presente acción. Resulta pertinente entonces, abordar el examen de la faceta subjetiva de la cuestión, a efecto de completar el esquema comparativo que permita esclarecer la correlatividad del principio de igualdad o regla de justicia que se acusa conculcado, con las situaciones que se estiman equiparables y, por ende, pueda así determinarse si la distinción normativa que se ha evidenciado al final del párrafo que precede si tiene o no fundamento que armonice con los valores constitucionales.

Al respecto cabe señalar que entre los empleados del sector público y del sector privado se presenta una diferenciación que no es sino el natural reflejo de la divergencia existente entre los fines que inspiran una y otra organización humana, la estructura estatal responde al objetivo de alcanzar el bien común de la población, estando su acción fundamentalmente orientada a la generación de satisfacciones sociales; mientras que, por otro lado, la motivación esencial que nutre a la iniciativa privada es la de obtener rentabilidad económica de las actividades que desarrolla en diversos campos como la agricultura, la industria, el comercio y los servicios. Este consiste en la naturaleza y finalidades de ambos sectores que se ha traducido, en lo que al objeto de conocimiento respecta, en la división de la fuerza laboral nacional en dos perfiles de trabajadores de los que se ha venido haciendo mención: trabajador de la iniciativa privada y servidores públicos; las relaciones laborales de los primeros se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, mientras que las de los segundos están contempladas en una serie de cuerpos legales creados de acuerdo al estamento del sector público en el que desempeñan sus labores, así lo ha dispuesto expresamente el constituyente en el Artículo 108 de la Carta Magna. Tal división ha derivado en un paralelismo normativo en el que se regula a uno y otro conglomerado laboral de acuerdo a disposiciones especialmente diseñadas para cada contexto; no obstante, debido a que se refieren fundamentalmente a asuntos semejantes, se vislumbran no pocos puntos de coincidencia en temas vitales que son comunes a ambos –principios de irrenunciabilidad de derechos, de igualdad de salario en relación a igualdad de trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, de preferencia del trabajador nacional, de no discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, entre otros- a la par de las previsiones propias a la particular naturaleza de cada uno. Se trata, pues, de dos ordenes legales que coexisten de forma complementaria para proveer al trabajador, ya sea del Estado o de la iniciativa privada, normas eficaces y congruentes ante realidades distintas, difiriendo y concurriendo entre sí en la medida en que el legislador estima que dicha finalidad lo exige, pues a la postre comparten una misma materia de regulación: las relaciones laborales.

La integración de esta perspectiva con la labor de cotejo subjetivo a la que está este segmento considerativo, denota que sí es factible que los trabajadores de uno y otro sector constituyan en una misma vertiente de tratamiento normativo en determinados supuestos, pues a pesar que sus entornos laborales y correspondientes regulaciones legales sean, en mayor o menor medida,

diferentes, no son del todo ajenos, como ya quedó ilustrado; ello redundaría en que eventualmente existan principios o disposiciones legales que sean igualmente aplicables a ambas tipologías de trabajador, que en realidad no son sino dos variantes de un género común.

Así se reconoce en el primer considerando de la misma Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado: “Que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general (...)”, y en el encabezado de su Artículo 4º. –cuyo inciso c.1 constituye la disposición impugnada- incluso se prevé una norma de integración orientada a establecer la aplicación supletoria de la legislación de carácter privado: “Para el ejercicio del derecho de huelga, de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes (...)” plasmando expresamente la complementariedad a la que hace alusión en los párrafos precedentes. Pero el dilema que se plantea ante el seno de este tribunal consiste en que en el desarrollo de ese mismo precepto, se encuentra incluido el inciso c.1), que impone un mandato particular con relación a los trabajadores del Estado, expresado de forma restrictiva para éstos y de forma más amplia para el emperador (respecto a la regulación que ante ese supuesto se encuentra contemplada para los trabajadores de la iniciativa privada). Es decir, el legislador ha previsto en este punto una diferenciación en el trato normativo a uno y otro trabajador, pues solamente el que labora en el sector privado goza del beneficio de no poder ser despedido sin autorización judicial durante la vigencia de las prevenciones derivadas del planteamiento de un conflicto de carácter económico-social; únicamente a éste asiste el derecho subjetivo de que un órgano jurisdiccional verifique que no sea terminada unilateralmente su relación laboral como represalia por la promoción de dicho conflicto.

Sin embargo, no aprecia esta Corte, como si puede advertirse en otros supuestos en que la ley entraña diferenciación de trato normativo (algunos de ellos de rango constitucional, como el previsto en el Artículo 110 de la Ley Fundamental, relativa a la limitación de la cuantía de la indemnización), que ésta obedezca a una disimilitud objetiva y/o subjetiva entre uno y otro supuesto, que, por ende, haga que la aplicación del principio de igualdad o regla de justicia (en la aceptación que ya ha sido comentada) se distinga válidamente entre ellos. Del análisis realizado en el desarrollo de la parte considerativa del presente fallo se desprende, que tanto el

trabajador del Estado como el del sector privado se enfrentan a una misma coyuntura en la que su estabilidad laboral se ve amenazada por la posibilidad de que su superior decida repeler su pretensión de negociación colectiva por medio de un despido, y en ello no se percibe que la diferencia entre la naturaleza y fines de uno y otro empleado afecte o desequilibre la paridad entre ambos trabajadores, considerada ante ese específico supuesto; de tal suerte, al no advertirse la existencia de algún argumento que razonablemente justifique –a la luz de la consigna de trato igual a los iguales y desigual a los desiguales- que ambos sujetos reciban un disímil tratamiento normativo, se trata entonces de supuestos fácticos iguales a los que, por lo tanto, corresponde igual regulación legal.”²⁸

²⁸ Sentencia de fecha 29 de marzo de 2007, dictada dentro del expediente 3046-2005.

CONCLUSIONES:

1. Los trabajadores se pueden clasificar en dos grandes ramas: los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, y se ubicarán cada uno de ellos, dependiendo del sector en donde desempeñen su labores, teniendo su marco regulario de funcionamiento en el Código de Trabajo para el sector privado y en las leyes referentes a las relaciones laborales del sector público, verbigracia Ley del Servicio Civil, etc.
2. El derecho colectivo de trabajo, es aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.
3. En el derecho laboral guatemalteco no está contemplada la reinstalación como una institución de aplicación general, sino excepcionalmente y como consecuencia de despidos que se reputan nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos, tal es el caso de las mujeres en estado de gravidez y períodos de lactancia, dirigentes sindicales que gozan de inamovilidad o entidades prevenidas dentro de un conflicto económico social; dicha protección la otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo la sindicalización *de los trabajadores*, y, que 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.
4. Esta protección se ve disminuida o tergiversada en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al disponerse que no es necesaria la autorización judicial cuando los trabajadores incurran en causa justificada, no siendo aplicable dicha disposición a los trabajadores del sector privado.

RECOMENDACIONES:

- 1.-** Se tome en cuenta que dentro del sector laboral existen dos tipos de trabajadores, unos que pertenecen al sector público y otros al sector privado, tomando en cuenta que las únicas diferencias que les son aplicables a estos, son las señaladas en la constitución Política de la República, pues de lo contrario se afectaría el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente.
- 2.-** Se haga conciencia en los patronos y trabajadores (del sector público y privado) que la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional y su respeto es obligatorio.
- 3.-** Se tome nota que cuando se plantea un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto sin excepción del sector laboral de que se trate.
- 4.-** Se capacite a jueces y magistrados del ramo laboral, en donde se le explique que toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, debe ser autorizada por el juez de la causa, sin excepción del sector laboral de que se trate o de que exista causa justificada o no, pues en caso contrario el juez dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento de que se ha incumplido, y de conformidad con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, debe emitir resolución de reinstalación, en la cual designara un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

BIBLIOGRAFÍA

BIELSA, Rafael. **Compendio de Derecho Público, Constitucional, Administrativo y Fiscal.** Guatemala, Buenos Aires, Argentina. 1952.

CABANELLAS de Torres, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.

CHICAS Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo de Trabajo.** Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2005.

CASTELLS Arrosa, María. **Algunas Fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala, Derecho Colectivo del Trabajo.** Seminario de actualización. Guatemala, Octubre- Noviembre. 2000.

ECHEVERRIA Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo I.** Digital impresos. Guatemala, Guatemala. 2004.

FERNANDEZ Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Inversiones Educativas/IUS-ediciones. Guatemala, Guatemala. 2005.

FERNANDEZ Brignoni, Hugo. **Un Enfoque Teórico de la libertad Sindical. Derecho Colectivo del Trabajo.** Seminario de Actualización Guatemala, Octubre- Noviembre.2000.

GARCÍA Laguarda, Jorge Mario. **La Defensa de la Constitución. Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. 1986.

GARCÍA Laguarda, Jorge Mario. **Política y Constitución en Guatemala,** La Constitución de 1985. Talleres de Imprenta y Fotograbado Llerena, S.A. Guatemala, Guatemala. 1996.

HENDERSON, Humberto. **La libertad Sindical en los Convenios 87 y 88 de la OIT. Derecho Colectivo del trabajo.** Seminario de actualización Guatemala, Octubre- Noviembre 2000.

LÓPEZ Guizar, Guillermo. **La organización Internacional del trabajo. OIT. . Derecho Colectivo del trabajo.** Seminario de actualización Guatemala, Octubre- Noviembre 2000.

OSORIO Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Editorial Heliasta. S.R.L. Viamonte 1730, Piso 1o. Buenos Aires, Argentina.

RIVERA Wolke, Victor Manuel. **Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo y la globalización económica.** Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Julio-Diciembre .2003. Número 51 Publicación Semestral. Talleres gráficos de Serviprensa S.A. Mayo 2006.

VALENZUELA Herrera, Augusto. **El derecho del trabajo en la globalización de la economía.** Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Julio- Diciembre, 2003. Número 47. Publicación Semestral. Talleres gráficos de Serviprensa S.A. Mayo 2004.

B.- CONSULTAS ELECTRÓNICAS:

www—bibliotecajuridica.mx.edu

C.- LEGISLACIÓN:

1.- Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente. Editorial Serviprensa, S.A. Guatemala. 2004.

2.- Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Editorial Librería

Jurídica. Guatemala. 2005.

3.- Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República. Guatemala. Sin año.

4.- Ley de Amparos, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Acuerdos y autos acordados de la Corte de Constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente. Editorial Serviprensa, S.A. Guatemala. 2002.

D.- OTRAS CONSULTAS:

Derecho Colectivo del Trabajo. Seminario de Actualización. Guatemala, 2000.

Revista número 47 del Colegio de Abogados y Notarios, Guatemala, 2003.

Revista Número 51 del Colegio de Abogados y Notarios, Guatemala, 2005.

Más de 100 años de movimiento obrero urbano en Guatemala. Tres Tomos. Asociación de investigación y estudios y estudios sociales –ASIES-. Guatemala,1992.

CAPÍTULO I

Clases de trabajadores

Antes de conocer las clases de trabajadores que nuestra legislación contempla, es necesario definir el término trabajador. A este efecto el Código de Trabajo en su artículo tercero señala que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Se resalta que debe ser una persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral. Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento.

Para el efecto de esta investigación, clasificaremos a los trabajadores en dos grandes ramas: los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado.

1. Trabajadores del sector público.

Originalmente el primer Código de Trabajo, Decreto 330, contempló en el Capítulo octavo como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Posteriormente, en el Código de Trabajo vigente, Decreto 1441, se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

También la Constitución Política de la República de Guatemala, dice en los artículos 108 y 111 lo siguiente:

- Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.
- Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos.

La Ley de Clases Pasivas del Estado, define a los trabajadores de este sector de la siguiente manera: la denominación de trabajador civil del Estado comprende a todo funcionario o empleado que labore en los Organismos Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Corte de Constitucionalidad, Tribunal Supremo Electoral, o en las entidades descentralizadas o autónomas del Estado; en virtud de elección, nombramiento, contrato, planilla o cualquier otro vínculo legal por medio del cual se obliga a prestar sus servicios a cambio de un salario previamente establecido, que sea pagado con cargo a las asignaciones del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o de los presupuestos propios de los Organismos y entidades antes mencionadas

Es importante hacer la anotación de que la mencionada ley señala que se excluyen de esa definición a los protegidos en el orden militar por las Leyes correspondientes.

La Ley de Servicio Civil, cuyos objetivos y principios son:

- Garantizar a la Nación la eficiente operación de los servicios públicos;
- Afirmar y proteger la dignidad de los trabajadores del Estado;
- Remunerar el correcto desempeño de cada cargo público en forma justa y decorosa;

- Establecer que a igual trabajo desempeñado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponda igual salario;
- Estabilizar el desempeño de los distintos puestos de la Administración Pública mediante la eliminación de factores de preferencia puramente personal de los respectivos nombramientos, ascensos y despidos;
- Propiciar que la Administración Pública invierta sus recursos económicos en forma ordenada y cuidadosa en el pago de servicios personales, manteniendo estos gastos dentro del mínimo compatible con las necesidades del país, y en especial, reconocer que la relación de trabajo de los empleados del Estado constituye un función pública, cuyo acertado desempeño es fuente de deberes y de derechos especiales.

Esta Ley señala que servidor público es la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública.

El Reglamento de la Ley de Servicio Civil amplía lo anterior indicando que para los efectos de la Ley de Servicio Civil y el Reglamento en sí, se consideran como servidores públicos o trabajadores del Estado los siguientes:

- a) **Funcionario Público:** Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente, y se le remunera con un salario; y
- b) **Empleado Público:** Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la Ley del Servicio Civil, en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligada a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la

dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o su representante.

Tal como se ha señalado todo lo relativo a quiénes debe considerarse trabajadores del sector público, también es necesario indicar que no se considerarán funcionarios o empleados públicos, los que únicamente son retribuidos por el sistema de dietas, pues las mismas no constituyen salario, ni aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado.

2. Trabajadores del sector privado.

Dentro, de esta denominación utilizando el método de contradicción, se encuentran todas aquellas personas individuales que prestan sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo a un patrono que no es el Estado de Guatemala a través de sus tres organismos, sino al contrario, forma parte de los elementos de una empresa mercantil propiedad de una persona individual o jurídica, o de otra institución de carácter privado.

No obstante lo anterior, la Corte de Constitucionalidad ha señalado que *“Al respecto cabe señalar que entre los empleados del sector público y del sector privado se presenta una diferenciación que no es sino el natural reflejo de la divergencia existente entre los fines que inspiran una y otra organización humana, la estructura estatal responde al objetivo de alcanzar el bien común de la población, estando su acción fundamentalmente orientada a la generación de satisfacciones sociales; mientras que, por otro lado, la motivación esencial que nutre a la iniciativa privada es la de obtener rentabilidad económica de las actividades que desarrolla en diversos campos como la agricultura, la industria, el comercio y los servicios. Este consiste en la naturaleza y finalidades de ambos sectores que se ha traducido, en lo que al objeto de conocimiento respecta, en la división de la fuerza laboral nacional en dos perfiles de trabajador de los que se ha venido haciendo mención: trabajador de la iniciativa privada y servidores públicos; las relaciones laborales de los primeros se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, mientras que las de los segundos están contempladas en una serie de cuerpos legales*

creados de acuerdo al estamento del sector público en el que desempeñan sus labores, así lo ha dispuesto expresamente el constituyente en el artículo 108 de la Carta Magna.”¹

¹ Sentencia de fecha 29 de marzo de 2007, dictada dentro del expediente 3046-2005.

CAPÍTULO II

Derecho colectivo de trabajo

Es la parte del derecho de trabajo referente a las organizaciones de empresas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

Para Mario Lavarre citado por Raúl Chicas Hernández, *“es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”*².

Así, *“el derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”*³.

Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses. Es pues, la parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 38.

³ *Ibíd.*

1. Naturaleza.

El derecho colectivo de trabajo es un derecho Público, debido a que actúa frente a los empresarios y al estado. Frente a los empresarios porque es un derecho de una clase social frente a otra y frente al estado porque la propia legislación limita su intervención, en cuanto a las actividades que las asociaciones profesionales realizan.

El Derecho Colectivo de Trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble; es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el Derecho del trabajo es un derecho público. Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradicional división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "*El derecho de trabajo es una rama del derecho público...*"⁴ Entonces esa es su naturaleza.

2. Fines.

Su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata. De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad de asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

⁴ literal e. del cuarto considerando del Código de Trabajo.

3. Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo

Una institución jurídica tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

Las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, son las siguientes:

Libertad de Coalición: Constituye la posibilidad de unirse temporalmente en la defensa de derechos comunes.

Asociación Profesional: Es la organización permanente que defiende los intereses comunes de los trabajadores y patronos.

La Estabilidad Laboral: Es la permanencia continua del trabajador y el derecho a no ser removido sin justa causa, *en los procesos de integración , podría verse afectada en virtud de que se tendería a facilitar la suspensión y el despido colectivo por razones económicas, así como las prestaciones por terminación del contrato de trabajo y la recolocación de trabajadores afectados.*⁵

Contrato Colectivo de Trabajo.

Pacto Colectivo de Trabajo.

⁵ Valenzuela Herrera, Augusto. El Derecho del Trabajo en la Globalización de la Economía. Pág. 127

Conflictos Colectivos de Trabajo.

Reglamento Interior de Trabajo.

Previsión Social: Es la institución que estudia y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales.

4. Legislación actual del Derecho Colectivo de Trabajo

4.1. Constitución Política de la República

En el Título II de la Constitución Política de la República establece el contenido de "Los Derechos Humanos" dividiendo dicho título en Capítulo I, el cual regula los derechos individuales, en el Capítulo II los Derechos Sociales, el Capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos y el Capítulo IV limitación a los Derechos Constitucionales. Dentro del Capítulo II del referido Título II de la Constitución Guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de "El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución Política de la República primer párrafo se establece que: "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva."

Como vemos en el artículo anteriormente transcrito la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación, es que tanto la Constitución Política de la República como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel domestico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán: a) el principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un dialogo abierto y respetuoso entre las partes; b) disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen un una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y c) la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo cual queda determinado que dentro de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un Artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

La Constitución Política de la República regula lo relativo al derecho colectivo de trabajo den los artículos 101 al 106.

Además, la Constitución contiene numerosas disposiciones relacionadas con los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones: fomento y protección de la negociación colectiva; derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley. Con relación a los trabajadores del Estado la norma fundamental se refiere al derecho de huelga ejercido de conformidad con la ley y sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales.⁶

⁶ Castells Arrosa, María. Algunas Fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala. Pág. 55.

4.2. Código de Trabajo.

Dentro del Código de Trabajo Guatemalteco no se reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se habla de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo, las partes practicaron una

negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el Artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; como podemos observar en dicho Artículo en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llegar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer notar que en el artículo 340 del mismo cuerpo legal, norma la etapa obligatoria, que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el Artículo 375 del referido código establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantará acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.

El Código de Trabajo regula lo relativo al derecho colectivo de trabajo del artículo 49 al 60 y del 206 al 257.

4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

“La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

*La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por la forma que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas, por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.”*⁷ En el presente trabajo de tesis me referiré a los convenios considero más importantes y que resultan aplicables al derecho colectivo el trabajo, y estos son:

El Convenio No. 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociaciones colectivas.

Este convenio fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del siete de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno, y posteriormente ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos.

Mediante la suscripción de dicho tratado las partes contratantes se comprometieron a:

- Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores;
- Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;
- Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y
- Reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

⁷ López Guizar, Guillermo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT). Pág. 65

Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio, la Organización Internacional del Trabajo consideró que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de "Sindicación y de Negociación Colectiva," por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva por lo que el 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno adoptó el Convenio sobre la negociación colectiva, en el cual se definió en su Artículo 2o. que "a los efectos del presente convenio, la expresión "negociación colectiva" 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:

- Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

En su artículo 5o. regula que se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación;

Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio;

La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del artículo 2 del presente convenio;

Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

La negociación colectiva no resuelve obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Haciendo la salvedad dicho convenio que el mismo no obstaculiza el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Los convenios de la OIT regulan lo relativo a las siguientes materias:

- a. Sindicatos
- b. Protección al salario
- c. Libertad sindical
- d. Trabajo a menores
- e. Seguridad social
- f. Higiene
- g. Trabajo a mujeres

4.4. Convenciones Colectivas de Trabajo como Fuente del Derecho Colectivo de Trabajo.

Todas las convenciones colectivas de trabajo constituyen una fuente del derecho de trabajo, debido a que en ellas tanto patronos como trabajadores regulan lo relativo a sus relaciones de trabajo y se constituye como ley entre las partes.

4.5. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El pacto colectivo de trabajo es una convención celebrada entre un sindicato o cualquiera otra colectividad obrera legalmente reconocida y uno o varios patronos o un sindicato de patronos y cuyo principal objeto es determinar las condiciones que deberán satisfacer los contratos individuales de trabajo que celebren los adherentes a la convención colectiva.

“Es el producto final del acuerdo tornado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

En la mayoría de las grandes empresas cuentan con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de lo grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados (Artículo 51 CT), o bien de atender las solicitudes de grupos coaligados (Artículo 374, Código de Trabajo).

Pero la importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

De hecho, el futuro del Derecho Laboral se vislumbra cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, que se fijen normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

El Pacto Colectivo tiene una vigencia de uno a tres años que, como antes se indica, se fija como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.”⁸

⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Pág. 79.

Dentro de nuestra legislación laboral también existe El pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada: es un Pacto Colectivo de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serán los representantes de un amplio sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales. En Guatemala ha habido pocos intentos de negociar estos pactos, debido a varios factores: poca organización laboral, presiones externas, etc.

4.6. Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo.

El convenio colectivo de trabajo es aquel que se negocia entre un comité ad-hoc y un patrono, de forma directa, y busca mejoras de trabajo y económicas. *“Viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del CT) hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por lo mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo. Se aprovecha, la extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.”*⁹

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto los Pactos Colectivos.

⁹ *Ibíd.*

4.7. Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo se celebra entre uno y varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios sindicatos de patronos, a través del cual los trabajadores se comprometen a ejecutar determinada labor bajo su responsabilidad, mediante remuneración que debe ser ajustada y pagada individualmente.

El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono. Por otra parte este nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil, ya que según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente.

4.8. Reglamento Interior de Trabajo.

Es un conjunto de normas laborales dictadas por el empresario, con intervención de los trabajadores o sin ella, para el ordenamiento del régimen interior de un establecimiento.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente las latinoamericanas: "Reglamento Interior de Trabajo". La doctrina no se ha puesto de acuerdo en relación a cuál es la denominación que corresponde a esta institución, ya que lo denominada "Reglamento de Taller", "Reglamento Interno de Empresa, "Reglamento Interior", etc.

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

5. El derecho de asociación profesional.

La asociación profesional como sindicatos, que es como se conoce en la actualidad tiene sus orígenes en el año 1920, durante el gobierno de un año de Carlos Herrera.

La composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monolíticas extranjeras - muelleros, bananeros, ferroviarios-, también la tienen- y muy grande- los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de estos.

Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen ya son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases.

Sin embargo, en sus objetivos estatuarios y en sus programas de acciones suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los planteamientos de política radical, lo que dificulta o impide su reconocimiento legal y el de sus actividades.

La vehemencia y el emotismo, la espontaneidad y la improvisación en el planteamiento de los conflictos, son características de esta breve etapa, muy explicable si se toma en cuenta la inexperiencia de los dirigentes y el afán de emular movimientos del exterior.

La organización sindical es predominantemente urbana y concentrada en la capital, no siendo sino hasta 1930 que se intenta incursionar en el campo.

El movimiento sindical guatemalteco traba contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo.

Sería prolijo mencionar los sindicatos que se fundaron durante el período comentado. Basta decir que proliferaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc., la mayoría de carácter general, precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa. Estos sindicatos fueron los más combatidos. Desde luego, la organización también llegó a las grandes empresas extranjeras United Fruit Company (UFCO), Empresa de los ferrocarriles Internacionales de Centroamérica (IRCA), a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca y hasta a las mujeres, sobre todo en los beneficios de café y en la confección de ropa.

En esta época se funda la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo: (más conocida por la FOG) aunque nace en las postrimerías de la dictadura cabrerista, su desarrollo tiene lugar durante este periodo. Según Moisés Pobrete Troncazo, mientras que Antonio Sánchez ovando le asigna un número sustancialmente menor. La moderación de esta

central la sugiere su nombre mismo. Sin embargo, si se atiende a los fines previstos en sus estatutos, solo reivindicativos sino que buscaba también lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, siempre dentro de la ley.

El Artículo 2o. de estos estatutos indican sus propósitos:

Formará con los componentes del obrerismo organizado, estudios sobre “solidaridad obrera nacional”, para llegar a la unión definitiva de los trabajadores;

Procurará por todos los medios lícitos que estén a su alcance, hacer viable la llegada de sus miembros a los puestos públicos de elección popular, como un medio de acercamiento y de control que haga efectivas las leyes proteccionistas y las resoluciones cuyo espíritu tienda a mejorar la condición de las clases trabajadoras y su efectivo desenvolvimiento.

El Artículo 5o. señalaba que la política de la Federación obrera, como fuerza viva del Estado, será la de participación en toda disposición que le afecte y emane del Poder público, reservándose el derecho de adoptar todas la medidas que estime convenientes.

Al constituirse el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), la FOG, desde luego, lo integra, acreditando sus delegados.

Esta línea timorata da cabida a mucha crítica y descontento en los sectores más radicalizados del obrerismo.

Finalmente el primero de mayo de 1925 se funda la Federación Regional obrera de Guatemala (FROG), inspirada por dirigentes que pertenecían al Partido Comunista de Centro América, Sección de Guatemala (fundado en 1922).

Sin embargo, fue a partir de la Revolución de 1944 cuando el sindicalismo llegó a su punto cumbre, iniciando desde entonces su descenso.

Aprovechando la bandera antifascista de los Aliados en la segunda guerra europea, los universitarios y los maestros inician la lucha contra Ubico, quien no resiste la presión popular y renuncia el 30 de junio de 1944. Le sucede una Junta de Gobierno de generales de la dictadura - Ponce Vaides, Pineda y Villagrán- quedándose como Presidente el General Federico Ponce Vaides, quien para perpetuarse en el poder abre un poco el cerrojo y permite la organización sindical.

No obstante, no resiste la avalancha cívica y el 20 de octubre -después de 108 días de gobierno- es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios. Los dirigentes del golpe -el Teniente Coronel Francisco Javier Arana, el Capitán Jacobo Arbenz y el civil Jorge Toriello - integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose un proceso de cambios. Es la etapa en que el sindicalismo guatemalteco ha llegado a tomar mayor auge en toda su historia y comprende a los gobiernos de la Junta Revolucionaria (1944-45), del Doctor Juan José Arévalo (1946-50) y del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-54).

Características de las organizaciones sindicales de esta época:

Debido a la industrialización incipiente del país, ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19447 trabajadores. Esta composición social indudablemente incide en las asociaciones profesionales de la época.

El sindicalismo sigue predominantemente urbano. Hubo prohibición para la sindicalización en el campo hasta 1946 y permitida en 1947, sufrió discriminación hasta el año siguiente, con respecto a la sindicalización urbana. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de Reforma Agraria (17 de junio de 1952).

Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos con planteamientos de política nacional e internacional en torno al eje de la lucha clasista. No obstante el deslinde indicado, la corriente ideológica que logra predominar en el movimiento sindical, acepta la tesis de una participación política de los trabajadores de la ciudad y del campo, comprometidos con el proceso revolucionario que impulsa el gobierno.

Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibujan con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la revolución. Sin embargo, esta favorable actitud gubernativa alienta un movimiento sindical de arriba para abajo y atendido a recibir la protección de las autoridades, lo cual redundaba en cierta inconsistencia que se hace sentir a la caída de Arbenz y los años que siguieron, en que las organizaciones sindicales -sobre todo en la ciudad- opusieron una resistencia inadecuada ante la represión y la maniobra, evidenciando que no estaban preparadas para la lucha en condiciones adversas.

Las principales organizaciones sindicales del período 1944-54:

Las condiciones de miseria y de increíble injusticia social prevalecientes se traducen en una fiebre de organización profesional y de planteamientos de pliegos de peticiones, tanto en el sector privado como en el sector público. Los sindicatos se organizan al amparo del derecho genérico de asociación. 1944 El 3 de julio de ese año, se funda la Asociación Nacional de Maestros -sector de tan relevante papel en la caída de Ubico-, Asociación que después se convierte en el sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), que se constituirá en el puntal más sólido de la CTG.

La Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF), decide el 6 de julio convertirse en sindicato. De julio a septiembre de ese año los miembros de asociaciones gremiales -no hay sindicatos autorizados- trabajan intensamente y fundan el 1o. de octubre de 1944 la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), en el antiguo local de la FOG, que permaneció cerrado durante la dictadura. Entre los fundadores figuran dirigentes de la vieja

guardia sindical de la década de los años veinte, algunos recién salidos de la Penitenciaría Central.

En el acto de fundación se aprueba el ideario de la central: “1o. La CTG es un organismo de lucha social constituido por la Asociación de unidades sindicales de resistencia, dentro de las normas legales para contrarrestar los avances del capitalismo en detrimento de los derechos de la clase laborante. “2o. Reconoce y propaga el progreso material y cultural del país, esta subordinada a la condición económica e intelectual de las clases laborantes, y siendo un anhelo supremo, el postulado patriótico de lograr una Guatemala mejor, pugnará porque el poder público se compenetre de la urgencia de dedicar todos sus esfuerzos y todos sus recursos posibles, al mejoramiento integral de las masas populares. “3o. Siendo evidente el abandono, menosprecio y opresión en que regímenes incomprensivos y retardatarios han mantenido a la clase trabajadora por medio de leyes, disposiciones y medidas atentatorias contra los derechos y la dignidad de ese sector mayoritario de la nación, pugnará porque esta leyes y disposiciones se deroguen y que se instituyan organismos y se dicten reglas de derecho que realicen la justicia social en nuestro medio, restituyendo al trabajador de las prerrogativas y los derechos de que ha sido despojado por la minoría capitalista, para lo cual empleará todos los recursos lícitos y todos los medios legales. “4o. Pugnará por aumentar el acervo de conocimientos técnicos y científicos de sus asociados y desarrollar en ellos el sentido de responsabilidad y la conciencia de clase, a fin de que la organización alcance una cohesión y potencialidad que le permitan resistir los embates de la reacción y logre realizar sus finalidades altamente humanitarias de reivindicación societaria.“5o. Su ideal supremo se concreta en su lema que es “Por la unificación del proletariado y su reivindicación social”.

Dado en el edificio de la Federación Obrera de Guatemala, el 1o. De Octubre de 1944”. Las asociaciones gremiales que fundan la CTG son las siguientes: Gremio de Barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional de Panificadores, Unión Social de Trabajadores en Hechura y Confección de Ropa, Sociedad de Artes Gráficas, Asociación de Trabajadores en Calzado y Sociedad de Empleados en Hoteles, Cantinas y Restaurantes. Asistieron como observadores la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero, la Unión de Pilotos Automovilistas y la Unión de Trabajadores Sastres. El 5 de octubre de 1944, la CTG pide por primera vez al

gobierno la emisión de un código de trabajo. A semejanza del Grupo Claridad de Henri Barbusse, un grupo de intelectuales y dirigentes obreros salvadoreños y algunos de los viejos dirigentes guatemaltecos de la década 1920-30, todos marxistas, fundan la escuela de capacitación sindical llamada Escuela Claridad, con tal vinculación en las actividades de la CTG, que sus representantes tienen voz y voto dentro de la Confederación, al igual que los representantes de las demás asociaciones miembros, lo cual causa escozor desde el principio, sobre todo entre los trabajadores más anticomunistas o menos politizados.

En 1945 La CTG nombra como delegado de los trabajadores guatemaltecos al Congreso constituyente de la Federación Mundial al dirigente Arcadio Ruíz Franco, quien en octubre de 1945 concurre a París y participa en la fundación de la Federación Sindical Mundial (F.S.M.). 1944-1954 Primero al amparo del derecho genérico de asociación, luego garantizados por el derecho de sindicalización contemplado expresamente en la Constitución de 1945, más tarde autorizados por la Ley Provisional de Sindicalización y por último con base en el derecho sindical regulado por el Código de Trabajo, entre julio de 1944 y junio de 1954 se organizan multitud de asociaciones profesionales en el sector privado y sería prolijo enumerarlas, aún en el sector público se constituyen sindicatos, como por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de la Educación en Guatemala (STEG), el Sindicato de Trabajadores en Fincas nacionales, el Sindicato de Trabajadores del Tribunal de Cuentas, el Sindicato de Trabajadores de Avance Caminero, etc. 1947. Desde que empezó a operar el registro público de sindicatos, la inscripción número 1 asentada el 9 de junio de 1947, corresponde al Sindicato de Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company (SETUFCO), y la última corresponde con el número 517, al Sindicato de Trabajadores Agrícolas de la Aldea Sacsuy de San Juan Sacatepéquez, asentada en el Libro décimo, el 25 de junio de 1954.

En el último informe del Departamento Administrativo de Trabajo (DAT) se registraban 536 organizaciones sindicales, figurando entre ellas 15 federaciones y 2 confederaciones. 1948 La contratación colectiva introducida en Guatemala por el Código de Trabajo encuentra su primera aplicación en la historia laboral del país, con la negociación del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF y la International Railways of Central America (IRCA). De ahí en adelante, la negociación de pactos colectivos en la vía

directa o planteando conflictos de carácter económico-social será instrumento generalizado en la lucha reivindicativa de los sindicatos.

Las divisiones en el movimiento sindical Guatemalteco:

Entre 1945 y 1946 en la CTG se produce la expulsión de su Secretario General, Gumercindo Tejeda, y éste, con el Licenciado Arcadio Chávez y sus seguidores, forman una minúscula central que primero se llama Federación Regional Central de Trabajadores (FRCT) y que más tarde tomará el nombre de Federación Laboral Autónoma de Guatemala (FLAG). El 25 de octubre de 1945 un sector de la CTG plantea insistentemente la disolución de la Escuela Claridad y al no prosperar su planeamiento, abandonan la Confederación y a finales de ese año fundan la Unión Sindical de Guatemala (USG). El 23 de enero de 1946 los diez sindicatos que formaron la USG y el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF), constituyen otra nueva central: La Federación Sindical de Guatemala (FSG). Su primer Secretario General fue Arturo Morales Cubas.

De esta suerte, el inicio de 1946 encuentra al movimiento sindical guatemalteco dividido en tres centrales: la CTG que se queda con sindicatos gremiales, de pequeñas empresas y algunos campesinos, siendo el mejor organizado el Sindicato de Maestros (STEG), de cuyas filas saldrán algunas de las figuras más descollantes del sindicalismo de la época, la FRCT que continúa con un insignificante sector de trabajadores, y la FSG, que logra afiliarse a los sindicatos de las empresas monopolísticas extranjeras y de las empresas nacionales más poderosas, tornándose por añadidura, en la central más fuerte. El gobierno de Arévalo disuelve la Escuela Claridad y expulsa fuera del país a varios de los dirigentes salvadoreños.

El camino de la unidad sindical:

Hay intentos frustrados de unidad entre la CTG y la FRST, publicándose el periódico “Unificación Obrera y Campesina” que apenas alcanza seis números. En 1946 el 10 de mayo de 1946 es celebrado con un solo desfile en el que participan las tres centrales. A la festividad

asisten los chilenos Juan Vargas Puebla y César Godoy, quienes actúan como asesores de la CTAL para el movimiento sindical guatemalteco a cuya iniciativa se reanudan las pláticas unitarias. Vargas Puebla propone el proyecto de “Pacto de Acción Común y de Unidad” a los dirigentes de las tres centrales, en el que se contempla la celebración de un congreso nacional en donde se crearía la central única y su afiliación a la CTAL. Las grandes diferencias ideológicas y políticas entre los dirigentes de las centrales impidieron que se llegara a la unidad orgánica, pero en cambio, alertados por las restricciones a las actividades sindicales que impuso el Gobierno presionado por la reacción, en diciembre de 1946 se funda el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), mediante el cual se logra la unidad de acción como objetivo inmediato, el cual trabajaría hacia la eventual unificación del movimiento obrero, pero en el ínterin haría las veces de organismo coordinador de los sindicatos. El CNUS actuó como vocero de los sindicatos y los asesoró e hizo agitación en los múltiples conflictos que se dieron hasta 1951. Su dirigente más destacado fue Manuel Pinto Usaga, quien en 1950 estaba en la Secretaría General, era Secretario General de la FSG, del comité Político Nacional de los Trabajadores (CPNT) y diputado al Congreso.

En los años 1947 a 1949 la lucha por la emisión del código de Trabajo primero, y las tareas para la inscripción de las centrales y los sindicatos a ellas afiliados después de promulgado el Código de Trabajo (1947), distraen a las organizaciones obreras de las tareas de unificación. 1950 En el campo casi solo había incursionado la CTG organizando sindicatos. Detectando el inmenso caudal político que en potencia constituía el campesinado -los campesinos superan en proporción de cuatro a uno a los trabajadores urbanos-, el Partido Acción Revolucionaria (PAR), valiéndose de Leonardo Castillo Flores -dirigente de la CTG y miembro del PAR-, intenta sustraer al movimiento campesino de la influencia marxista de la CTG. Castillo Flores, con veinticinco organizaciones campesinas, funda el 28 de mayo de 1950 la Confederación Nacional Campesina de Guatemala, por considerar que las organizaciones obreras existentes no defendían bien sus intereses.

En la misma fecha de fundación se aprueban los principios y el “Programa Mínimo” de la confederación, proponiéndose llevar adelante la Reforma Agraria, ser el instrumento para realizar las aspiraciones de la clase campesina y sacarlos de su condición semifeudal.

El surgimiento de la CNCG es calificado como divisionista y oportunista por la CTG, pues invade su área de influencia en el agro. 1951 En el primer congreso de la CNCG realizado en enero de 1951, se dirige máximo, Castillo Flores, hizo “hincapié en que la confederación campesina respondía al hecho de que el campesino había quedado al margen de las conquistas realizadas por otros grupos y clases desde la Revolución de 1944”, señalando también que no había rivalidad con las organizaciones ya establecidas porque la CNCG “procedería a organizar únicamente a los jornaleros, pequeños parcelarios, arrendatarios y otros que -por su situación económica- no pueden ser englobados dentro de la organización sindical y, por consiguiente, carecían del medio adecuado para plantear sus problemas”, pero que la CNCG, como instrumento de clase de los campesinos, se consideraba “el aliado funcional del proletariado”.

La CNCG pronto se convierte en la organización más grande de Guatemala. El prolongado conflicto colectivo con la United Fruit Company (1948-49) y la rebelión reaccionaria estallada con ocasión de la captura frustrada y muerte del Jefe de las Fuerzas Armadas, Coronel Francisco Javier Arana, que estuvo a punto de derrocar al Gobierno de Arévalo (18 de julio de 1949), fueron algunos de los hechos que reforzaron la conciencia de la unificación en la dirigencia obrera que con el buen entendimiento existente entre la CTG y la FSG y el beneplácito del nuevo gobierno (Jacobo Arbenz asumió la presidencia el 1o. de marzo de 1950), propiciaron la atmósfera necesaria para llegar a la unidad. Un Comité Preparatorio realiza un acucioso y eficiente trabajo y con la participación de unos 2000 delegados que representan a más de 400 organizaciones, se realiza del 12 al 14 de octubre de 1951 el Congreso de Unidad de los Trabajadores de Guatemala.

En la sesión de clausura, realizada el 14 de octubre de 1951 en el Palacio de los Deportes, se funda la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), con el carácter de central única. Concurrieron a su fundación 19 federaciones -11 reconocidas y 8 en trámite- y 3 sindicatos -entre ellos el SAMF que desde 1950 se había retirado de la FSG-. También comparecieron delegados observadores o fraternales de 4 organizaciones, entre los que figuraba Leonardo Castillo Flores por la CNCG. En su organización, el Comité Ejecutivo se amplió con vice-secretarías y secretarías adjuntas con voz y voto, sumando 22 en total, para que

democráticamente tuvieran representación en la directiva la mayoría de organizaciones. Sus objetivos eran los siguientes:

Artículo 3o. Objetivos:

- a) Luchar por el incesante bienestar material y cultural y por los intereses de los trabajadores y de los campesinos.
- b) Mantener y ampliar la unificación de todos los trabajadores de Guatemala.
- c) Luchar por la unificación y solidaridad de todos los trabajadores de América y del mundo.
- d) Propiciar la alianza de los obreros y de los campesinos.
- e) Luchar por el progreso de la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social.
- f) Luchar por el desarrollo de la agricultura y de la industria, por la reforma agraria, el reparto de tierras y el bienestar de los campesinos.
- g) Defender la democracia y luchar por la independencia nacional.
- h) Luchar por una paz justa y duradera y contra las guerras de agresión o de conquista.

Son muchísimos los conflictos y huelgas que se producen en la década mencionada, impulsados por asociaciones profesionales o por simples coaliciones de trabajadores. Muchos de ellos se solucionan por la vía de arreglo o mediante la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuyo ámbito de obligatoriedad se circunscribe a una sola empresa. Se mencionan algunas de las más importantes: 1944 Los trabajadores de la Compañía Agrícola de Guatemala (subsidiaria de la United Fruit Company) plantean su pliego de peticiones y estallan una huelga que dura 16 días, obteniendo aumentos del 15 % en los salarios mínimos. En vísperas de las elecciones presidenciales de diciembre de 1944 (16, 17 y 18 de ese mes) el Sindicato de Artes

Gráficas decide estallar una huelga que paralizaría la propaganda escrita de los partidos. Los trabajadores ganan el conflicto obteniendo aumentos hasta del 50 % de los salarios. 1946 Los trabajadores de la United Fruit Company (UFCO) en Puerto Barrios, plantean pliego de peticiones y estallan una huelga que dura 14 días (del 16 al 30 de octubre de 1946), involucrando a unos 1600 muellers y a los trabajadores de una 60 fincas de la compañía. El Jefe de las Fuerzas Armadas, Coronel Francisco Javier Arana, empieza a interferir en los conflictos colectivos a gestión de la compañía.

Al no resolverse el pliego de peticiones planteado por los trabajadores de la Finca Nacional “Concepción”, en Escuintla, se estalla la huelga y también interviene el Jefe de las Fuerzas Armadas, confinando en Poptún, Petén, a los principales dirigentes. 1948-1949 En junio y julio de 1948 plantean los trabajadores de la Compañía Agrícola (Tiquisate) y de la UFCO (Puerto Barrios) sendos pliegos de peticiones. Los tribunales declaran ilegal el movimiento de huelga, pero los trabajadores insisten en llevarla a cabo. La UFCO, con toda su prepotencia, presiona al Gobierno para que intervenga en el conflicto, amenazando con el cese de operaciones de la Flota Blanca que afectaría el comercio y vida económica del país. El presidente Arévalo resiste la presión, pero el Jefe de las Fuerzas Armadas de nuevo interfiere, trasladándose a Puerto Barrios y llevando tropas a la Compañía. El asunto se resuelve con el arreglo logrado por el Ministro de Economía y Trabajo, Alfonso Bauer Paiz. El 7 de mayo de 1949 se firmó el Pacto Colectivo que dio fin al conflicto, obteniendo los trabajadores un aumento global de un millón y medio de quetzales para 1949. 1951 El Sindicato de Servicios Aéreos y Conexos plantea un conflicto colectivo a la Pan American World Airways tendiente a lograr la suscripción de un pacto colectivo, al fracasar la negociación en la vía directa, el movimiento de huelga se declara legal y estalla durando 72 días. Se ejercen presiones diplomáticas sobre el Gobierno que es acusado de alentar por debajo al movimiento. Se resiste a las presiones y el conflicto es ganado por los trabajadores en octubre de ese año.

El Sindicato Luz y Fuerza plantea conflicto colectivo a la Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. (subsidiaria de la Bond and Share). Por tratarse de un servicio público a la hora de haber estallado la huelga la empresa es intervenida y con base en el estudio económico-contable que se hace, el conflicto es ganado por los trabajadores (noviembre). Los trabajadores de la Finca

Nacional Concepción, al denegárseles el salario mínimo de 80 centavos diarios, van a la huelga y son apoyados por los trabajadores de otras fincas nacionales. El Presidente Arbenz personalmente demuestra a los administradores la posibilidad de la petición, llegándose a un arreglo en que se obtiene ese salario mínimo. 1953 El SAMF plantea la negociación de nuevo pacto colectivo a la IRCA, fracasan la vía directa y el procedimiento conciliatorio, por lo que los trabajadores estallan la huelga. El 7 de octubre de ese año, a poco más de 37 horas de haber estallado la huelga la empresa es intervenida. Se advierte que lleva una doble contabilidad y el conflicto lo ganan a la postre los trabajadores.

Participación en política de las organizaciones de Trabajadores, en la época de la revolución de octubre:

Los trabajadores tienen claro conocimiento de que es el proceso revolucionario de Octubre el que ha permitido su organización y la lucha por sus reivindicaciones económicas y sociales, y que por lo tanto, se deben a dicho proceso. 1945 Es por ello que desde el Primer Congreso Nacional de unificación Sindical (agosto de 1945), se resuelve dar su apoyo al Gobierno de Arévalo que ya comienza a ser atacado por la reacción. También desde ese conclave las organizaciones obreras exigen la reforma agraria. 1949 En la rebelión contrarrevolucionaria de julio de 1949, la facción leal del Ejército que comanda Arbenz -a la sazón Ministro de la Defensa- arma a los obreros, que combaten, hacen paros y dan su decidido apoyo al Gobierno. 1950 Con ocasión de las manifestaciones de la derecha contra el gobierno de Arévalo que llegan a ponerle en peligro en 1950, los obreros organizados pelean en la calle con los manifestantes reaccionarios de los llamados “minutos de silencio”. A través de comités, los trabajadores de la ciudad y del campo luchan por la candidatura de Arbenz y le dan el triunfo en las elecciones de ese año.

El contenido de algunos documentos del Congreso que crea a la CGTG y los pliegos de peticiones que la Central única dirige al Gobierno en los Primeros de Mayo de 1951 y 1952, demuestran la madurez política del movimiento obrero guatemalteco. 1953 De una mera coalición electoral -la de los partidos que llevaron al Coronel Arbenz al poder-, se pasa al Frente Democrático Nacional (FDN), algo más orgánico que pretende hacerle frente a la presión internacional y a la reacción criolla creciente, e impulsar el desarrollo progresista del país,

aunque en la práctica funciona con deficiencias. Lo integran todos los partidos que hacen gobierno -Partido Acción Revolucionaria (PAR), Partido de la Revolución Guatemalteca (PRG), Partido Renovación Nacional (PRN) y Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT) o sea el partido comunista de Guatemala-, la CGTG y la CNCG.

En enero de 1954 se realiza el Segundo Congreso de Unidad Sindical. En el se resuelve luchar contra la intervención extranjera, luchar por la defensa de la soberanía nacional y de las conquistas democráticas y sindicales, ante la inminencia de la subversión internacional que amenaza a Guatemala, también se insiste en la defensa de la industria nacional, en frenar la importación desmedida y la competencia ruinosa, en la diversificación del comercio exterior, en la aceleración de la aplicación de la reforma agraria, en la revisión de los tratados económicos desventajosos -con dedicatoria al tratado de libre comercio con U.S.A.-, y en general por el desarrollo económico de la nación. O sea que se rebasa ampliamente la lucha meramente reivindicativa o economicista. Cuando se inicia la invasión exterior y la conspiración interna, las centrales organizan brigadas para la defensa del régimen. Los trabajadores -sobre todo en el campo- piden armas, que en vano son esperadas.

Marco legal en que se movieron las organizaciones de trabajadores:

Desde el inicio mismo de la Revolución del 20 de octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático-burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de la propiedad privada “en función social” se deja el asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: “El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general” (numeral 8, Artículo 58). Con todo y sus defectos, la de 1945, es la Constitución más democrática que ha regido en el país. El Gobierno intenta aplacar la alarma de la burguesía y de las compañías monopolísticas extranjeras

por la ola de huelgas que se desata a raíz del triunfo del movimiento revolucionario de 1944, con leyes como el Decreto 64 -indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorios, así como la Ley Provisional de Sindicalización (Decreto 223 del 26 de marzo de 1946).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patronos y trabajadores. El 1o. de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo Guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947), que, aunque avanzado para su época -y desde luego para un país casi virgen en legislación laboral-, en materia de sindicatos contiene restricciones, fundamentalmente para la organización de los campesinos.

Este código regula el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la procesal. Por el Decreto 526 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo. La Ley de Reforma Agraria se promulga por medio del Decreto 900 del Congreso de la República, el 17 de junio de 1952.

Tiene como objetivos la necesidad de realizar un cambio substancial en las relaciones de propiedad y en el de las formas de explotación de la tierra, como medida para superar el atraso económico de Guatemala, por estar aquella concentrada en pocas manos. Pero tan importante como la promulgación de estas leyes, resulta el echarlas a caminar por los organismos encargados de aplicarlas. Así nacen la Inspección General de Trabajo (IGT), el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (judicatura privativa e independiente a la jurisdicción común), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias (institución descentralizada y autónoma) y el Departamento Agrario Nacional (DAN) y sus dependencias.

Hostilidad de patronos y propietarios, inexperiencia y otros tropiezos se van venciendo, y por primera vez los trabajadores de la ciudad y del campo guatemalteco cuentan con organismos y una burocracia que tratan de aplicar las leyes sociales con criterio social.

Para Cabanellas las asociaciones profesionales o sindicatos son personas jurídicas, con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones. Defienden y representan, ante el Estado y los patronos, los intereses profesionales.¹⁰

Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

5.1. Libertad Sindical.

Puede enfocarse la misma en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En nuestro medio esa libertad esta reconocida en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República que dice: Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá 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

¹⁰ Cabanellas Torres, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental**. Pág. 366

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.

La libertad sindical es el derecho que se le reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados, y que no tengan por finalidad el lucro. Nuestra legislación lo regula en el Artículo 102, inciso q de la constitución y 211, inciso a, del Código de Trabajo.

*“En términos generales, el derecho de la libertad sindical, posee un estructura compleja, porque se trata de un derecho que posee elementos subjetivos de carácter individual y colectivo; que incluye derechos vinculados con el hacer y el no hacer, de diversos sujetos del sistema de relaciones laborales y que resultan fuertemente comprometidos en términos jurídicos, en cuanto a la vigencia del propio derecho se refiere”.*¹¹

5.2 Autonomía Sindical.

La autonomía sindical es la facultad que le otorga el Estado a los sindicatos para ser sujetos de derecho, es decir poder contraer derechos y obligaciones. (Personalidad jurídica).

Esta se basa en la Personalidad Jurídica que les confiere la ley, en el Artículo 210 CT, en donde indica que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

*“Este derecho está expresamente reconocido en los artículos 2, 3 y 4 del Convenio 87 y debe entenderse, como la libre facultad que tienen las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de autogobernarse sin ninguna interferencia estatal indebida”.*¹²

¹¹ Fernández Brignoni, Hugo. Un Enfoque Teórico de la Libertad Sindical. Pág. 81

¹² Henderson, Humberto. La libertad Sindical en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Pág. 102.

5.3. El Derecho de la Afiliación Sindical.

Es la libertad sindical en el derecho que el Estado otorga a las personas de afiliarse a un sindicato determinado. No se podrá pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.¹³

Este derecho lo regula nuestra legislación laboral en el Artículo 212 en donde indica que: todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Sin embargo presenta ciertas limitaciones como la anterior así como cuando indica que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. Así mismo nuestra legislación reconoce la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y que este derecho de afiliación no se vea limitado.

5.4. El Sindicalismo como fenómeno social.

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

¹³ Artículo 212 del Código de Trabajo.

Para llegar al advenimiento del llamado *régimen sindical*, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados *hongos* o *setas*, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. La aparición de una nueva entidad económica: la fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable.

Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del Derecho represivo. Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa. La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirma a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

5.5. Concepto y fines del sindicalismo.

El sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos, de dichas asociaciones profesionales. El sindicalismo busca como fin último la defensa de los intereses económicos del gremio de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, etc.

El sindicalismo es el sistema de organización obrera por medio del sindicato.

Los fines que se ha propuesto el sindicalismo son los siguientes:

1. Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.
2. El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica: En este capítulo, busca el movimiento

sindical las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo.

3. El fin mediato: Pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

5.6. Medios de acción del sindicalismo.

Las actividades principales de los sindicatos se encuentran reguladas en el artículo 214 del Código de Trabajo entre las que se encuentran:

- La negociación colectiva que comprende celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obra social y actividades comerciales que sin ánimo de lucro que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.
- El estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes de los trabajadores y empresarios.
- Todas aquellas actividades que no contradigan sus fines.

6. Los sindicatos.

6.1. Definición doctrinaria.

Modernamente se define a los sindicatos como la asociación continua de trabajadores animada con el propósito de mantener o mejorar las respectivas condiciones de vida.

El Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

La etimología de la palabra sindicato, *“es de origen griego: SYN que significa CON y DIKE que significa JUSTICIA. De ahí se deriva la palabra griega SINDYKOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses del alguien. Según lo expuesto, el SINDICARO se definiría como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora.”*¹⁴

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 97

6.2. Definición legal.

Nuestra legislación define al sindicato como "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"¹⁵.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

6.3. Clases de sindicatos.

Por su Autenticidad:

Sindicato Auténtico: Cuando actúa verdaderamente en defensa de los trabajadores, con total autonomía ante el estado y el empleador.

Sindicato Inauténtico: Es aquel que no es representativo de la clase trabajadora, este a su vez se clasifica en:

- a. Amarillo: actúa logrando mejoras salariales pero en colaboración del patrono.
- b. Blanco o de Paja: es el creado directamente por el patrono, no posee independencia.

Por sus integrantes o clase social que representan:

Puros o unilaterales: cuando solamente están formados por trabajadores o empleadores.

Mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores o empleadores.

¹⁵ Artículo 206 del Código de Trabajo.

Atendiendo a su estructura:

Horizontales: Sus miembros pertenecen a una misma categoría, sin trabajar en el mismo lugar.

Verticales: Son los que agrupan a trabajadores que laboran en una misma empresa.

También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;

Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,

Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

Al efecto de la presente investigación pueden ser del sector público o estatales, o del sector privado:

Sector Público: Son aquellos integrados por los trabajadores de los organismos del estado, entidades descentralizadas o autónomas.

Sector Privado: Son los organizados y constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas de personas particulares.

Por su naturaleza:

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

Urbanos: Son los constituidos por los trabajadores o personas de oficio independiente, cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera.

Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

De Empresas: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios.

De Industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

6.4. Formación del Sindicato.

Ingreso

Todo trabajador que tenga 14 años o mas puede ingresar a un sindicato, tal y como lo establece el Artículo 212 del Código de Trabajo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los re-presentantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la

naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el "visto bueno" de la inspección General de Trabajo.

Número de Personas

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 216 indica que para formar un sindicato de trabajadores es necesario el consentimiento de por lo menos 20 personas y si el sindicato es de patronos deberán de ser por lo menos 5.

Acta Constitutiva

El acta donde consta la constitución de un sindicato debe de contener:

- Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica, número de cédula de vecindad de los socios fundadores, y la expresión clara y precisa de querer formar parte del sindicato.
- Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo.
- Autorización de los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualquier reforma que indique el ministerio de trabajo, y para realizar los trámites para obtener su inscripción.
- Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y lugar de trabajo, o bien especificar si es sindicato gremial la profesión, oficio u actividad económica.

Estatutos

Los estatutos de los sindicatos deben de contener:

- Denominación y naturaleza que los distinga con claridad de cualquier otro.
- Objeto.
- Domicilio, vecindad y dirección exacta.

- Derechos y obligaciones de sus miembros.
- Época y procedimiento para nombrar comité ejecutivo y consejo consultivo.
- Condiciones de admisión de sus nuevos miembros.
- Monto de las cuotas ordinarias y límite máximo, número y monto que se puede solicitar por cuota extraordinaria anual. Fijación de gastos administrativos
- Enumeración correcciones disciplinarias, causas y procedimientos para imponerlas.
- Época y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, requisitos de la publicidad escrita y quórum de las mismas.
- Época y forma de la justificación de cuentas.
- Procedimientos para efectuar la liquidación en caso de disolución.
- Todas las demás normas necesarias para la buena organización, dirección y administración del sindicato.

Trámite

Los artículos 218 y 219 del CT, nos indican el trámite de formación e inscripción de un sindicato, e indican que con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del Despacho Superior,

procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva. Dicho trámite deber ser dentro del plazo de 10 días hábiles.

d) Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el Diario Oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

e) Procederá el Recurso de Revocatoria cuando: 1) se compruebe que existieron errores insubsanables lo cual pueda impedir la inscripción del sindicato, y 2) cuando al existir errores subsanables éstos no se enmienden por la parte interesada.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongán interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

Una vez inscrito el sindicato, la Dirección General de trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo segundo del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

Inamovilidad

Garantía que gozan los trabajadores al no poder ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio

escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Si el patrono incumpliere con esto, él o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en 24 horas, y el patrono incurrirá en las sanciones correspondientes, pero si un trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 CT, el patrono iniciará Incidente de cancelación de contrato de trabajo, para el solo efecto de que se autorice el despido.

6.5. Órganos del Sindicato.

Asamblea General

La Asamblea General es el órgano supremo del sindicato. Conforme al Artículo 221, literal i, del Código de Trabajo las asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias, y dentro de los estatutos de los sindicatos se debe de establecer los requisitos legales para su celebración (época, procedimiento, quórum, requisitos de publicidad escrita).

Está constituida por todos los afiliados, se forma mayoría con la mitad más uno, la Asamblea General es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Sus atribuciones se determinan en el Artículo 222 del Código de Trabajo y son:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.
- Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.

- Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- Fijar las cuotas extraordinarias.
- Decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes.
- Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.
- Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o el Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo (222 CT) deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a lo incisos 2 y 3 de estas atribuciones en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

Comité Ejecutivo

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El número de sus miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato;

pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas (Artículo 223 Código de Trabajo):

Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas v acuerdos v lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres.

Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;

El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría

absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, en su defecto por un Inspector de Trabajo. Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;

Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a este, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente;

Esta obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella.

Consejo Consultivo

El consejo consultivo es un órgano con funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir ciertos requisitos, tales como: ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa o empresas, si es un sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes, esto está regulado en el artículo 224 del Código de Trabajo.

6.6. Funcionamiento y disolución del Sindicato.

Las causas doctrinarias por las que un sindicato puede disolverse son:

- De forma voluntaria: por haber transcurrido el término de duración del mismo o cuando las 2/3 partes de los miembros del sindicato así lo acuerdan.
- Por razón de necesidad: Por la realización del objeto para el cual fueron creados o debido a que ya no cumplen con los requisitos que señala la ley. (No. de miembros, dedicarse actividades ajenas al sindicato).
- Por causas estatutarias: cuando no puede darse cumplimiento a los estatutos del sindicato.
- Por causas forzosas: se da cuando se emite una disposición por los poderes públicos.
- Por causas legales: ocurre cuando la ley así lo establece.

De acuerdo a nuestro Código de Trabajo los sindicatos pueden disolverse por las causas enumeradas en los Artículos 216, 226, 227 y 228, y se clasifican en:

Comunes u ordinarias:

- Cuando el sindicato tenga un número de asociados inferior al número legal de 20 afiliados.
- Que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales.
- Que el sindicato se ponga al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala.
- Que mantienen actividades antagónicas democráticas que establece la Constitución Política de Guatemala.
- Que obedecen a consignas de carácter internacional contrarias al régimen democrático.
- Que ejercen el comercio o la industria con el ánimo de lucro.
- Que por medio de otra persona utilizan directamente los beneficios o franquicias fiscales que el código de trabajo le ofrece al sindicato.
- Que utilizan su personalidad para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.

- Cuando el comité ejecutivo esté formado por menos de 3 o por más de 9 personas.
- Por no celebrar asamblea general por lo menos cada 6 meses y rendir informe de cuentas y administración y remitir la copia firmada por todos sus miembros a la inspección de trabajo.

Causas especiales o extraordinarias:

Disolución voluntaria, cuando así lo resuelvan las 2/3 partes de sus miembros.

Disolución por fusión, que es cuando la Asamblea General del sindicato acuerda la unión con otro u otros sindicatos.

Disolución del sindicato derivado por el cierre definitivo de operaciones de empresa o centro de trabajo.

Disolución del sindicato como consecuencia de una decisión del poder público.

La disolución de la inscripción de un sindicato debe de cumplir con dos fases:

Administrativa:

Cuando la Dirección General de Trabajo establezca que existe causal para la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica de un sindicato, debe de iniciar de oficio o a petición de la parte interesada el procedimiento.

La Inspección General de Trabajo debe de apercibir de oficio a la organización sindical para que subsane las omisiones que se le indican, corriéndole audiencia por el término de 15 días.

Si se cumple con las omisiones señaladas, se termina el caso.

Si transcurren los 15 días señalados y se tiene por incumplida la prevención formulada, la Inspección General de Trabajo debe de solicitar que se inicie el procedimiento jurisdiccional laboral pertinente.

El organismo ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo debe de solicitar a los tribunales la disolución de los sindicatos cuando su número de asociados sea inferior a 20 y cuando no cumplan con alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225 del Código de Trabajo. También se solicitará su cancelación cuando no se ajunten a lo dispuesto en los incisos c o i del Artículo 223 del Código de Trabajo.

Jurisdiccional:

El organismo ejecutivo por conducto del ministerio de trabajo y previsión social debe de presentar la demanda ante los tribunales, para iniciar el procedimiento ordinario declarativo de disolución y cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica de sindicato, debe de cumplir con lo dispuesto en el Artículo 332 del Código de Trabajo.

Si la demanda cumple con los requisitos de ley se le dará trámite señalando día y hora para la audiencia, apercibiendo a las partes que deben de comparecer con sus respectivos medios de prueba y que serán declarados rebeldes en caso de incomparecencia.

En la audiencia la parte demandada puede hacer uso de su derecho de defensa interponiendo las excepciones que estime procedentes y contestando la demanda según sus particulares intereses. Recibidos los medios de prueba el juez dentro del plazo no menor de 5 ni mayor de 10 días debe de proferir su sentencia declarando la procedencia o improcedencia de la demanda y la procedencia o improcedencia de la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato.

6.7. Fusión de Sindicatos.

El Artículo 232 del Código de Trabajo indica que dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo. Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus

correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

6.8. Federación de Sindicatos.

La federación es una asociación de segundo grado, está formada por la unión de sindicatos para coordinar esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector industrial, regional, etc. Los tipos más conocidos de federación son la federación de industria y la federación regional.¹⁶

Nuestra legislación regula, en el Artículo 233 del Código de Trabajo, lo relativo a la federación y establece que cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación. Además en su acta constitutiva se debe de expresar los nombres y domicilios de los sindicatos que las conforman.

6.9. Confederación de Sindicatos.

Las confederaciones son originadas debido a los problemas comunes de la clase obrera, la necesidad de la existencia de la solidaridad obrera en las luchas en los distintos sectores y niveles, esto lleva a la unión de federaciones centrales, confederaciones, que son asociaciones sindicales de tercer grado. Estas organizaciones deben de tender a permitir una organización más democrática y una mayor representación de trabajadores.

Aun cuando en su verdadero significado representa *la unión de federaciones generales*¹⁷, corrientemente se denomina así a la unión de sindicatos, federaciones o centrales sindicales que delegan en un organismo de segundo, tercero o cuarto grado la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Las confederaciones pueden ser también de tipo patronal.

¹⁶ Cabanellas Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 167.

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 84.

Nuestra legislación regula, en el Artículo 233 del Código de Trabajo, lo relativo a la federación y confederación y establece que cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación. Estas pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción. Además en su acta constitutiva se debe de expresar los nombres y domicilios de los sindicatos que las conforman.

CAPÍTULO III

Conflictos colectivos de carácter económico social

Etimológicamente la voz conflicto es utilizada en el derecho para designar posiciones antagónicas; dicha voz conflicto deriva del latín "conflictus" que, a su vez tiene su origen en "conffigerref, que implica combatir, luchar o pelear. De ahí que muchas veces la palabra conflicto equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento.

En la actualidad el concepto conflicto tiene varias definiciones interesándonos en el presente estudio el sentido que se le da en cuanto atañe a una oposición de intereses entre partes, las cuales no quieren o no pueden ceder en sus posiciones originando un choque o colisión de derechos o pretensiones. Cuando ésta pugna o contraposición de intereses se origina entre un grupo de trabajadores y uno o mas patronos, nos encontramos ante un conflicto que además de revestir la calidad de laboral, en virtud de la actividad que desarrollan los sujetos en pugna, se puede también definir como colectivo ya que afecta a una colectividad, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los derechos e intereses que cada grupo pretende hacer valer frente a la otra parte.

1. Clasificación.

En la doctrina contemporánea se dan varias clases de conflictos laborales, siendo una de estas divisiones la de conflictos puros, típicos o propios y conflictos impuros o impropios.

Los conflictos puros, típicos o propios se presentan históricamente como los conflictos de trabajo más ostensibles, porque resultan del enfrentamiento a que llegan, en la sociedad moderna, trabajadores y empresarios. Dichos conflictos, a su vez se clasifican en varias divisiones entre las que se encuentran la de los conflictos individuales o colectivos, estando comprendidos entre los conflictos laborales individuales aquellos en que se contraponen los intereses de personas

individualmente consideradas; y, en los conflictos colectivos se considera el enfrentamiento de intereses de grupo.

Entre otras clasificaciones encontramos la de los conflictos llamados impropios e impuros, los cuales también son conflictos laborales, aunque en ellos no se configura ningún estricto derecho entre trabajadores y empleadores o entre categorías profesionales y económicas teniendo entre los conflictos impropios:

a) Conflictos Intersindicales colectivos: que son los que se producen entre sindicatos de la misma categoría profesional o económica, cuando disputan la representatividad genérica de la categoría en el régimen de pluralidad sindical;

b) Conflictos Intersindicales no colectivos: cuando el litigio surge en torno a obligaciones asumidas por el sindicato de su propio nombre, como personas jurídicas, con otros sindicatos, y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría representada;

c) Conflictos Intersindicales: estos se originan entre los órganos de la administración del sindicato o entre estos y sus asociados, con fundamento en los estatutos de la entidad de clase o en la legislación en vigor;

d) Conflictos entre trabajadores: como puede ocurrir en los casos de contratos de equipo de trabajo, cuando los trabajadores discrepen entre sí en lo que se refiere a la distinción de la remuneración global ajustada y pagada por el empresario al que representa el equipo.

2. Arreglo directo.

Es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo con o sin la intervención de terceros o la de cualesquiera otros amigables componedores, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y cuando la negociación conduzca a un arreglo, se levantará

acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las 24 horas posteriores a su firma.

Trámite:

Trabajadores sindicalizados: La Asamblea General toma el acuerdo y delega al Comité Ejecutivo o una terna de este.

Trabajadores no sindicalizados: Pueden constituir Consejos o Comités Ad-hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres personas para que les representen.

En ambos casos, serán quienes se encargarán de plantear al patrono o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito sus quejas o solicitudes.

Se presenta el pliego al patrono:

- Directamente, Artículo 374 del Código de Trabajo.
- Por medio de autoridad administrativa. Artículo 51 del Código de Trabajo.
- Se planteará el conflicto al Juez de Trabajo y P. S. Artículo 377, 378, 379 y 380 del Código de Trabajo.

Como mínimo han de transcurrir 30 días para discusión por vía directa.

Si hay acuerdo total de las partes se firma el convenio o pacto en 3 ejemplares Artículo 52 del Código de Trabajo.

Luego al Ministerio de Trabajo, para su estudio y homologación. Artículo 52 del Código de Trabajo.

Si no hubo acuerdo o solo fue parcial, se puede plantear conflicto colectivo al juzgado de Trabajo. Artículo 51 y 377 del Código de Trabajo.

Cuando en la vía directa haya un acuerdo se suscribe y se da cumplimiento al trámite previsto en el Artículo 375 del Código de Trabajo.

“Del análisis e interpretación de los artículos que regulan al ARREGLO DIRECTO, se determina que el mismo tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores; que los denominados CONSEJOS, COMITÉS AD HOC o PERMANENTES, no son más que LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, que no pueden ser más de tres. Que en el arreglo directo no tiene intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional.”¹⁸

3. Conciliación:

“Es oportuno aclarar que la conciliación y la mediación son posiblemente de las instituciones jurídicas más complejas que existen y no obstante que se les señala marcadas diferencias y similitudes, siempre dan lugar a confusiones y equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes puntos de vista, siendo un claro ejemplo de tales confusiones nuestra legislación laboral que regula como conciliación lo que la doctrina estudia como la mediación.”¹⁹

Sistema de substanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llevar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial.

Este proceso debe durar 15 días a partir de plantear el emplazamiento al tribunal, ante el cual se delegan tres representantes de las partes. Artículos 377 al 394 del Código de Trabajo.

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 362.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 379.

Delegados de los trabajadores coaligados. Artículos 377 y 378 Código de Trabajo ante Juez de Trabajo y P. S. plantean conflicto cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro. Artículos 242 y 377 del Código de Trabajo.

Requisitos de la demanda colectiva o pliego de peticiones. Artículo 381 del Código de Trabajo:

- Presentación de pliego o proyecto de Pacto, en duplicado. Artículo 378 del Código de Trabajo.
- El juez una vez planteado el conflicto dicta prevenciones, notifica a las partes y envía el expediente a la Corte Suprema para que designe al juez que conocerá el conflicto en definitiva. El juzgado designado dentro de las 12 horas siguientes de recibir el expediente, a través de su titular convoca al tribunal de conciliación cuyos miembros ya han sido designados con antelación por las partes (representante laboral y patronal); Artículo 379, 294 Código de Trabajo.
- También notifica a la otra parte, a la emplazada, para que dentro de las 24 horas nombre su comisión análoga. 294, 382 Código de Trabajo.
- El tribunal una vez resuelto los impedimentos a causa es recusación o excusa se declara competente, se reúne inmediatamente y convoca a las delegaciones de las partes, para una primera comparecencia, y luego que oye a los delegados de las partes propone medios o bases generales de arreglo. Si se aceptan las recomendaciones concluye el conflicto. Si no se aceptan puede convocar a una segunda comparecencia, si no se vuelven a aceptar las nuevas recomendaciones concluye la fase de conciliación. Arts. 384, 385, 386, 387, 389 y 390.

4. Arbitraje:

Es aquella institución destinada a resolver un conflicto – individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de Derecho y consistente en la designación de un tercero: ÁRBITRO, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas.

El arbitraje procede: potestativa u obligatoriamente, en los casos siguientes:

4.1. Potestativamente.

Cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y, cuando las partes así lo convengan, una vez se haya ido a la huelga o al paro, calificados de legales, siempre y cuando se hayan reanudado las labores, lo cual debe comprobarse ante el tribunal, o puede comprobar el juez si lo considera conveniente.

4.2. Obligatoriamente.

En los casos en que, una vez calificado como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado; (20 días para la huelga y 3 días para el paro).

En los casos previstos en los incisos a) y b) del Artículo 243 del Código de Trabajo.

En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 del código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros e labores que se trate.

5. La huelga:

Medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo.

Así, podemos entender la huelga como la *“cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.”*²⁰

²⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 191.

Por lo general las huelgas se originan en la protesta contra las arbitrariedades, por lo que tal medio de lucha está circunscrito al abandono del trabajo.

5.1. Naturaleza.

Considerándose la huelga como un derecho, resulta innegable que su naturaleza radique en la facultad que tiene cada trabajador de hacer abandono de su trabajo, con independencia de quien adopte esa actitud sea un trabajador o sean muchos.

5.2. Clasificación.

De acuerdo a la clasificación jurídica, la huelga puede ser:

Legal: Cuando para llevarla a cabo se llenan los requisitos que establece la ley.

Ilegal: Cuando se lleva a cabo sin llenar los requisitos legales

Justa: Cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono.

Injusta: Cuando los hechos no son imputables al patrono.

De hecho: Cuando la huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan.

5.3. Requisitos.

Para poder llevar a cabo una huelga los trabajadores deben:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, del Código de Trabajo;
 - Agotar los procedimientos de conciliación: y
 - Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.
- Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

5.4. Prohibiciones.

El Artículo 243 del Código de Trabajo, indica que no puede llegarse a la realización de una huelga:

a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;

b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,

c) Fuerzas de seguridad del estado.

5.5. Clases de huelga:

Legal:

Huelga legal es la suspensión legal y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241 del Código de Trabajo, que son:

Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, del Código de Trabajo;

Agotar los procedimientos de conciliación: y constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

El exclusivo propósito de la huelga es el de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades.

La huelga legal tiene como efecto suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

Ilegal:

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 241.

Justa:

Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder.

Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes (salarios caídos) a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Injusta:

Es injusta la huelga cuando no concurre ningún motivo que sea imputable al patrono.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

De hecho:

Es cuando una huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan, en este caso, el tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual, el patrono, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren.

6. El Paro.

Expresión que relacionada con el Derecho Laboral, significa suspensión o término de la jornada industrial o agrícola, y en otro sentido interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de trabajadores. En este segundo sentido, equivaldría a lo que, con una locución inglesa se le conoce como “lock-out” (Expresión inglesa que es “*la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio*”²¹).

6.1. Naturaleza.

Desde el punto de vista obrero, el paro es el medio más parecido a la huelga, pero su naturaleza se distingue, en la forma de manifestarse; pues mientras la huelga puede traducirse en la inasistencia al trabajo, el paro no, porque constituye un “alto” en las actividades de la empresa, aunque el trabajador quiera llegar a laborar, el patrono no lo permite.

²¹ *Ibíd.*

6.2. Clases.

Legal: Es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.

Ilegal: El que no llene todos los requisitos establecidos en la ley, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

De hecho: Cuando el paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren.

Justo: Es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores.

Injusto: Es aquel cuyos motivos son imputables al patrono.

6.3. Requisitos:

Para que un paro sea legal, los patronos deben ajustarse a las disposiciones siguientes:

- Suspender y abandonar temporalmente el trabajo, en forma pacífica.
- Agotar los procedimientos de conciliación.

Al concluirse los procedimientos de conciliación, dar a los trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes durante este período.

CAPÍTULO IV

Procedimiento de reinstalación en los conflictos jurídicos de carácter económico social

1. Casos de procedencia.

En el derecho laboral guatemalteco no está contemplada la reinstalación como una institución de aplicación general, sino excepcionalmente y como consecuencia de despidos que se reputan nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos, tal el caso de mujeres en estado de gravidez y períodos de lactancia, dirigentes sindicales que gozan de inamovilidad o entidades prevenidas dentro de un conflicto económico social.

2. Trámite:

Para el objeto de investigación del presente trabajo, debemos entender que la reinstalación a que me refiero es la contenida en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo que disponen “Desde el momento que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.”²² (el resaltado es propio).

²² Artículo 379 del Código de Trabajo.

La norma anterior debe integrarse con la siguiente que dispone que a partir del momento a que se refiere el Artículo anterior toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido en este Artículo el juez aplicará las sanciones a que se refiere el artículo anterior y ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción conforme lo previsto en el Artículo que precede. Si aún así persiste la desobediencia ordenará la certificación en contra del infractor, para su procesamiento, sin que ello lo exonere de la obligación de reinstalar en su trabajo a los trabajadores afectados.

El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento. En este último caso, su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes de haber ingresado la denuncia al tribunal y en la misma resolución designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación...”²³

Los Artículos anteriores dan un panorama preeliminar del procedimiento de reinstalación en los casos en que el empleador se encuentre sometido a un procedimiento para la resolución de un conflicto colectivo de carácter económico social, entendiendo para el efecto que para poder terminar los contratos de trabajo, debe previamente obtener autorización judicial, trámite que debe seguirse por la vía de los incidentes regulada en la Ley del Organismo Judicial. Sin embargo, como es conocido existe normas que por su propia naturaleza resultan vigentes más no positivas, para otorgarle positividad a los artículos anteriores, se estable un mecanismo de

²³ Artículo 380 del Código de Trabajo.

sanción para el empleador que incumpla con la normativa relacionada, siendo la que importa para el presente trabajo la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta su inmediata reinstalación. Dicho procedimiento lejos de ser un proceso judicial o incidental, es un mero trámite.

Lo anterior hace que se consolide que *“es imperioso consolidar el Estado de derecho, para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral, para hacer real los postulados del Derecho de Trabajo, los Convenios y Tratados Internacionales, ya que con ello se obtendrá respecto a los Derechos Humanos, concebido como un Derecho para el hombre que trabaja, sin descuidar otros factores que las nuevas corrientes y órdenes jurídicas, económicas y sociales, se imponen en la actualidad.”*²⁴

Dicho trámite consiste en que el juez de la causa dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento de que se ha incumplido (por denuncia o por conocimiento de oficio) con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, debe emitir resolución de reinstalación, en la cual designara un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

3. Resolución

En nuestro ordenamiento jurídico existen tres tipos de resoluciones judiciales, las cuales se encuentran detalladas en el Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial, que señala “Las resoluciones judiciales son: a) Decretos, que son determinaciones de trámite; b) Autos, que deciden materia que no es de simple trámite, o bien resuelven incidentes o el asunto principal antes de finalizar el trámite. Los autos deberán razonarse debidamente; c) Sentencias, que deciden el asunto principal después de agotados los trámites del proceso y aquellas que sin llenar estos requisitos sean designadas como tales por la ley.”²⁵

²⁴ Rivera Wöltke, Víctor Manuel. Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo y la globalización económica. Pág. 19.

²⁵ Artículo 141 de la Ley del Organismo Judicial.

Con lo anterior y tomando en cuenta que la reinstalación no es proceso judicial independiente, ni es una cuestión incidental la que se está tramitando, sino que es un mero trámite dentro del procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y derivado de ellos la clase de resolución que debe emitirse, que no es otra cosa que un decreto.

4. Medios de impugnación:

Dentro de los Artículos citados y específicamente en los procedimientos de resolución de conflictos de carácter económico social, únicamente se establece como recurso el de responsabilidad, y siendo que la resolución que ordena la inmediata reinstalación de los trabajadores no se encuentra en los casos que determinan la procedencia del recurso, es claro que la misma carece de impugnabilidad, pues nuestro ordenamiento jurídico laboral no lo regula.

Como se aplica en la actualidad en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

Señala el Artículo 12 de la Constitución Política de la República de Guatemala que “La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido.

Ninguna persona puede ser juzgada por Tribunales Especiales o Secretos, ni por procedimientos que no estén preestablecidos legalmente.”

Con respecto al derecho de defensa, el Tribunal Constitucional ha señalado: *“Los derechos de defensa y al debido proceso están reconocidos en el Artículo 12 de la Constitución Política de la República. Preceptúa la citada norma que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables; por consiguiente, nadie podrá ser condenado ni privado de sus derechos sin antes haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante Juez competente y preestablecido. Los derechos de defensa y al debido proceso consisten en la observancia, por parte del tribunal, de*

todas las normas relativas a la tramitación del juicio, la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona del derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos o de usar un medio de impugnación contra las resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación a la garantía constitucional al debido proceso. Y es en esos casos cuando opera el amparo como instrumento jurídico que la Constitución ha instituido con el objeto de restablecer la situación jurídica afectada; es decir que en materia judicial el amparo opera como contralor constitucional de las actuaciones de los órganos jurisdiccionales.”(Gaceta Jurisprudencial N° 44 -Amparos en Única Instancia EXPEDIENTES ACUMULADOS Nos. 986-96 y 987-96). “En el orden judicial, el derecho de defensa consiste en la garantía de la persona a no ser condenada ni privada de sus derechos, sin haber sido citada, oída y vencida en proceso legal ante Juez o tribunal competente; es decir, con plena observancia de las garantías de un debido proceso. En todo caso, previamente al examen de la pretensión actuada en esta vía, es de obligado análisis por el Tribunal de amparo, si en el caso subjúdice se han cumplido los presupuestos procesales que la ley específica de la materia regula y determinar si el acto reclamado, en efecto causa el agravio denunciado, debiendo tener en consideración, que el amparo por su propia naturaleza subsidiaria y extraordinaria, no substituye la tutela judicial ordinaria, sino garantiza el acceso a la misma.”²⁶ .

Tomando en cuenta el derecho de defensa y el debido proceso, los tribunales de justicia laboran, aceptan y consienten que la resolución que contiene la orden de reinstalación pueda ser impugnada a través de los medios que señala el Código de Trabajo, para el juicio ordinario, siendo estos la revocatoria, la nulidad, de aclaración y ampliación y el recurso de apelación, sin embargo no existe unificación de criterios en cuanto a cuál es el medio de impugnación idóneo.

Tomando en cuenta lo anterior, debemos ubicarnos en los medios de impugnación a que se refiere el Código de Trabajo, y así estar claros de cuál es el idóneo para impugnar la resolución.

²⁶ Gaceta Jurisprudencial N° 20 -Apelaciones de Sentencias de Amparos, EXPEDIENTE No. 44-91.

A saber que los recursos de aclaración y ampliación proceden contra “las sentencias o autos” que pongan fin al juicio, y siendo que la resolución que ordena la reinstalación es la que determina un mero trámite, no son idóneos los recursos relacionados.

Ahora, en cuanto al recurso de revocatoria el Código de Trabajo señala que procede contra las resoluciones que no sean definitivas, y el recurso de nulidad, procede contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación. Con base a lo anterior es posible que por alguno de estos remedios procesales puede servir para impugnar la resolución que ordena la reinstalación, y contra la resolución que resuelva el recurso cabe el recurso de apelación, tal y como lo prevé el Artículo 366 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO V

Violación al principio de igualdad en la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado

El derecho de trabajo está concebido como el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económico sociales de los trabajadores de toda índole, es decir, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. En Guatemala se cuenta con un Código de Trabajo, que recoge las normas mínimas o principios que inspiran al Derecho Laboral, tanto de carácter sustantivo como de índole adjetiva.

El Código de Trabajo contiene en su parte considerativa las denominadas: Características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral y estas características son: a) El Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales; b) Los derechos de los Trabajadores son irrenunciables; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho de trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público; f) El Derecho del Trabajo es un Derecho Hondamente Democrático; g) El Derecho del Trabajo es Tutelar de los Trabajadores;

A partir de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, la mayoría de estas características ideológicas han sido elevadas a normas o derechos constitucionales, y están recogidas en el Capítulo II que se refiere a los Derechos Sociales, Sección Octava denominada “Trabajo”, y contiene del Artículo 101 al 106 inclusive.

Así, se puede afirmar que la parte Considerativa del Código de Trabajo que se refiere al Características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, dejó de ser una simple inspiración para el poder público, ya que resulta obligatorio su cumplimiento, no solo por cuestiones interpretativas, sino porque así está desarrollado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Dicha protección la otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo la sindicalización *de los trabajadores*, y, que 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.²⁷

Esta prohibición incluye tanto a trabajadores del sector público, como a trabajadores del sector privado, y por mandato constitucional no existen diferencias entre unos y otros.

Ahora bien, si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido, el Juez ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia duplicará la sanción. El juez actuará inmediatamente por constarle de oficio o por denuncia la omisión del indicado procedimiento.

Su resolución de reinstalación debe dictarla dentro de las veinticuatro horas siguientes y en la misma reinstalación designará a uno de los empleados del tribunal, para que en calidad de ejecutor del mismo haga efectiva la reinstalación.

En los trabajadores del sector privado no existe ningún problema, pues se cumple a cabalidad lo anteriormente establecido, sin embargo, en cuanto a los trabajadores del sector público existe una diferencia, con lo cual se configura la violación al principio de igualdad, la cual consiste en lo establecido en el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado que en la parte que nos interesa señala que para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes: ... c) Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

²⁷ Artículo 102 Literal q) de la Constitución Política de la República.

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

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

Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y

En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, sea cual fuere su denominación, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

El Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado fue creada considerando que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantizan los Artículos 102, inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República.

Lo anterior es reforzado en el Artículo uno de la citada Ley, que señala que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

Es importante tomar en cuenta que la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, están sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo.

No así lo relativo a la resolución de conflictos colectivos de carácter económico social, que debe regularse conforme a lo que establece esta Ley que viola el principio de igualdad constitucional. Siendo el procedimiento de la siguiente manera:

a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

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

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

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

que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

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

c.1) Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; y

c.2) En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho sea cual fuere su denominación siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva, o afecte servicios públicos declarados esenciales en la presente ley.

En estos casos, la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

d. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

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

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

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

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

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

d.6) Servicios de seguridad pública.

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

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

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

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

Esta Ley señala como sujetos procesales a los siguientes:

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

b) En la Vía Jurisdiccional (conciliación). El Estado sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudir en consulta al Ministerio de Finanzas

Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley.

Como se puede apreciar, basta por parte del Estado de invocar alguna de las anteriores causales para omitir pedir autorización judicial para despedir a un trabajador, con lo cual se conculca el derecho de igualdad de todos los trabajadores, pues existe un trato discriminatorio para los trabajadores del Estado.

Como ya se manifestó el Derecho Laboral contiene una serie de principios que tienden a la protección jurídica de la parte más débil dentro de la relación laboral, y, la Constitución Política de la Republica siguiendo la línea impuesta por el Derecho Laboral, contiene una Sección relativa al Trabajo dentro del Capítulo de los Derechos Sociales.

En esta Sección se elevan a jerarquía constitucional las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral. 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 parte de esa protección el Artículo 380 del Código de Trabajo señala que a partir del momento a que se refiere el Artículo anterior *-planteamiento del Conflicto-* toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizado por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

Lo anterior, como todas las normas de derecho positivo llega a su cometido al momento de ser aplicada, en este caso, por los jueces de trabajo y previsión social, y es aquí en donde surge el problema pues se les da un trato discriminatorio a los trabajadores del sector público, otorgándole una protección jurídica del carácter preferente al Estado.

En vista de lo anterior y tomando en cuenta la hipótesis formulada en el plan de investigación correspondiente, para finalizar la presente investigación se puede afirmar que en efecto, existe violación al principio de igualdad contenida en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al otorgársele la facultad a la autoridad nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas de cancelar nombramientos y contratos de trabajo, sin responsabilidad de su parte y sin la previa autorización judicial, aún y cuando existe un conflicto colectivo de carácter económico social.

Para confirmar lo anterior, cabe resaltar lo indicado por la Corte de Constitucionalidad en sentencia de fecha veintinueve de marzo de dos mil siete, dentro del expediente 3046-2005 que considera: “...*En el caso sub judice, ... promueve acción de inconstitucionalidad general parcial contra la norma contenida en el inciso c.1) del Artículo 4º. De la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que establece uno de los supuestos en que la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo producida durante la vigencia de las prevenciones que el juez de la causa decreta en la dilación de un conflicto colectivo de carácter económico-social, no deben interpretarse como constitutiva de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas (“cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado”).*

Basa esencialmente su planteamiento en la tesis de que la disposición impugnada viola el artículo 4º constitucional, en virtud que contiene un trato normativo desigual a los trabajadores del Estado en relación con los trabajadores del sector privado, ante situaciones fácticas iguales, pues los últimos se encuentran protegidos en esas circunstancias, al tenor de lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo, con la prohibición de terminar los contratos de trabajo sin autorización judicial previa, mientras que los primeros, de conformidad con la disposición cuestionada, no gozan de ese beneficio dado que basta que el Estado aduzca tener justa causa para poder proceder al despido de un trabajador, sin mediar autorización judicial, en detrimento de la estabilidad laboral de los servidores públicos. Además, alega que, dado que los conflictos colectivos de carácter económico-social se originan de la pretensión de obligar al empleador a la suscripción de un instrumento de formación colectiva con sus trabajadores, el Estado debe, al tenor del Artículo 106 de la Ley Fundamental, promover la creación de normas

que tiendan a facilitar el acceso a los mismos, pero sin hacer distinción alguna entre los trabajadores del sector privado y los del sector público. ...Trasladados los conceptos antes eludidos; que a nivel pretoriano y doctrinario han sido vertidos, a la cuestión de mérito, implican que, como premisa fundamental para establecer la validez del razonamiento equiparador en el que el accionante radica su denuncia de inconstitucionalidad, resulta necesario definir si los elementos que componen tal relación son efectivamente equiparables, tanto en su dimensión subjetiva –sujetos personales que intervienen en ella- como objetiva –situación fáctica concreta que ellos enfrentan-, en función de concluir si deviene o no aplicable la consabida regla de justicia y, consecuentemente, se advierte entonces la alegada contravención al texto constitucional. En otras palabras, dado que el planteamiento que en ésta vía se formula propugna la equiparación normativa de los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, en cuanto a la autorización judicial que requiere para su destitución durante la vigencia de las prevenciones del conflicto de carácter económico-social, la ratio decidendi en el presente caso debe contraerse a fijar si debe o no considerarse equiparable la situación de un trabajador público con la de uno del sector privado, al enfrentar la terminación de la relación laboral en el contexto procesal antes descrito, para que de ello pueda extraerse la procedibilidad de la acción de inconstitucionalidad que se resuelve, en atención de la aplicabilidad de la regla de justicia. ...la situación fáctica que encierran ambas regulaciones es esencialmente la misma –la destitución de un trabajador durante la vigencia de las prevenciones judiciales derivadas del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico-social, con la salvedad de que siendo necesario que, en el caso de los trabajadores de la iniciativa privada, para ello medie autorización judicial, no lo es en la administración pública, ámbito en el que la justa causa que arguye el empleador –el Estado y sus entidades- está protegida con una suerte de presunción legal, al excluirse taxativamente la posibilidad de apreciarla como expresión de represalia. Ése es precisamente el punto de inflexión que se discute en la presente acción. Resulta pertinente entonces, abordar el examen de la faceta subjetiva de la cuestión, a efecto de completar el esquema comparativo que permita esclarecer la correlatividad del principio de igualdad o regla de justicia que se acusa conculcado, con las situaciones que se estiman equiparables y, por ende, pueda así determinarse si la distinción normativa que se ha evidenciado al final del párrafo que precede si tiene o no fundamento que armonice con los valores constitucionales.

Al respecto cabe señalar que entre los empleados del sector público y del sector privado se presenta una diferenciación que no es sino el natural reflejo de la divergencia existente entre los fines que inspiran una y otra organización humana, la estructura estatal responde al objetivo de alcanzar el bien común de la población, estando su acción fundamentalmente orientada a la generación de satisfacciones sociales; mientras que, por otro lado, la motivación esencial que nutre a la iniciativa privada es la de obtener rentabilidad económica de las actividades que desarrolla en diversos campos como la agricultura, la industria, el comercio y los servicios. Este consiste en la naturaleza y finalidades de ambos sectores que se ha traducido, en lo que al objeto de conocimiento respecta, en la división de la fuerza laboral nacional en dos perfiles de trabajadores de los que se ha venido haciendo mención: trabajador de la iniciativa privada y servidores públicos; las relaciones laborales de los primeros se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, mientras que las de los segundos están contempladas en una serie de cuerpos legales creados de acuerdo al estamento del sector público en el que desempeñan sus labores, así lo ha dispuesto expresamente el constituyente en el Artículo 108 de la Carta Magna. Tal división ha derivado en un paralelismo normativo en el que se regula a uno y otro conglomerado laboral de acuerdo a disposiciones especialmente diseñadas para cada contexto; no obstante, debido a que se refieren fundamentalmente a asuntos semejantes, se vislumbran no pocos puntos de coincidencia en temas vitales que son comunes a ambos –principios de irrenunciabilidad de derechos, de igualdad de salario en relación a igualdad de trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, de preferencia del trabajador nacional, de no discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, entre otros- a la par de las previsiones propias a la particular naturaleza de cada uno. Se trata, pues, de dos ordenes legales que coexisten de forma complementaria para proveer al trabajador, ya sea del Estado o de la iniciativa privada, normas eficaces y congruentes ante realidades distintas, difiriendo y concurriendo entre sí en la medida en que el legislador estima que dicha finalidad lo exige, pues a la postre comparten una misma materia de regulación: las relaciones laborales.

La integración de esta perspectiva con la labor de cotejo subjetivo a la que está este segmento considerativo, denota que sí es factible que los trabajadores de uno y otro sector constituyan en una misma vertiente de tratamiento normativo en determinados supuestos, pues a pesar que sus entornos laborales y correspondientes regulaciones legales sean, en mayor o menor medida,

diferentes, no son del todo ajenos, como ya quedó ilustrado; ello redundaría en que eventualmente existan principios o disposiciones legales que sean igualmente aplicables a ambas tipologías de trabajador, que en realidad no son sino dos variantes de un género común.

Así se reconoce en el primer considerando de la misma Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado: “Que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general (...)”, y en el encabezado de su Artículo 4º. –cuyo inciso c.1 constituye la disposición impugnada- incluso se prevé una norma de integración orientada a establecer la aplicación supletoria de la legislación de carácter privado: “Para el ejercicio del derecho de huelga, de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes (...)” plasmando expresamente la complementariedad a la que hace alusión en los párrafos precedentes. Pero el dilema que se plantea ante el seno de este tribunal consiste en que en el desarrollo de ese mismo precepto, se encuentra incluido el inciso c.1), que impone un mandato particular con relación a los trabajadores del Estado, expresado de forma restrictiva para éstos y de forma más amplia para el emperador (respecto a la regulación que ante ese supuesto se encuentra contemplada para los trabajadores de la iniciativa privada). Es decir, el legislador ha previsto en este punto una diferenciación en el trato normativo a uno y otro trabajador, pues solamente el que labora en el sector privado goza del beneficio de no poder ser despedido sin autorización judicial durante la vigencia de las prevenciones derivadas del planteamiento de un conflicto de carácter económico-social; únicamente a éste asiste el derecho subjetivo de que un órgano jurisdiccional verifique que no sea terminada unilateralmente su relación laboral como represalia por la promoción de dicho conflicto.

Sin embargo, no aprecia esta Corte, como si puede advertirse en otros supuestos en que la ley entraña diferenciación de trato normativo (algunos de ellos de rango constitucional, como el previsto en el Artículo 110 de la Ley Fundamental, relativa a la limitación de la cuantía de la indemnización), que ésta obedezca a una disimilitud objetiva y/o subjetiva entre uno y otro supuesto, que, por ende, haga que la aplicación del principio de igualdad o regla de justicia (en la aceptación que ya ha sido comentada) se distinga válidamente entre ellos. Del análisis realizado en el desarrollo de la parte considerativa del presente fallo se desprende, que tanto el

trabajador del Estado como el del sector privado se enfrentan a una misma coyuntura en la que su estabilidad laboral se ve amenazada por la posibilidad de que su superior decida repeler su pretensión de negociación colectiva por medio de un despido, y en ello no se percibe que la diferencia entre la naturaleza y fines de uno y otro empleado afecte o desequilibre la paridad entre ambos trabajadores, considerada ante ese específico supuesto; de tal suerte, al no advertirse la existencia de algún argumento que razonablemente justifique –a la luz de la consigna de trato igual a los iguales y desigual a los desiguales- que ambos sujetos reciban un disímil tratamiento normativo, se trata entonces de supuestos fácticos iguales a los que, por lo tanto, corresponde igual regulación legal.”²⁸

²⁸ Sentencia de fecha 29 de marzo de 2007, dictada dentro del expediente 3046-2005.

CONCLUSIONES:

1. Los trabajadores se pueden clasificar en dos grandes ramas: los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, y se ubicarán cada uno de ellos, dependiendo del sector en donde desempeñen su labores, teniendo su marco regulario de funcionamiento en el Código de Trabajo para el sector privado y en las leyes referentes a las relaciones laborales del sector público, verbigracia Ley del Servicio Civil, etc.
2. El derecho colectivo de trabajo, es aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.
3. En el derecho laboral guatemalteco no está contemplada la reinstalación como una institución de aplicación general, sino excepcionalmente y como consecuencia de despidos que se reputan nulos al no ajustarse a procedimientos establecidos, tal es el caso de las mujeres en estado de gravidez y períodos de lactancia, dirigentes sindicales que gozan de inamovilidad o entidades prevenidas dentro de un conflicto económico social; dicha protección la otorga la Constitución Política de la República de Guatemala, reconociendo la sindicalización *de los trabajadores*, y, que 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.
4. Esta protección se ve disminuida o tergiversada en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al disponerse que no es necesaria la autorización judicial cuando los trabajadores incurran en causa justificada, no siendo aplicable dicha disposición a los trabajadores del sector privado.

RECOMENDACIONES:

- 1.-** Se tome en cuenta que dentro del sector laboral existen dos tipos de trabajadores, unos que pertenecen al sector público y otros al sector privado, tomando en cuenta que las únicas diferencias que les son aplicables a estos, son las señaladas en la constitución Política de la República, pues de lo contrario se afectaría el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente.
- 2.-** Se haga conciencia en los patronos y trabajadores (del sector público y privado) que la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional y su respeto es obligatorio.
- 3.-** Se tome nota que cuando se plantea un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto sin excepción del sector laboral de que se trate.
- 4.-** Se capacite a jueces y magistrados del ramo laboral, en donde se le explique que toda terminación de contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, debe ser autorizada por el juez de la causa, sin excepción del sector laboral de que se trate o de que exista causa justificada o no, pues en caso contrario el juez dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento de que se ha incumplido, y de conformidad con los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo, debe emitir resolución de reinstalación, en la cual designara un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.

BIBLIOGRAFÍA

BIELSA, Rafael. **Compendio de Derecho Público, Constitucional, Administrativo y Fiscal.** Guatemala, Buenos Aires, Argentina. 1952.

CABANELLAS de Torres, Guillermo. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.

CHICAS Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo de Trabajo.** Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2005.

CASTELLS Arrosa, María. **Algunas Fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala, Derecho Colectivo del Trabajo.** Seminario de actualización. Guatemala, Octubre- Noviembre. 2000.

ECHEVERRIA Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo I.** Digital impresos. Guatemala, Guatemala. 2004.

FERNANDEZ Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco.** Inversiones Educativas/IUS-ediciones. Guatemala, Guatemala. 2005.

FERNANDEZ Brignoni, Hugo. **Un Enfoque Teórico de la libertad Sindical. Derecho Colectivo del Trabajo.** Seminario de Actualización Guatemala, Octubre- Noviembre.2000.

GARCÍA Laguardia, Jorge Mario. **La Defensa de la Constitución. Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. 1986.

GARCÍA Laguardia, Jorge Mario. **Política y Constitución en Guatemala,** La Constitución de 1985. Talleres de Imprenta y Fotograbado Llerena, S.A. Guatemala, Guatemala. 1996.

HENDERSON, Humberto. **La libertad Sindical en los Convenios 87 y 88 de la OIT. Derecho Colectivo del trabajo.** Seminario de actualización Guatemala, Octubre- Noviembre 2000.

LÓPEZ Guizar, Guillermo. **La organización Internacional del trabajo. OIT. . Derecho Colectivo del trabajo.** Seminario de actualización Guatemala, Octubre- Noviembre 2000.

OSORIO Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.** Editorial Heliasta. S.R.L. Viamonte 1730, Piso 1o. Buenos Aires, Argentina.

RIVERA Wolke, Victor Manuel. **Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo y la globalización económica.** Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Julio-Diciembre .2003. Número 51 Publicación Semestral. Talleres gráficos de Serviprensa S.A. Mayo 2006.

VALENZUELA Herrera, Augusto. **El derecho del trabajo en la globalización de la economía.** Revista del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Julio- Diciembre, 2003. Número 47. Publicación Semestral. Talleres gráficos de Serviprensa S.A. Mayo 2004.

B.- CONSULTAS ELECTRÓNICAS:

www—bibliotecajuridica.mx.edu

C.- LEGISLACIÓN:

1.- Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Asamblea Nacional Constituyente. Editorial Serviprensa, S.A. Guatemala. 2004.

2.- Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República. Editorial Librería

Jurídica. Guatemala. 2005.

3.- Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República. Guatemala. Sin año.

4.- Ley de Amparos, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Acuerdos y autos acordados de la Corte de Constitucionalidad. Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente. Editorial Serviprensa, S.A. Guatemala. 2002.

D.- OTRAS CONSULTAS:

Derecho Colectivo del Trabajo. Seminario de Actualización. Guatemala, 2000.

Revista número 47 del Colegio de Abogados y Notarios, Guatemala, 2003.

Revista Número 51 del Colegio de Abogados y Notarios, Guatemala, 2005.

Más de 100 años de movimiento obrero urbano en Guatemala. Tres Tomos. Asociación de investigación y estudios y estudios sociales –ASIES-. Guatemala,1992.