

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

**LA COALICIÓN COMO PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS TRABAJADORES
EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

EVELYN YOLANDA ZAMORA AGUILAR

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2007

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

**LA COALICIÓN COMO PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS TRABAJADORES
EN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EVELYN YOLANDA ZAMORA AGUILAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre 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 Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Patricia Eugenia Cervantes Chacón
Vocal: Lic. Fernando Girón Cassiano
Secretario: Licda. Enma Graciela Salazar Castillo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Nery Augusto Franco Estrada
Vocal: Lic. Milton Danilo Torres Caravantes
Secretario: Lic. Benicia Contreras Calderón

RAZÓN: "Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.)



Guatemala,
10 de Abril de 2007.

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castillo Lutín

En cumplimiento del nombramiento de fecha dieciocho de mayo de dos mil seis, donde se me designó como Asesor de tesis de la Bachiller: **Evelyn Yolanda Zamora Agullar**, con carné número **9814140**, con el tema intitulado **"LA PROMOCION DE LA COALICIÓN POR EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL DEL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, ES UN MEDIO PARA LOGRAR LA AGILIZACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO"**; procedo a emitir dictamen.

En base al estudio realizado juntamente con la estudiante, en el que se partió del estudio del contexto doctrinario y legal existente dentro del derecho constitucional y colectivo del trabajo, se escogieron las teorías que mejor reflejaban la realidad objetiva, y se utilizó todo un procedimiento compuesto de principios teóricos, conceptos, definiciones y leyes, relacionados entre si que sirvieron para demostrar la hipótesis planteada, y conseguir los objetivos propuestos en la presente investigación.

En cuanto a los métodos utilizados para realizar el presente estudio se pusieron en práctica los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo. En el caso de la presente investigación, estos métodos se utilizaron al momento de estudiar comparadamente las fases para el surgimiento de una coalición y de un sindicato de trabajadores, partiendo de los temas generales hasta llegar al tema de interés para el presente estudio.

También se utilizaron los métodos Jurídico y Sociológico, que pretenden descubrir las incidencias que causan las actuaciones de la coalición o bien del sindicato en nuestro país, principalmente en los campos legales y sociales que afectan a la



población, principalmente a los trabajadores; además las ventajas y posibles desventajas de dichas figuras en cuanto a su aplicación.

En relación a las técnicas a utilizar se emplearon las técnicas bibliográficas y documentales, con el fin de ejecutar una a una las partes del proceso de la investigación.

En mi criterio, la bibliografía que se consultó fue suficiente para el bosquejo teórico desarrollado en la presente tesis.

Respecto a las conclusiones y recomendaciones considero que las plasmadas en el presente estudio son esenciales pero no limitativas para tomar en cuenta en un futuro estudio de las figuras investigadas.

Además considerando mi experiencia dentro del campo laboral, y estando de acuerdo la estudiante, considero conveniente cambiar el título del tema aprobado al siguiente: **"LA COALICIÓN COMO MEDIO PARA AGILIZAR LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. UNA PROPUESTA QUE DEBE SER DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"**

Por lo tanto, y como procede, emito dictamen señalando que el presente trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por ésta casa de estudios para que previo a la revisión formal, sea defendido en el examen público que corresponde.

Sin otro particular, me suscribo con las muestras de mi más alta consideración y estima.

Atentamente,



Lic. Edgar Leonel Díaz Siliézar
Abogado y Notario
Colegiado 3,394
LIC. EDGAR LEONEL DÍAZ SILIEZAR
Abogado y Notario



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JULIO ENRIQUE LEONARDO ROUGE**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **EVELYN YOLANDA ZAMORA AGUILAR**, Intitulado: **"LA COALICIÓN COMO MEDIO PARA AGILIZAR LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO. UNA PROPUESTA QUE DEBE SER DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL"**.

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 la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

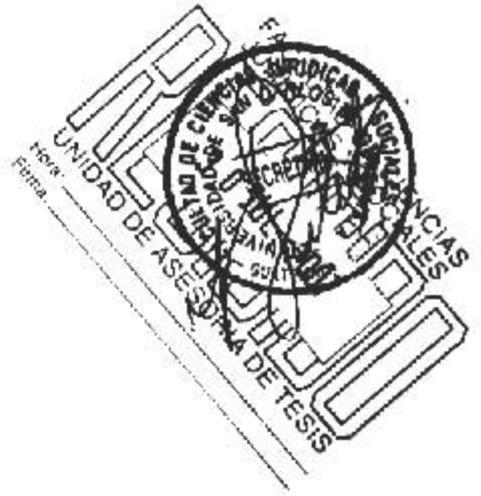

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/ech

ASESORA PROFESIONAL
Abogacía y Notariado

Guatemala, 25 de julio del 2007



Licenciado

Marco Tullio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Licenciado:

Por resolución de fecha cuatro de mayo del año dos mil siete, se me designó revisor de tesis de la Bachiller Evelyn Yolanda Zamora Aguilar, con carné número 9614140 con el tema intitulado "LA COALICIÓN COMO MEDIO DE AGILIZAR LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, UNA PROPUESTA QUE DEBE SER DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL". Actividad que realicé y al respecto le manifiesto lo siguiente:

Conforme se iba revisando la tesis y de conformidad con la metodología practicada de los métodos analítico-sintético e inductivo-deductivo, más me convencía que el título de la tesis sustentada por la Bachiller Evelyn Yolanda Zamora Aguilar, debía adecuarse aún más al trabajo de investigación realizado, por lo que propongo que el mismo se intitule "LA COALICIÓN COMO PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO".

La Bachiller Evelyn Yolanda Zamora Aguilar, enfoca su trabajo, más que todo a resaltar las bondades que la Coalición de los Trabajadores tiene para la defensa de sus derechos laborales y llevando la misma a la sindicalización, haciendo una comparación entre lo que es la coalición y el sindicato, lo que la hace interesante y atractiva, principalmente para los estudiantes de derecho laboral y un recordatorio global para los profesionales del derecho.

Considero pues, meritorio el trabajo realizado por la Bachiller Evelyn Yolanda Zamora Aguilar, lo que denota responsabilidad, seriedad en la investigación realizada y desde luego su deseo de aportar algo a los estudiosos del derecho, razón por la cual emito dictamen favorable y considero que puede continuar con su trámite para su posterior discusión en el Examen Público de Tesis.

ASESORA PROFESIONAL
Abogacía y Notariado



Sin otro particular, y con las muestras de mi consideración y respeto, me suscribo de usted,

Atentamente,


JULIO ENRIQUE LEONARDO ROUGE
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado 5,319
REVISOR

9ª. Av. 23-82 "A" zona 11
Guatemala
Teléfono 24768047



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Guatemala, treinta de agosto del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante EVELYN YOLANDA ZAMORA AGUILAR, Titulado "LA COALICIÓN COMO PRINCIPIO DE DEFENSA DE LOS TRABAJADORES EN EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO" 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 acompañarme siempre, apoyar todas mis decisiones, estar siempre cuando caía y tú me levantabas con amor impulsándome a seguir adelante.
- A mis padres: **María Luz Aguilar y Álvaro Hugo Zamora.** Con todo mi amor y profundo agradecimiento, que este triunfo sea la recompensa anhelada a todos sus esfuerzos y sacrificios.
- A mis hermanos: **Hugo, Víctor y Ángel,** gracias por el apoyo incondicional y cariño brindado durante toda mi vida, los quiero mucho.
- A mi sobrino: **Víctor Armando,** porque eres y siempre serás mi bebé precioso.
- A mis tíos: Con respeto y cariño, especialmente a mi tío Leonel, porque siempre conté con tu guía y apoyo incondicional.
- A los Licenciados: Edgar Díaz y Julio Leonardo, por guiarme en el aprendizaje del ejercicio profesional y enseñarme a amar esta noble profesión.
- A mis amigos: Carmen, Aída, Álvaro, Ana, Marny, Alejandro, Susana, porque con ustedes comparto el sincero sentimiento de la amistad.

A la Facultad de Ciencias

Jurídicas y Sociales:

Por brindarme los conocimientos que hoy me
convierten en una profesional.

A la universidad de

San Carlos de Guatemala:

Alma mater que albergó mis sueños de superación.

A usted especialmente:

Que me acompaña en este momento en que
comienzo una etapa profesional en mi vida.

ÍNDICE

Introducción.	i
CAPÍTULO I	
El derecho de asociación	
1.1 Antecedentes históricos	1
1.2 El espíritu de asociación.	1
1.3 Ubicación del derecho de asociación dentro del derecho del trabajo.	2
1.4 Transformación de las corporaciones de oficios.	4
1.5 Fundamentos del Derecho de las asociaciones gremiales.	5
1.5.1 Aspectos de la libertad sindical.	7
1.6 El derecho de asociación como requisito básico de la coalición.	7
1.7 Tendencia del hombre a la asociación	8
1.8 Derecho a la libertad de asociación en general y a la libertad Específica: asociación profesional.	11
1.8.1 Asociación en general y asociación profesional.	12
CAPÍTULO II	
El derecho de coalición	
2. Asociación profesional y sindicato.	15
2.1 Tendencia a confundir ambos términos.	15
2.2 Estudio comparado entre la coalición y la asociación profesional o sindicalismo.	16
2.2.1 Generalidades de la coalición y el sindicato	16
2.2.2 Sus similitudes: propósitos.	18
2.2.3 Sus diferencias.	19
2.3 Sus ventajas y desventajas.	20
2.4 Inamovilidad.	20
2.5 Etapas del Derecho de Coalición	20
2.6 El Derecho de Coalición en Guatemala	28
CAPÍTULO III	
3. Coalición	
3.1 Elementos	29
3.1.1 Personales	29
3.1.2 Teleológicos.	29
3.1.3 Formales.	29
3.2 Características.	30
3.2.1 Características doctrinarias.	30
3.2.2 Características legales.	32
3.3 Conceptos.	32

3.3.1 Doctrinarios.	32
3.3.2 Legales.	33
3.4 Finalidad.	34
3.5 Clases de coalición	34
3.6 Casos de disolución de las coaliciones.	36
3.7 Uso más frecuente que se le da a la coalición en el derecho laboral.	37
3.7.1 Como un requisito indispensable para iniciar una nego- ciación	38
3.7.1.1 Negociar.	39
3.7.1.2 Los participantes.	40
3.7.1.3 Las condiciones indispensables.	41
3.7.1.4 Asuntos negociables.	42
3.7.1.5 Conciliación.	42
3.8 El trámite y desarrollo de la coalición dentro de una negociación.	43
3.8.1 Envío del pliego de peticiones al empleador	43
3.8.2 Contenido del pliego de peticiones.	43
3.8.3 Las prevenciones que origina el planteamiento de la demanda colectiva	44
3.8.4 Inicio de conocimiento del tribunal de conciliación y nom- bramiento de delegación análoga por parte del patrono.	44
3.8.5 Inadmisibilidad de recursos en la fase de conciliación	45
3.8.6 Celebración de audiencia por el tribunal de conciliación.	45
3.8.7 Mecánica de las audiencias y coercibilidad para obligar a comparecer a las partes	45
3.8.8 Posible suscripción de convenio y sus efectos.	46
3.8.9 Finalización de conocimiento del tribunal de conciliación y pliego de recomendaciones	46
3.8.10 Duración de los procedimientos de conciliación	47
3.8.11 Posibilidad de ir a la huelga una vez fracasada la con- ciliación	47
3.8.12 La declaratoria de la huelga y el pronunciamiento de justicia, como acto generador del convenio colectivo de condi- ciones de trabajo.	47

CAPÍTULO IV

4. La función de la figura "coalición" en el derecho colectivo del trabajo	49
4.1 Defensa de intereses laborales.	52
4.1.1 Pretensiones urgentes	52
4.1.2 Convenio colectivo de condiciones de trabajo	52
4.2 Principios de constitución y estructuración de las organizaciones de trabajo en el derecho positivo	53
4.3 Procedimientos	

4.3.1 Para la constitución del grupo coaligado	53
4.3.2 Para la formación de un sindicato de trabajadores.	54
4.3.3 Diferencias en su trámite	55

CAPÍTULO IV

5. Marco Legal: normas legales que se aplican	57
Derecho comparado	59
5.1 Constitución Política de la República de Guatemala	61
Artículo 34 Derecho de asociación	61
Artículo 44 Derechos inherentes a la persona humana.	61
Artículo 90 Colegiación profesional	62
Artículo 102 Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo	62
Artículo 106 Irrenunciabilidad de los derechos laborales.	63
Artículo 116 Regulación de la huelga para trabajadores del Estado.	64
Vigencia de estos derechos en la práctica.	66
5.2 Decreto 1441 del Congreso de la República: Código de Trabajo	68
Artículo 337	68
Artículo 378	69
Artículo 379	69
Artículo 380.	70
5.3 Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los trabaja- dores del estado	71
Artículo 1 Derecho de Sindicalización.	71
5.4 Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación	72
5.5 Convenio 154 Convenio sobre la negociación colectiva	73
6. La coalición como expresión sindical y el sindicato, instrumentos activos en la solución de conflictos colectivos de trabajo -resumen-	74
6.1 La coalición como expresión sindical para la defensa de los intereses de los trabajadores	74
6.2 Dependencia encargada: Ministerio de trabajo y previsión social.	77
6.3 El marco legal.	79
Conclusiones.	81
Recomendaciones.	83
Bibliografía	85

INTRODUCCIÓN

La investigación que se desarrolla en el transcurso del presente trabajo de tesis surge de la necesidad de conocer a fondo la razón de existencia de la figura “coalición”, la cual desarrolla un papel muy importante principalmente en el área del derecho colectivo de trabajo. No obstante, para comprender claramente dicha figura, es necesario estudiarla desde su origen, en su forma más general hasta llegar a su máxima forma de expresión.

El marco jurídico legal de esta figura no está bien determinado en nuestra legislación y se estudiará la importancia que les otorga la legislación internacional, estudiando uno a uno los preceptos legales que si bien no la especifican tienden a querer regularla como tal.

Al adentrarse en el tema, quedará determinado que la coalición de trabajadores es una reunión temporal de personas que laboran en un lugar determinado, que buscan con dicha figura se obtenga el resultado de una a varias pretensiones, la que al obtenerse, deja de existir la misma, establecido permanentemente el resultado que se pretendía. También se hará un análisis comparativo entre la coalición y el sindicalismo, en la que se detallarán las similitudes y diferencias entre ambas figuras.

Durante la investigación realizada se encontrará que dentro de la doctrina laboral, incluida la guatemalteca, ha existido la tendencia de identificar o de confundir a la coalición de trabajadores, con el sindicalismo. En consecuencia el presente trabajo de investigación está orientado a definir en forma clara y concreta, cuales son los elementos, características y concepto de la coalición de trabajadores y su ubicación dentro del contexto de la legislación guatemalteca.

El estudio de esta tesis también tiene como propósito establecer que se tiene poco conocimiento e importancia de la figura de la coalición de trabajadores; incluso en las aulas universitarias se puede observar el bajo énfasis que se da a esta figura. Si bien es cierto, esta figura anteriormente no había reflejado mayor importancia para los

tratadistas de Derecho Laboral, ya que fue considerada como una manera poco formal, de poca seguridad y confiabilidad para el trabajador; pero actualmente esta figura sirve de gran manera para defender los intereses de los trabajadores, he aquí la importancia que tiene esta figura.

Se desarrolla ordenadamente una sinopsis histórica de nuestro tema de investigación, el surgimiento que tuvo, en donde se originó, las denominaciones que se le dió durante su desenvolvimiento a través de los tiempos. Analizaremos también la confusión que existió y que hasta la fecha sigue existiendo sobre su comparación con la figura denominada sindicato. Esto es, la tendencia a utilizar los términos coalición y sindicato como sinónimos. Se da cuenta sobre el surgimiento de lo que hoy conocemos como DERECHO DE COALICIÓN, el cual tuvo muchos obstáculos para nacer a la vida social y laboral del mundo; ya que hasta se llegó al extremo de considerar al derecho de coalición como un delito que se castigaba con pena de prisión para los jefes o promotores.

El presente tema tiene gran importancia para la clase trabajadora, pues como ya se dijo, es un pilar importante en la lucha de la clase trabajadora para exigir sus derechos como tales.

El desarrollo de la presente investigación se divide en cinco capítulos: en el primero se trata el tema general Derecho de Asociación, conociendo las etapas de su evolución, de donde surgió, así como también las doctrinas que lo informan. Los antecedentes históricos del derecho de coalición, conociendo las etapas de su evolución, de donde surgió así como también las doctrinas que lo informan. Se hace también un breve análisis comparativo en cuanto a las legislaciones extranjeras que lo regulan.

En el segundo se estudia el derecho de Coalición, la tendencia a confundir los términos coalición con asociación y sindicato. En el tercero se desarrolla la función de la coalición dentro del derecho colectivo del trabajo.

En el cuarto se desarrolla la figura coalición conociendo sus elementos, características entre otros subtemas, además conoceremos el trámite para su formación. Dentro del quinto se hace un análisis del marco jurídico nacional e internacional que contiene regulada la coalición de trabajadores en el derecho laboral guatemalteco, y los procedimientos a seguir para la constitución de una coalición y de un sindicato.

CAPÍTULO I

El derecho de asociación

1.1 Antecedentes históricos

Considerando la importancia de las relaciones interpersonales se comprenderá que el ser humano no puede subsistir solo en esta sociedad. Independientemente de la necesidad que ocasionalmente se asalta por estar solo, es una necesidad temporal, pues normalmente para el hombre como ser asociativo por naturaleza, siempre busca a otros de su misma especie para compartir, y también para colaborar entre sí, este es el sentido de la figura que se estudiará, el asociarse a otras personas, en este caso, trabajadores, para buscar un objetivo común, que puede ser un beneficio, la superación de una condición en el trabajo, etcétera.

1.2 El espíritu de asociación

El hombre se caracteriza por un acentuado espíritu de asociación. Cada una de las necesidades que éste tiene, hace posible una forma diferente de asociación, y desde la más simple, que es la reproducción de la especie, hasta la más complicada dentro de la vida moderna, todas son formas de asociación. La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el Estado, son formas diversas de asociación, de ahí que el apareamiento de la sociedad es una expresión del que hacer humano.¹

El vínculo primero es el consanguíneo, y este vínculo no es artificial, sino que nace de la propia naturaleza del individuo. Así éste busca la comunidad, y en todos los órdenes integra sus fuerzas uniéndose en un afán de superación. Aislado, el individuo nada significa, nada es, nada puede; necesita la unión de esfuerzos para lograr fines que les son propios, y otros que tienen carácter de colectivos. De esta manera, el

¹ Cabanellas, Guillermo. **Derecho Sindical y Corporativo** Pág. 30

derecho de asociación es tan antiguo como la existencia del hombre mismo sobre la faz de la tierra.²

La sociedad, esto es, la sociedad humana, como bien se ha dicho, es un ser colectivo compuesto de partes vivas, que son los hombres, trabajando, según un plan determinado, con vista a un fin común. Diversas son las tendencias asociativas que dan origen a sociedades de diversa dimensión y de distinta especie, siendo la máxima expresión de dicha tendencia, como se ha visto, la colectividad estatal.

Ha sido necesario que el espíritu de asociación se consolide, formalizando en sociedades los distintos géneros de las actividades humanas porque el hecho es, que los hombres se adhieren unos a otros con un fin, por razón de afinidades ya sean éstas familiares, políticas, ideológicas, intelectuales, artísticas, sociales, profesionales, sin dejar fuera las laborales.

La asociación es, pues, un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el progreso, en ese avance constante que la humanidad sigue hasta la implantación de sus ideales, pero es, al mismo tiempo, “un fenómeno que aparece en provecho del individuo, un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo, porque unida a ella los sujetos acrecen sus fuerzas, las amplifican en virtud del concurso que les aporta la acción de otros hombres. En todos los órdenes, el individuo extrae de la asociación el beneficio que comporta el crecimiento de la propia personalidad, porque todo sujeto puede ser parte de un grupo con tal que adopte su programa”.³

1.3 Ubicación del derecho de asociación dentro del derecho del trabajo.

Cuando se estudia una figura determinada en cualquier ámbito del derecho es necesario establecer a que rama del mismo pertenece, si al derecho público o al derecho privado. Al ser la coalición una figura propia del derecho colectivo del trabajo,

² Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. Pág. 31

³ L. Paez, Juan **El Derecho de las Asociaciones**. pág. 9

viene a ser una figura de naturaleza jurídica con doble estatuto, es decir, que por una parte es un derecho frente al Estado y por la otra frente al empresario. Y por estos caracteres, la figura coalición como parte del derecho colectivo pertenece al derecho público, porque si bien el patrono puede ser una persona jurídica privada, también lo puede ser el Estado, ya sea como patrono o bien como ente obligado a proteger al mismo, porque su participación no lo faculta a intervenir en las negociaciones –salvo que sea el patrono-.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en sus artículos 102 literal q) y 104 garantiza a los hombres las libertades de asociación profesional y huelga frente al Estado. Un sector de la doctrina ha cerrado los ojos ante esta afirmación y no quiere darse cuenta de que el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales. Y no obstante no estar regulada claramente, en su fundamento ubicado en el artículo 377 del Decreto 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo, ubicamos a la coalición.

La Constitución Política de la República de Guatemala no reconoce expresamente a la coalición, pero de una manera abstracta la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a coartarla o restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

El derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad, intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales. Y es, porque las fuerzas económicas nacionales no quieren

quedar absorbidas por el Estado; nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas; es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara, por su valor jurídico, a las garantías individuales⁴.

1.4 Transformación de las corporaciones de oficios

Durante casi todo el curso del siglo pasado los diversos Estados, por sus gobiernos, trataron de ignorar la existencia del problema que podría surgir de la coalición de los diversos elementos integrantes de la producción; esta pretensión absurda de ignorar la formación de coaliciones y/o sindicatos provocó la agudización de aquel problema, convirtiéndose en grave para el orden público aquello que no era más que leve. Se trató de orillar el problema creado con la aparición de las primeras organizaciones sindicales ignorando su existencia, pero no se concedía a los sindicatos el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. La huelga como medio esencialmente colaboracionista, se hermanó a la sindicación, y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la coalición y la organización sindical nacían envueltas en un sistema de lucha, como reacción natural al abandono en que se encontraban los problemas que afectaban a las masas obreras.

La asociación –coalición en el fondo- era uno de los más graves peligros que salía al paso de la corporación de oficios. Y había que atajarlo. Los legisladores de la época consideraron la coalición como un delito contra la libertad industrial, contra las leyes naturales que presiden la economía y que, a estos efectos, la castigaban. Ese respeto a la libertad, tan mal comprendida, era llevado a su exageración hasta el punto de prohibirse, como atentatorios a los derechos del hombre, todo acuerdo tendiente a crear normas comunes, con el objeto que a través de la unidad de clase, conseguir un mejoramiento de las condiciones de trabajo.

⁴ López Leiva, Oscar René **La Coalición de trabajadores y el convenio colectivo de condiciones de trabajo, como forma de resolver las controversias surgidas entre el patrono y los trabajadores coaligados con ocasión del trabajo.** Página 4.

Corporaciones de oficios: A fines del siglo XI, y principios del siglo XII, tanto en España, Italia como en Francia aparece la existencia de las corporaciones acreditada por documentos verídicos. No quiere decir esto que en el lapso que media desde la caída del Imperio romano hasta finales del siglo XI desapareciera el sistema, sino que éste se diluye, pierde concreción, para reaparecer, en forma aparentemente distinta, por razón de la concentración del trabajo, la que se desarrollaba junto a las nacientes catedrales que tuvieron la virtud de unir junto a sus muros a grandes masas de trabajadores, los cuales impulsados, en primer término, por la fe religiosa, formaron agrupaciones, que, posteriormente, devinieron en corporaciones de oficios. A partir del siglo XII se inicia el gran movimiento, el cual tomará, principalmente en Francia y en Italia, enormes proporciones en el siguiente, en el que la corporación se realiza y culmina, hasta su decadencia y desaparición, producida a fines del siglo XVIII.

1.5 Fundamentos del Derecho de las asociaciones gremiales

- En el derecho del trabajo se entiende por asociación profesional la unión de trabajadores o de empleadores constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se relacionan con la posición que cada uno de estos grupos ocupa en la vida del trabajo. Tales uniones pueden formarse de manera más o menos improvisada y para la consecución de un solo objeto pasajero. Uniones de esta clase llamadas coaliciones, desempeñan un papel relativamente reducido en el derecho del trabajo moderno; pero no por eso deja de tener la relevancia que realmente se merece.
- Las tendencias y esfuerzos de organización, los que corresponden al concepto moderno de asociación profesional, son de fecha relativamente reciente y apenas se remontan hasta las últimas décadas del siglo pasado. En los primeros tiempos, las asociaciones profesionales de trabajadores no tuvieron otro propósito que el de ayudar a los compañeros necesitados. La organización de los empleadores también ha sido importante, pero presenta rasgos distintos. La organización patronal ha ocupado poco la atención de los investigadores hasta ahora, dirigida casi exclusivamente a los

otros copartícipes en el mundo del empleo. También la legislación descuida este tipo de asociaciones patronales pues tampoco se encuentran legisladas en nuestro derecho laboral sustantivo o procesal. Las organizaciones patronales suelen dedicarse en primer término a cuestiones económicas, y a las relaciones de trabajo sólo en la medida en que las organizaciones de los trabajadores o la intervención proteccionista del Estado las incitan para ello. Tienen más carácter de uniones económicas (empresariales) que sociales. Además, quienes dirigen las empresas, amén de ser individualistas por naturaleza, tienen, por lo general, menor espíritu y menor necesidad de avocación que otras categorías sociales, y sólo la aceptan debido a circunstancias que inducen a unir fuerzas para la defensa de los intereses comunes.

- Las asociaciones profesionales de trabajadores, que al principio sólo reunieron a obreros y empleadores especializados, comprenden hoy a trabajadores de toda índole, sin distinción de oficio, profesión o categoría, y sin límites en cuanto al medio en que viven (obreros de la ciudad y del campo, trabajadores marítimos, etc.)
- La evolución de las asociaciones profesionales, tanto en el sector privado como en el sector público, no puede entenderse sin tener en cuenta la fuerza numérica, las tendencias unificadoras y la protección jurídica que se les ha brindado en las últimas décadas. Debe mencionarse cierta influencia de la evolución normativa internacional, exteriorizada en los convenios y resoluciones adoptados por la Conferencia Internacional de Trabajo y las conferencias interamericanas, organizadas por la OEA o, como regionales, por la OIT.

En el transcurrir de los tiempos las corporaciones que en su momento tuvieron un auge impresionante, hoy han dejado de ser lo que eran y no ejercen, sobre el mundo del trabajo, la benéfica tutela de otros tiempos, entre otras causas de su decadencia, la monarquía absoluta en Francia, traficando con los cargos de las

corporaciones, a fin de conseguir mayores medios económicos, la que provocaría la decadencia del sistema corporativo.⁵

1.5.1 Aspectos de la libertad sindical

La libertad sindical tiene diversos aspectos o puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado concierne a los individuos (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir asociaciones profesionales o de afiliarse a ellas, y por el otro se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento (aspecto colectivo, llamado también autonomía sindical o colectiva).

- a) En cuanto a la libertad individual de sindicación, se distingue la llamada libertad positiva (de constituir asociaciones y de afiliarse) de la libertad negativa (de no afiliarse). La primera consiste en la libertad del individuo de unirse con otros para la defensa de los intereses profesionales comunes o, si tales uniones ya existen, de adherirse a cualquiera de ellas según su voluntad. Queda establecido entonces que ninguna acción del estado podía impedir su ejercicio, como tampoco los empleadores deben intervenir en la constitución de una asociación profesional, ni obstruir o dificultar la afiliación (o auspiciar la afiliación a una asociación determinada). No obstante lo anterior, el Estado puede influir de distintas maneras en el libre ejercicio de la libertad sindical individual; ¿cómo puede hacerlo? Dando un trato preferencial a determinadas asociaciones y de este modo incitar a la afiliación a éstas, en desmedro de otras, no por medios jurídicos directos sino por el influjo psicológico que es consecuencia del trato privilegiado. O bien puede, en forma más directa, hacer depender de la afiliación la posibilidad de conseguir empleo.
- b) El aspecto colectivo de la libertad sindical consiste en la protección de la existencia de las asociaciones profesionales y el derecho de realizar, sin trabas, las tareas que les son propias.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Derecho Sindical y Corporativo**, Pág. 53

1.6 El derecho de asociación como requisito básico de la coalición

La razón por la que surge una coalición es por la necesidad que se tiene de asociarse entre varios seres humanos para lograr un objetivo, un fin, la coalición será pues el medio a utilizar para lograr el objeto.

1.7 Tendencia del hombre a la asociación

Suele atribuirse a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre. *“La vida social es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios”*

El hombre adquiere instintivamente conciencia de su debilidad y encuentra el modo de superarla en la unión de fuerzas con sus semejantes. Probablemente los primeros pasos del hombre se producen en un ambiente de absoluta desconfianza, pero después, al advertir sus limitaciones, decide unir sus escasas fuerzas con los demás para, de ese modo, superar los infinitos escollos de un mundo esencialmente hostil.

La sociabilidad del hombre no debe entenderse, sin embargo, como un factor determinante de su espíritu clasista. Lo social, dice Isaac Guzmán Valdivia, es condición forzosa del hombre. *“No hay vida humana que directa o indirectamente no sea vida en común”*. El hombre siempre ha estado en contacto con sus semejantes⁶. La convivencia puede ser de diferentes maneras. Cuando los hombres habitan en un mismo lugar y participan, en común, de las condiciones del medio, la convivencia es *estática*. Si, por el contrario, implica una actuación en común, “un actuar estando juntos”, la convivencia es *dinámica*. De esta convivencia dinámica surge la conciencia de lo social.

⁶ El conocimiento de lo social. **La sociología científica y la Antología Social**. Pág. 114

La asociación, como fenómeno consciente es resultado de la convivencia dinámica. Implica un intercambio, la transferencia del “yo” al “tú”, la comunicación, la mutua dependencia. Surge, tal vez, como un proceso intuitivo pero al crear conciencia, la sociabilidad, el actuar en común, se transforma en un objetivo. El hombre busca asociarse para que, al sumar sus fuerzas a las de sus semejantes, queden a su alcance aquellos objetivos que escapaban de su acción individual.

La asociación no es creación del derecho. Se trata, por el contrario de un fenómeno anterior al derecho. Inclusive, según recuerda Francisco Ferrara: “*El Derecho romano antiguo ignora el concepto de persona jurídica*”⁷. De ahí que constituya una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor lega a una realidad social.

El espíritu asociativo del hombre se expresa de muy diferentes maneras a lo largo de la historia. Responde, a veces, al instinto sexual; en otras, a la necesidad de defensa frente a los elementos naturales o, inclusive, frente a otros hombres. Puede obedecer a razones de parentesco: el hecho de descender de un tronco común; a razones religiosas, políticas, de raza.

Pero en su actividad el hombre encuentra un motivo fundamental para constituirse en grupo. La Historia nos muestra, generosamente, ejemplos de ellos.

Tiene razón Alberto José Carro Igelmo cuando afirma, al referirse a las primeras agrupaciones profesionales que: “*todas las formas asociativas relacionadas con el trabajo que se nos han presentado como precedente del sindicalismo, nada o muy poco tienen que ver con el fenómeno tal como hoy se nos ofrece...*”⁸. Sin embargo resulta preciso referirse a ellas, así sea someramente, aunque sólo se logre con ello, de un lado, comprobar la naturaleza social y en ocasiones puramente gregaria del

⁷ Centro de Estudios Sociales. **Teoría de las personas jurídicas**. Pág. 21

⁸ Abellán, Juan. **Introducción al Derecho Sindical**, Pág. 18.

hombre y del otro, que el sindicalismo solo puede entenderse, precisamente, a partir del fenómeno económico que lo determina, esto es, la Revolución Industrial.

Guillermo Cabanellas hace una relación histórica, amplia y detallada, de las asociaciones profesionales presindicales. Puede afirmarse que el origen de las corporaciones de oficio, en sus más remotos antecedentes, se pierde en la noche de los tiempos. Los historiadores hacen referencia a fuentes que más tienen de incertidumbre que de veracidad. Suele citarse, entonces, sin excesiva seguridad, que en la India existían asociaciones, corporaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos, gobernadas por un consejo y capaces de contratar y de comparecer en juicio.

Todo esto es impreciso. Sin embargo la historia más reciente: Roma, la Edad Media, y la Edad Moderna, conocen de formas específicas de asociaciones profesionales.

a) *Roma*.- Los colegios romanos tienen, sin duda, una relación importante con las corporaciones de oficios pero difícilmente pueden ser considerados como asociaciones profesionales. El hecho de que agruparan a personas de actividad semejante, específicamente los *collegia artificum vel opificum*: pueden citarse los colegios de boteros, panaderos, salchicheros, carpinteros, herreros, etc., no atribuye a esos colegios una finalidad profesional. No existían en ellos reglamentación del trabajo, reglas sobre aprendizaje ni categorías profesionales. Ello se debe, explica Cabanellas, a que en Roma era escaso el trabajo libre.

Los colegios tenían autoridades y su jerarquía corporativa presentaba tres grados: los cuestores, curadores o síndicos, encargados de los intereses sociales; los simples miembros del colegio o colegiados y los diversos magistrados que presidían las deliberaciones.

Los ejércitos romanos llevaron la organización colegial por todo el Imperio. De la misma manera, su desintegración produjo la de las corporaciones. Hay dudas respecto de su relación con las gildas germánicas y anglosajonas, pese a las características comunes de ambas.

b) Las guildas.- En la Edad Media, específicamente en la temprana Edad Media, cuyo principio podría ubicarse con ciertas dudas en el siglo V, en coincidencia con las invasiones de los germanos en Europa occidental, se produce una cierta manera de convivencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas. Debe recordarse que Alarico pacta con Teodosio en el siglo IV y sólo a su muerte, en 395, comienzan los visigodos la conquista.

La temprana Edad Media presencia el tránsito de la idea de que el destino del hombre se cumple sobre la tierra, a la tesis de que en el más allá encuentra el hombre la justificación de su vida terrenal. Esta mezcla de paganismo y religiosidad se vincula estrechamente al espíritu guerrero. En otra ocasión dijimos a este propósito que se trata de una sociedad agresiva, con espíritu nómada y deseo de conquista en sus esferas superiores. El paganismo impregnado de religiosidad, la actividad guerrera y el deseo de conquista crean un hombre poco afecto al trabajo. Este es aún servil, tal vez ya no en la misma medida de la esclavitud, pero en todo caso queda a cargo de las capas más bajas de la sociedad.

Las guildas nacen, probablemente, al calor de los convites, su origen se encuentra en las reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de la paz y de la guerra. Los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente. Se dice que las guildas fueron como familias artificiales “formadas por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse, sus miembros, en determinadas circunstancias.”

1.8 Derecho a la libertad de asociación en general y a la libertad específica –asociación profesional-

Para comprender mejor el derecho de asociación es preciso establecer sus relaciones y diferencias con otras garantías que le son afines. Estos son los de reunión y de sociedad. Veremos las diferencias entre la asociación en general y la asociación profesional.

El Derecho de reunión implica un agrupamiento momentáneo para estar juntos o pensar conjuntamente⁹. Como afirma De la Cueva, “*la reunión es al derecho de asociación, lo que la coalición al derecho de asociación profesional*”.

1.8.1 Asociación en general y asociación profesional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contiene en dos de sus disposiciones fundamentales, la referencia a la asociación en general y a la asociación profesional. La primera en el artículo 9o. y el segundo en el artículo 123 al señalar que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

De la Cueva, sin dejar de reconocer su identidad esencial, afirma que entre ambos derechos existen diferencias importantes. Siendo éstas las siguientes:

- El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres. Constituye una garantía individual. Por el contrario, el derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos. Es un derecho de clase.
- El derecho de asociación profesional es un derecho *especial* mientras que el derecho de asociación es un derecho *general*.
- El derecho de asociación es un derecho frente al Estado, en tanto que el de asociación profesional es el derecho de una clase social frente a otra, aún cuando también es derecho frente al Estado. De otra manera afirma de la Cueva –el sistema jurídico se acerca necesariamente a los totalitarismos.
- El derecho de asociación no sería bastante por sí mismo. Es preciso obligar a los empresarios a que traten con las asociaciones obreras. Esto puede lograrse de dos maneras: mediante la acción directa, a través de la huelga, que es la solución inglesa y francesa, o bien, mediante la imposición (legal) de la obligación, a cargo del empresario, de tratar con el organismo profesional. De

⁹ De la Cueva, Mario **Derecho Mexicano del trabajo**. Tomo I, Pág. 46

esta manera la asociación profesional implica una obligación de tolerar, a cargo de la otra clase, que no puede derivarse del simple derecho de asociación.

Dos afirmaciones se derivan de lo dicho por De la Cueva. En primer término, advertir que el derecho de asociación profesional tiene las características mencionadas sólo cuando se ejerce por la vía sindical. Hay formas diferentes de asociaciones profesionales que no gozan de los mismos privilegios. En segundo lugar, el artículo 123 de la referida constitución consagra una garantía de clase en beneficio principal de las clases obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflicto, predominará el interés del grupo sobre el interés individual.

Por su parte el eminente profesional Mario López Larrave al respecto señala: Cuando la libertad individual es protegida por el derecho objetivo –citando a Hugo Rocco en su obra¹⁰- se transforma de libertad de hecho en libertad jurídica. Cuando el Estado reguló el derecho de los individuos para asociarse en cumplimiento de los distintos fines de la vida humana, reconoció el derecho a la libertad de asociación en general. Y cuando más tarde, el Estado termina con la proscripción de las asociaciones o uniones de trabajadores para la defensa de sus derechos gremiales, reconoce el derecho a libertad de sindicación o asociación profesional.

Mucho se ha discutido en torno al problema de si el derecho de asociación profesional no es más que una prolongación y manifestación específica del derecho general de asociación, o si por el contrario, aquel es un derecho con sustantividad propia y totalmente diferente a éste.

Kaskel¹¹ opinaba que el derecho de asociación profesional no era más que una aplicación del derecho general de asociación, mientras que su coterráneo Niperdy sustentaba el criterio de que eran dos derechos radicalmente distintos, tanto porque en la historia el derecho de asociación profesional había subsistido sin libertad de asociación general y viceversa, como fundamental por la diversa protección jurídica a que apuntan ambas instituciones: el derecho general de asociación concedía

¹⁰ López Larrave, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**. Pág.5

¹¹ López Larrave. **Ob Cit** Pág. 5

protección contra el poder público, mientras que el derecho de asociación profesional concedía protección contra determinados poderes sociales.

Más recientemente, García Abellán es de la opinión de que tanto por su finalidad, como por su consideración política y por su estructura jurídica, son instituciones diversas e inenlazables.

De la Cueva reconoce que ambas instituciones tienen una historia y un propósito esencialmente diversos, no por ello puede ignorarse su vinculación estrecha. Pero en lo fundamental comparte la opinión de Nipperdey, cuando asienta que: “La libertad de asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, no es un derecho frente al Estado, sino que es un derecho de los miembros de una clase social frente a los miembros de la otra clase social. No es un derecho del hombre frente al estado, sino un derecho de clase; y su fundamento material, como hemos indicado, es la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores, la fuerza del capital”.

Mario López Larrave, afirma compartir la opinión del profesor De la Cueva, haciendo la salvedad de que el derecho de sindicación en países en donde en materia social se vive todavía a principios del siglo XIX –como ocurre en algunas naciones centroamericanas- la asociación profesional es un derecho subjetivo público frente al estado y un derecho social de los trabajadores frente a la clase propietaria de los medios de producción.

CAPÍTULO II

El derecho de coalición

2. Asociación profesional y sindicato

Tradicionalmente se utiliza la expresión “asociación profesional” en el significado coincidente con “sindicato”. Sin embargo de los textos en la doctrina y de la ley parece derivarse la idea de que asociación profesional y sindicato no son términos análogos, aún cuando se utilicen como tales.

El derecho de los patronos y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, admite que lo hagan por la vía sindical o en su caso que acudan solamente, a la asociación profesional, y es de esa manera, que alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo, concluyéndose que se denomina asociación profesional a nuestra figura de la coalición.

2.1 Tendencia a confundir ambos términos:

Desde tiempos históricos, ha existido la tendencia a confundir y/o utilizar los términos coalición y sindicato como sinónimos, términos con los cuales se pretende nombrar conjunta e indistintamente a la agrupación de trabajadores organizados que buscan la obtención de un fin común.

Aunque comúnmente se utilice más el término sindicato, sin el surgimiento de la coalición el sindicato no existiría, pues es la coalición la que le da origen, primero en el objetivo común de defensa de intereses, en la reunión de varios trabajadores; aunque posteriormente adquiere personalidad propia en virtud de las propias características que lo van formando.

La similitud que existe entre ambas figuras ha llevado a confundir el significado de cada una, si bien es cierto, el objetivo de ambas es el mismo, su desenvolvimiento y aceptación en la práctica provoca marcadas diferencias como vamos a establecer más adelante.

2.2 Estudio comparado entre la Coalición y la asociación profesional o sindicalismo:

Para dejar establecidas las diferencias y similitudes de estas figuras, es necesario que tengamos presente la denominación de dichos términos: sindicato es un conjunto de trabajadores organizados e inscritos ante la Dirección General de Trabajo, compuesto por no menos de veinte miembros, que se organiza con el objeto de tener determinado quien va a representarlos ante las autoridades laborales y patronales en el momento que surja un conflicto colectivo de trabajo. Y coalición: es la reunión temporal de trabajadores que se organizan al momento de surgir un conflicto colectivo de trabajo, con el fin de nombrar a quienes los representen ante dicho conflicto.

2.2.1 Generalidades de la asociación y la coalición

La historia de la coalición y el sindicato, es la de las luchas obrero-patronales, porque estas organizaciones son medularmente defensivas, creadas para proteger los intereses de clase o de grupo.

Algunos tratadistas, en cuanto a la Coalición, se remontan al año 1490 antes de Jesucristo, durante el movimiento efectuado en el reinado de Khophrou, por los ladrilleros sin paja, como una de las primeras huelgas de la historia.¹²

Entre los siglos XI y XIV, la intensificación de la competencia económica derivada del incremento del comercio, el exceso relativo de trabajadores causado por la afluencia a las ciudades de siervos fugitivos y campesinos contra los abusos de los señores feudales fue determinando la unión de los artesanos en gremios. El florecimiento del régimen gremial es característico del feudalismo, en esta etapa. El gremio defendía el derecho exclusivo de los artesanos a ejercer el oficio a que estaban dedicados y reglamentaba los detalles del proceso de producción. Con las organizaciones gremiales de los artesanos coexistían las corporaciones y guildas de comerciantes.

¹² De la Cueva, Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo** T. I, II pág. 228

Durante la edad media surge el régimen corporativo cuya finalidad principal era defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quien no era parte de ellos y evitar la libre concurrencia entre los maestros. Estas finalidades aclaran la diferencia esencial que existe con los sindicatos de trabajadores, pues mientras éstos son armas en la lucha de clase, tratan las corporaciones de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase.

La actitud intransigente de las corporaciones al impedir el libre ejercicio del trabajo, coartando el derecho de los trabajadores que buscaban un desenvolvimiento libre; provocó el surgimiento de las llamadas asociaciones de compañeros, cuyos caracteres son sensiblemente iguales a los de nuestros sindicatos actuales¹³.

Las asociaciones de compañeros existieron en toda Europa, constituían el grado intermedio en la corporación. Eran generalmente hombres maduros, que habían concluido sus años de aprendizaje y se encontraban en espera de una oportunidad para adquirir la maestría. Su condición social era relativamente satisfactoria, pues la intimidad con su maestro hacía que recibieran un tratamiento humanitario; sin embargo, los compañeros eran un grupo social y económico distinto de los maestros y poco a poco se fue formando conciencia de la necesidad de su unión, dando origen a las uniones de compañeros. Entre las más antiguas están las de albañiles y maestros de obras, etcétera.

En el siglo XVI, con la victoria del mercantilismo, devino la política económica de los Estados europeos, principalmente de Francia e Inglaterra, cuya esencia era la búsqueda de una balanza comercial favorable, protegiendo a las corporaciones de las asociaciones de compañeros. En este siglo se produjo la descomposición del sistema corporativo, cuyas causas son múltiples: el crecimiento de las ciudades, aumento de necesidades sociales, el mayor tráfico mercantil, la navegación marítima, el descubrimiento de América, etcétera. También los años de aprendizaje para los

¹³ Chacón Linares, Julio César **La coalición y el sindicato de trabajadores en el derecho laboral guatemalteco con breves consideraciones sobre la legislación centroamericana.** Pág. 5.

compañeros aumentaron, el examen para adquirir la maestría se complicó, el salario no aumentaba en proporción al costo de la vida, y el monopolio de la producción impedía el surgimiento de nuevos talleres. Y llegó una época en que los compañeros no podían encontrar ocupación en sus ciudades; estas injusticias desencadenaron la pugna entre los maestros y los compañeros. Así tenemos que Francia a través del famoso edicto de Turgot, en febrero de 1776, suprime las corporaciones, pero debido a la presión que los maestros ejercieron se restauraron aunque con limitación.

Las asociaciones de compañeros, a su vez, se transformaron en organismos de lucha y cambiaron sus denominaciones, verbigracia: federaciones, gremios; su propósito ya no era puramente mutualista, sino, como en las asociaciones de mundo capitalista, era ahora la defensa de los intereses comunes y la lucha por mejorar las condiciones de vida. Las armas utilizadas en su lucha con las corporaciones fueron varias: 1) el boicot, a través de la cláusula de exclusión; 2) la huelga y 3) el abandono del trabajo, cuando no les hacían justicia.

Las asociaciones de compañeros, por no estar legalmente autorizadas, tenían un carácter de sociedades secretas y representaban una fuerza revolucionaria. El poder público las vio con desconfianza, por lo que en la legislación existente era prohibida la coalición, pero hubo de sostenerse la primera batalla para conseguir la libertad y el derecho de coaligarse.

Pero es solo a través del tiempo, que en su transcurrir lento pero seguro, que las asociaciones de compañeros van tomando fuerza y dejando las bases bien cimentadas para que de ahí en adelante, fueran surgiendo las asociaciones de trabajadores que a su vez constituyen las bases sólidas de los sindicatos.

2.2.2 Sus similitudes: Propósitos.

Entre las similitudes que identifican a la coalición y al sindicato, queda establecido que la principal se refiere a los propósitos que las identifican, pues la

finalidad de ambas es la misma, conseguir mejoras y superar las que existan en el grupo de trabajadores del gremio o empresa a que pertenezcan. Además no dejemos a un lado que en ambas figuras la representación la ejercen todos los trabajadores que la conforman, la que se delega por voluntad de los mismos a un grupo determinado de trabajadores. Aunque una –la coalición- no expresa su reconocimiento legal, ambas figuras están contempladas en nuestro ordenamiento jurídico laboral, es decir, en el Decreto 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo vigente. Sobre la regulación de estas figuras estudiaremos más adelante como se contemplan en la legislación.

2.2.3 Sus Diferencias

Del estudio anterior, determinamos las siguientes diferencias entre la coalición y el sindicato, aunque como se ha venido afirmando, la segunda es consecuencia de la primera.

- **TEMPORALIDAD:** Mientras que la coalición es una organización con carácter temporal, pues una vez conseguido el propósito para el que se constituyó, deja de existir; el sindicato será una agrupación de trabajadores de carácter permanente, pues se constituye con ese fin, el de estar siempre presente en el caso de surgir algún conflicto colectivo de trabajo.
- **MOMENTO DE ACCIÓN:** Porque mientras que el sindicato normalmente ya se encuentra constituido y legalmente reconocido de conformidad con el Derecho del Trabajo, la coalición solamente se forma al momento de ser necesaria, es decir, cuando surge el conflicto en que debe actuar.
- **REPRESENTANTES:** La representación de la coalición ante la fase conciliatoria será ejercida por tres miembros electos en una asamblea en la que se le otorgaron facultades suficientes para suscribir cualquier arreglo; mientras que en el sindicato, todos sus miembros tienen dicha representación, debiendo acreditar la misma con certificación del acuerdo respectivo en un Consejo.
- **REGULACIÓN LEGAL:** El reconocimiento legal de la coalición no está determinado en la ley, estando expuesto tácitamente en los artículos 374, 375,

376 y 377 del Código de Trabajo; mientras que el sindicato si aparece reconocido legalmente en el artículo 206 del citado código.

2.3 Sus Ventajas y desventajas

Es evidente que son más las ventajas que desventajas de ambas figuras, pues por los objetivos que persiguen, al organizarse los trabajadores los resultados a la larga devienen en beneficio para ellos.

Mientras que si no se organizan, cada uno tendría que velar individualmente por sus intereses, y lastimosamente podemos deducir que las resultas serían mucho más lentas y costosas para el trabajador.

2.4 Inamovilidad

La inamovilidad de que gozan los trabajadores tanto en la coalición como en el sindicato es uno de los derechos que otorga tanto la Constitución política de la república en el ya estudiado artículo 102 literal q) en el primer párrafo al determinar que 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 el derecho colectivo del trabajo, como garantía de protección de los trabajadores antes las injusticias del patrono. Y por no existir una regulación expresa de la coalición, y trayendo a nuestro estudio el Principio de Supletoriedad, deviene supletoria su aplicación a los miembros de la coalición, pues tengamos presente que si se está constituyendo un sindicato es porque hay una coalición que quiere ser reconocida como sindicato.

2.5. Etapas del derecho de coalición

Procurando no extendernos más que lo necesario, necesitamos recordar que posteriormente al surgimiento del clan que no fue más que un grupo estrechamente solidario, homogéneo, igualitario, unido por un vínculo consanguíneo que unía no sólo

a los padres y a los hijos, sino que también a las familias de los hijos –una extensión prolongada de la familia-, tuvo su surgimiento lo que conocemos como colegio romano.

El origen de los colegios alcanza a remotos tiempos y las asociaciones de artesanos, con distintos nombres y caracteres, van formalizándose hasta llegar a su concreción legal, es decir, a su realización. Así una ley de Solon, conservada por Gayo en el Nuevo Digesto Italiano permitía a los distintos colegios o hetairias de Atenas, como también se les denominó, cuya existencia proclama y reconoce, formar libremente su reglamento, siempre que los mismos no fuesen contrarios a las leyes del Estado.

Posteriormente reconocemos las gildas, que consistían en familias artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidos sus miembros por el juramento de ayudarse y defenderse en ciertas circunstancias, trataban sobre la mesa, entre repetidas libaciones, los negocios graves e importantes, así en la paz como en la guerra.

Cabe mencionar que las gildas pueden agruparse en tres categorías: religiosas o sociales, de artesanos y mercaderes. Las primeras son asociaciones de defensa mutua o asociaciones religiosas; las gildas de mercaderes tenían por objetivo principal asegurar a sus miembros la protección de sus personas y bienes. Tanto las gildas sociales como las mercantiles no tenían carácter profesional, y sin embargo, las de artesanos y las de mercaderes fueron ante todo una fusión de intereses, de comunidad de esfuerzos, de estrecha alianza del trabajo con el trabajo.

Respecto al origen de las corporaciones gremiales, la opinión de los tratadistas no es uniforme. Existen dos teorías principales: la primera, que constituyen restos de instituciones anteriores, ya romanas o bizantinas, procederían de aquellos colegios de gentes modestas. La segunda: tendrían particularmente en el Norte, un origen germánico: se derivarían de las gildas, o quizás descenderían en línea recta de aquellos ministeriales, de aquellos servidores que, en todo dominio real o feudal, un poco extenso, se agrupaban por profesiones, bajo la autoridad de un jefe. Según otros,

en fin, la Iglesia, la gran asociación internacional, habría, con el ejemplo de sus órdenes monásticas y de sus cofradías piadosas, dado lecciones a los laicos, lecciones y modelos que ellos supieron aprovechar. De acuerdo a la segunda tesis, no tendrían otro origen que la creación: “habrían nacido por una especie de generación espontánea, sin tener ningún parentesco con el pasado. Serían hijas de la necesidad que obligó a los débiles, para poner algún remedio a los desórdenes y abusos de que eran víctimas, a estrecharse unos con otros, a coaligarse para defenderse: serían resultado del gran movimiento asociador que, influyendo, sucesivamente, en el terreno político y en el terreno económico, hizo hacer, primero, los municipios, y creó así el medio social en el que podrían y debían brotar y vivir las corporaciones”.¹⁴

La esclavitud, los adictos a la gleba, la servidumbre y el vasallaje, corresponden a la que hemos llamado edad agrícola. Ya en el siglo XII se inicia la denominada era urbana o industrial, no en el sentido del siglo XIX, sino en el de artesanía. Surge una resurrección de la vida urbana y, al mismo tiempo, un renacimiento del espíritu corporativo.

Las corporaciones de oficios se consolidaron fácilmente por la bondad del contenido de sus estatutos, por la inmejorable organización que respecto a la época en que se desarrollaron representaban, por la capacidad de los artesanos, verdaderos artistas en la calidad de sus trabajos, y por el espíritu de unidad que constituía su base. Decayeron al ser corrompidas sus normas, al modificarse o adulterarse éstas aplicándolas en beneficio de unos pocos, por lo que, frente a los gremios reconocidos, surgieron sociedades secretas que, organizadas por los compañeros, iban demoliendo el prestigio del sistema. Luchaban las corporaciones unas con otras, y los pleitos entre ellas se eternizaban, las más de las veces originados por cuestiones pequeñas, intrascendentes, que obstaculizaban el desarrollo del trabajo en su aspecto técnico. Los gremios se hacían conservadores y rutinarios: la única preocupación de los maestros era ejercer un monopolio profesional e industrial en beneficio de ellos y de los suyos. Como acertadamente señala Tomás Amadeo¹⁵ “las corporaciones tuvieron su hora. Nacieron como instrumentos de la libertad y han sucumbido cuando se

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Derechos Sindical y Corporativo**. Pág. 25

¹⁵ Amadeo, Tomás. **Los Sindicatos profesionales en el extranjero y en la república argentina**. Pág. 40

convirtieron en armas de la opresión". En este sentido, las corporaciones propiciaron el ambiente necesario para que el espíritu de libertad colectiva de trabajo fuera formándose en el interior de cada uno, provocando asimismo su propia destrucción.

Las corporaciones han sido atacadas duramente, expresándose que éstas, por ser su base el monopolio que ejercían, privaban de libertad y detenían toda evolución técnica. Pero hay que tener en cuenta que ellas no han sido otra cosa que una realidad en la evolución social. Buenas en principio, útiles y necesarias en sus comienzos, al degenerar merecieron, con justicia, su destrucción. Los hechos reales tienen su apreciación, y éstos demuestran como el sistema gremial dio un margen floreciente al trabajo, y que destruido este sistema hubo de producirse ese caos que la libertad absoluta de trabajo llevaba en su seno, de lo que es buena prueba el siglo XIX. Pero el desconcierto no se produce por la simple supresión de las corporaciones, sino que es anterior, se inicia a partir del instante en que los gremios han dejado de ser libres, han perdido toda acción evolutiva y han pasado a constituir la fortaleza que defiende los privilegios de una oligarquía. La adulteración de los fines nobles que las corporaciones perseguían fue el comienzo del caos en materia laboral, por lo que, buenas en su esencia, se convirtieron en un arma de doble filo, y como tal, en un peligro.

La razón principal que motivara la desaparición de los gremios es que éstos fueron incapaces de amoldarse a las nuevas formas económicas. El desarrollo industrial no podía detenerse por más tiempo, y aquellas corporaciones que habían cumplido, con exceso, la misión que tuvieron de regular y vigilar la economía, fueron incapaces, por más tiempo, de seguir rigiendo la vida del trabajo, de la economía, la distribución de los productos, el régimen integral de la vida de las ciudades que comenzaban a nacer al conjuro de los grandes descubrimientos. La técnica nueva se impuso, y ésta hubo de ser la palanca que derribara a los viejos gremios, incapaces sus dueños de comprender que dicha técnica exigía, también, nuevas fórmulas, atemperadas a los tiempos, cuya marcha no podía, en modo alguno, detenerse.

La utilidad principal de las corporaciones estribaba en que ellas encaraban el principio de la asociación, la solidaridad natural entre los individuos del mismo oficio o profesión. Mantenían un rango y una jerarquía necesarios para el desarrollo económico, e impulsaban, en tanto les fue posible, el desarrollo técnico de la industria, al establecer condiciones de capacidad –la obra maestra- para pasar de un grado a otro en la escala gremial. Ellas lograron, efectivamente, la libertad de trabajo, frente al poder opresor de los señores feudales, primero, y de la monarquía, después. Las corporaciones, más que negar la libertad de comercio y de trabajo, lo que hacían era reglamentar la forma de ejecutarlo. No se podía trabajar sino en las condiciones establecidas por el gremio, cuyas facultades eran absolutas. Estas bases significaban una armonía, necesaria para el desarrollo de todo régimen laboral. Los estatutos de las corporaciones eran la ley que servía para regir al trabajo, y suprimidas las corporaciones desapareció con ellas toda reglamentación del trabajo, con lo que se destruía, juntamente con el sistema corporativo, el sistema laboral. El sistema corporativo, en cuanto que reglamentaba las condiciones de acuerdo a las cuales debía ser prestado el trabajo, se abandonó de pronto a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX cuando se declaró, en nombre del liberalismo, que nada había que hacer, que al ser libres obreros y patronos, los primeros para prestar sus servicios, y los segundos para aceptarlos, cualquier intromisión significaría necesariamente la modificación del sistema natural y espontáneo que debía regir toda la vida social, económica y política. De aquí data uno de esos errores que, no por ser imprevisible, deja de ser menos perjudicial. La libertad, bien pronto, se convirtió en un arma opresora para los humildes trabajadores que se encontraban sin la defensa que para salvaguardia de sus derechos representaban las reglamentaciones del trabajo contenidas en los estatutos de los gremios y corporaciones de oficios. Es así como Renard citado por Guillermo Cabanellas ¹⁶ ha podido decir que “las causas que han hecho morir las corporaciones han hecho nacer a los sindicatos”, y lo que hace exclamar a Tomás Amadeo: “Nunca pasaron los obreros, desde las épocas de la esclavitud y de la servidumbre, por una situación más penosa”.

¹⁶ Amadeo, Tomás. **Los Sindicatos profesionales en el extranjero y en la república argentina**. Pág. 64

En mi propio criterio, los cambios operados con la desaparición de las corporaciones, si bien afectaron a aquellos trabajadores desvalidos eran necesarios para dar fin a una época en la que la reglamentación corporativa era más que evidente; para que una figura se transforme es necesario ver cambios drásticos aunque a veces lentos que vayan marcando los mismos y tomar el valor suficiente para darles la fuerza que necesitan. En nuestro caso, el verse abandonados los trabajadores y desprotegidos, los obliga a considerar su situación y buscar formas para protegerse a si mismos, provocando en ellos el espíritu de asociación que busca la protección a sus propios intereses.

Las corporaciones, que dejaron entrever en su seno a dos clases sociales definidas: la de maestros y la de obreros, dieron base suficiente para que de su seno surgieran los patronos, que en parte eran los antiguos maestros, y la masa proletaria integrada por los compañeros constituyó a los trabajadores. Es entonces que se convierten, como señala Renard, en instrumentos de tiranía para los que están fuera. Y a esto agrega por su parte Unsain: "Sus rencillas, sus abusos, sus monopolios y su espíritu de oposición a un progreso impuesto por el cambio de los tiempos, fueron factores que cooperaron con aquellos a su decadencia, poco menos que completa en el siglo XVIII".

Las corporaciones, según gran número de economistas, sacrificaban a favor de un corto número de privilegiados: a) los progresos de las artes, por falta de emulación; de interés, y de ocasión de apartarse de la rutina; b) La libertad de industria, los medios de existencia, y alguna vez la aptitud superior del que no había podido hacerse con título de maestro; c) El interés de los consumidores a quienes el monopolio privaba de las ventajas de la concurrencia en el precio, y de la elección de la calidad.

Antoine ¹⁷ por su parte, establece que los inconvenientes de los gremios, a su supresión, eran:

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. **Derecho Sindical y Corporativo**. Pág. 64

a) **La facultad de señalar los límites de las industrias**, esto es, de determinar lo que puede hacerse o venderse por un gremio. Sin duda, estas dificultades se hacían sentir menos en un tiempo en que las invenciones o los cambios técnicos eran rarísimos, pero, con los progresos de la industria, se hicieron cada vez más intolerables;

b) **El monopolio concedido a los gremios** degenera fácilmente en un feudo industrial, en provecho de un pequeño número de miembros. El poder y la riqueza del gremio puede concentrarse en manos de algunos ricos industriales o comerciantes, que empleen muchos obreros, privándoles de la esperanza de llegar a ser maestros. En tales casos dejan de tener eficacia los antiguos reglamentos para asegurar la calidad de los productos, porque no es fácil que los monopolizadores se denuncien a sí mismos;

c) En general, el monopolio concedido a los gremios degenera, por una fácil pendiente, en espíritu de rutina, en hostilidad al progreso industrial, y en reglamentos vejatorios de los métodos de producción. A esto se puede agregar el peligro de la intrusión del Estado y la rapacidad del fisco.

Las ventajas que aporta Antoine en beneficio de los gremios son: velaban por los intereses comunes del patrono y del obrero; les servían de lazo de unión; establecían una jerarquía fundada, más que en la fortuna, en el mérito, y hacían que reinase una saludable armonía en el arreglo, siempre difícil, del salario. Gracias a este sistema se mantuvo durante siglos la paz en el régimen del trabajo.

Pueden concretarse así las ventajas que las corporaciones reportaban:

- a) supresión del paro involuntario forzoso, puesto que las asambleas generales limitaban el número de maestros, obreros y aprendices, para que no hubiera superproducción;
- b) Descanso del sábado inglés o del lunes por la mañana;

- c) la seguridad que el obrero tenía de aprendices por la circunstancia de que el hogar era una prolongación del taller, y recíprocamente;
- e) la buena calidad de la mercadería, puesto que los jurados debían vigilar que fuese de primera clase;
- f) la forma de ejecutar el trabajo, determinada exactamente por los reglamentos;
- g) la fijación de precios uniformes para el trabajo, que impedía la competencia;
- h) el constante estímulo para mejorar la producción;
- i) la producción de los derechos, defendidos por la corporación y la fijación de los derechos de los patronos, de los trabajadores y de los aprendices;
- j) la distribución de la producción y la fijación de ésta de acuerdo con el consumo;
- k) la distribución de la materia prima de acuerdo con las necesidades de cada uno de los patronos;
- l) la excelente competencia de la mano de obra, por la exigencia de un examen y de la obra maestra;
- ll) la no existencia de problema social alguno, ya que se determinaba una evolución natural de las diversas clases de trabajadores, permitiendo todos elevarse de grado y llegar a la maestría;
- m) aseguraban, en base a socorros futuros, pensiones a las viudas, a los huérfanos y a los obreros inválidos para el trabajo;
- n) reglamentaban minuciosamente las condiciones de trabajo, evitando el desgaste excesivo de la mano de obra.

Estos fines, cuyas ventajas son indudables, fueron en la práctica desnaturalizados, y así quienes defienden a ultranza el sistema corporativo no ven en él más que la letra, pero olvidan gran parte de la realidad: los que lo atacan, tienen en cuenta sólo la última etapa corporativa, y olvidan el espíritu noble que caracterizó a sus comienzos a la organización corporativa.

2.6 El derecho de Coalición en Guatemala

En Guatemala, existió el sistema corporativo que imperó en Europa, así se encuentra en nuestra historia colonial en la que consta que los artesanos fueron famosos por sus obras, principalmente los maestros dedicados a la elaboración de imágenes religiosas y construcción de edificios e iglesias. Respecto a la época independiente, la regulación laboral fue muy incipiente, a falta de leyes nuevas de trabajo desde 1,871 se aplicó fundamentalmente el viejo derecho español. Con la revolución liberal del General Justo Rufino Barrios, se inició la fase de la codificación emitiéndose el Código Civil, el Penal, de Procedimientos, etc. No obstante esta inquietud por la emisión de leyes, el poder público no se preocupó por emitir una ley específica de Trabajo.

Durante el régimen liberal se fueron gestando las primeras organizaciones de artesanos con un carácter predominantemente mutualista, que se expresaba a través de cajas de ahorro, asistencia por enfermedad, programas de instrucción, capacitación y socorro mutuo, conformadas tanto por artesanos dueños de talleres, los operarios que trabajaban con ellos, como por trabajadores independientes. La creación de las primeras sociedades de artesanos, fue a partir del 15 de junio de 1,877, con la Sociedad Central de Artesanos¹⁸, que fue realmente una coalición debido a que no se fundamentó en ninguna legislación, y el 15 de marzo de 1,881 con el nacimiento de la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango, que se fundamentó en la Ley Constitutiva de Guatemala, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de diciembre de 1,879, Constitución en la que por primera vez se estableció el derecho de asociación genérico. Dichas organizaciones de trabajadores respondían a las necesidades económicas inherentes al nuevo modelo de gobierno, que implicaba el fomento a la propiedad privada y la iniciativa individual de cada propietario. Ya con fundamento constitucional el 12 de octubre de 1892 se funda la sociedad “El Porvenir de los obreros” siendo hasta en el año de 1894 que obtuvo su reconocimiento oficial por parte del gobierno de José María Reyna Barrios, asociación que existe a la fecha.

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 58

C A P Í T U L O I I I

3.- Coalición

Se hace necesario, en primer lugar, determinar cuales son los elementos, características y finalidad de la coalición para establecer en base a ellas una conceptualización y definición de dicha figura.

Para el efecto se establecen los siguientes:

3.1 Elementos

Los elementos de la Coalición que señala el Licenciado Julio César Chacón Linares, en su tesis de graduación ¹⁹, son los siguientes:

- 3.1.1 Personales:** Fuente principal del derecho de asociación, formados por los seres humanos, lo constituyen los trabajadores o patronos, que se organizan, para la defensa actual de sus derechos e intereses comunes.
- 3.1.2 Teleológicos:** Es el objeto y fin que persigue el grupo coaligado; el objeto es la defensa de sus derechos e intereses, y su fin que es eminentemente inmediato, es la solución de las diferencias o conflictos colectivos surgidos entre trabajadores coaligados y patronos y viceversa, siguiendo el procedimiento que determine cada legislación. O bien el antecedente necesario para la constitución de las asociaciones profesionales.
- 3.1.3 Formales:** Para su formación, el grupo coaligado no requiere llenar requisitos especiales, como los sindicatos –postura sostenida por la investigadora- ya que a través de un simple acuerdo o pacto se concertan para resolver el conflicto que la motivó. Es decir, no se exigen requisitos formales previos, a su acción concertada, pero si posteriormente para acreditar su representación como tal, ya sea por medio de actas, mandatos, o siguiendo las prescripciones del derecho común.

¹⁹ Chacón Linares, Julio César **La coalición y el sindicato de trabajadores en el derecho laboral guatemalteco con breves consideraciones sobre la legislación centroamericana.** Pág. 22

Desde mi punto de vista y a un criterio muy personal considero como elementos de la coalición los siguientes:

- **PERSONALES:** Porque tanto en la coalición como en el sindicato son aquellos hombres y mujeres -conocidos aquí como trabajadores y patronos- que lo integran quienes le dan vida a las mismas, sin la existencia de los seres humanos no tendría razón de ser de la coalición y tampoco del sindicato.
- **ESENCIALES:** El conflicto, este elemento es la esencia, pues la razón para que los trabajadores y patronos sean motivados a actuar a través de las figuras estudiadas es el surgimiento de un conflicto, que ponga en peligro sus intereses o derechos.
- **FORMALES.** En este aspecto concuerdo con el Licenciado Chacón Linares, ya que no obstante no tener grandes formalidades para su formación, el grupo coaligado si las tiene y deben seguirse para dar el fiel cumplimiento para su aceptación y fiel funcionamiento.

3.2. Características

3.2.1 Características doctrinarias

Las características que fundamentan la coalición, según la doctrina son:

- i. ACCION CONCERTADA
- ii. ESTADO TRANSITORIO

Podemos decir sobre la primera característica, que se denomina **acción concertada**, porque es una organización que se pacta o acuerda para la defensa de los derechos e intereses comunes de trabajadores o patronos.

“Alberto Sidaqui, en cuanto a esta característica expone: hay ciertos actos reprobados por la ley que bien pueden ser el resultado de un acuerdo concertado entre un grupo de trabajadores o patronos, como por ejemplo la suspensión de labores sin

previo aviso de huelga o paro, el boicot, el sabotaje y otros análogos. Aunque puede resultar o producirse por la voluntad conjunta del grupo obrero o patronal, no gozan de a protección legal, y por lo tanto, cualquier Coalición formada con estos propósitos se hace responsable de las sanciones establecidas por la ley de trabajo y las penas, que si llegan a constituir esos hechos algún delito, le establezca el Código Penal.”²⁰

Guillermo Cabanellas, sobre el particular afirma: “la coalición, en significado amplio equivale a unión, alianza o liga, o convenio para una acción determinada o un fin concreto, constituye un concierto o acuerdo entre trabajadores o patronos para plantear un conflicto colectivo de trabajo. La Coalición se concierta para afrontar un antagonismo o se estructura en el curso de un conflicto agudo”²¹.

Ahora, refirámonos a la segunda característica de la coalición, el **ser transitoria**, esto es por ser una organización de hecho, de naturaleza emergente, temporal, aparecida por un acto externo que la provoca, y que, a la vez, determina el período de duración. Se forma para la defensa inmediata de un interés particular, actual de los derechos y necesidades comunes de los trabajadores o patronos; que se extingue al resolver el conflicto, o si se admite, que ésta es inaccesible. Afirma el tratadista que lo transitorio de la coalición lleva a plasmar sus objetivos en escuetos puntos, a veces no concretados ni por escrito.

El estado transitorio de la Coalición lleva el sigilo de algo momentáneo, pasajero, que no tiene continuación. Evoca además la idea de un conflicto entre patronos y trabajadores; la coalición muchas veces, es el preludio de una huelga o un luck-out, si la acción emprendida no llega a prosperar pacíficamente. Señala, que ésta agrupación se propone nada más que un resultado único y cercano. Una vez obtenido éste, la coalición se disuelve, o se disuelve también cuando no puede conseguir su objeto.²²

²⁰Chacón. **La coalición...** Pág. 23

²¹Cabanellas, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**, Tomo II, páginas 253 y 254

²²Ernesto Krotoschin, **Instituciones del Derecho del Trabajo**, página 192.

3.2.2 Características legales

En virtud de ser por todos conocidos que no existe una descripción expresa de la coalición en nuestro Código de Trabajo, vale decir que de conformidad con lo que se interpreta en el mismo, observamos las siguientes:

- *Es una agrupación de trabajadores conformada con un mínimo de tres miembros:* Al señalar el artículo 377 del Código de Trabajo que en el mismo pliego de peticiones se designarán tres delegados...
- *A la que se le confiere poder de actuación suficiente en la solución del conflicto.* Ya que se les conferirá poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum.
- *Se les nombra directamente por la asamblea de trabajadores.* En el mismo pliego de peticiones que presentarán como propuesta para la solución del conflicto, el cual ha sido redactado durante la reunión o asamblea de trabajadores.

3.3. Conceptos

3.3.1 Doctrinarios

Para *Nestor de Buen L.*, la Coalición “es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos, para la defensa de sus intereses comunes.”

Luis Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas definen a la coalición como “la acción concertada entre patronos y obreros, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses”

Paúl Pic en cuanto a la coalición, expone que ésta es la agrupación momentánea de obreros o patronos, llamada a disolverse una vez que el resultado se obtenga, o por el contrario, se admite que es inaccesible.

Según nuestro criterio, y tomando muy en cuenta la opinión de grandes expositores del derecho colectivo laboral, considero que la coalición puede ser definida de la siguiente forma: AGRUPACIÓN TRANSITORIA DE TRABAJADORES QUE UNIDOS POR UN FIN ESPECÍFICO, BUSCAN EL RESULTADO FAVORABLE EN LA SOLUCION DE UN CONFLICTO COLECTIVO LABORAL, COORDINÁNDOSE PARA OBTENERLO, Y EXISTIENDO ÚNICAMENTE PARA ESE FIN.

3.3.2 Legales:

El concepto o la definición de la coalición no aparece expresamente en el Código de Trabajo guatemalteco y tampoco en ninguna otra ley del ordenamiento jurídico laboral, pero aplicando supletoriamente el artículo 374, establecemos que consiste en UNA AGRUPACIÓN (que el texto legal denomina consejo o comité) ESTABLECIDO EN CADA LUGAR DE TRABAJO, COMPUESTO POR NO MÁS DE TRES MIEMBROS (trabajadores), QUIENES SE ENCARGARAN DE PLANTEAR A LOS PATRONOS O A LOS REPRESENTANTES DE ÉSTOS, VERBALMENTE O POR ESCRITO, SUS QUEJAS O SOLICITUDES.

El artículo 377 exige también que estos tres miembros o delegados deberán conocer muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento –refiriéndose éste a el pliego de peticiones- poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

3.4. Finalidad

El profesor Mario de la Cueva, expone que la Coalición es un supuesto para la posibilidad del Contrato Colectivo, que ésta no es un fin, sino un medio que persigue la obtención del Contrato Colectivo de Trabajo²³.

²³ De la Cueva. **Derecho...**, Pag. 492

Lo circunstancial y lo limitado del propósito que se advierte con la Coalición, ésta suele constituir antecedentes u origen de huelga y de paro patronal; anuncian casi siempre una medida de acción directa que tiende a perturbar la paz industrial. No todas las coaliciones degeneran en conflictos, ni éstos en huelga, pero resulta evidente que ésta es la forma más característica, y en ciertas épocas la más frecuente, de manifestarse los conflictos entre trabajadores y empresarios, en actuaciones colectivas²⁴. Generalmente, la coalición persigue una modificación de las condiciones de trabajo.

Si bien es cierto, la coalición es una forma de organizarse de manera pacífica para obtener resultados positivos, en algunas ocasiones, no basta la buena voluntad para lograrlos, por lo que a través de la historia ha sido necesario valerse de ciertos medios de coacción a fin de poder ejercer cierta presión sobre los grupos poderosos, y en el transcurrir de la historia, la misma necesidad a proveído a los trabajadores de estos medios de coerción o coacción.

3.5. Clases de Coalición

Abellán²⁵ las denomina también como formas sindicales impropias, y las enumera de la forma siguiente:

- **La coalición como grupo profesional:** Las agrupaciones profesionales pueden serlo con carácter estable o circunstancial; estas últimas son integraciones, de hecho, de naturaleza emergente, aparecidas por un acto externo que las provoca y que, a la vez, determina el período de duración . Se trata de las denominadas coaliciones, generalmente de trabajadores, y constituyen cierta forma de agrupación profesional, caracterizada precisamente por su circunstancialidad. La coalición se sitúa, dadas las formas de nacimiento, al margen del sindicato y, aún a veces, en la línea de la ilegalidad

²⁴ Cabanellas. **Compendio...** págs. 253 y 254 .

²⁵ Abellán, Juan **Introducción al Derecho Sindical.** Pág. 73

penal. La coalición, en el plano histórico, es una consecuencia inmediata del abolicionismo asociacionista. Pasa por una primera forma, cual es la agrupación clandestina, y es referida más tarde a la agrupación temporal con fin de huelga. Posteriormente, al legitimarse la agrupación profesional –si bien sujeta a requisitos legales de forma y fondo-, la coalición hubo de encajar dos consecuencias; una de ellas, el quedar suprimida como figura de delito característica en los primeros códigos penales, puesto que la agrupación profesional, in genere –y la coalición constituye en principio una especie de aquélla-, era reincorporada al Derecho; y otra, su reconversión delictiva precisamente mediante la tipificación del delito de atentado a la libertad de trabajo, realizable cabalmente mediante los actos coaligados para impedir, con la coerción de la misma, la realización de la libertad económica de las empresas.

- **La coalición y el derecho sindical:** Si se considera que la condición de sujeto de un derecho viene dada por la norma que al derecho contiene y por la posición central del primero en el seno de la segunda -destinatario de la norma-, habrá de concluirse que la determinación de los sujetos depende del alcance de la norma creadora y reguladora del derecho a considerar. Por estas razones son sujetos de derecho sindical las entidades sindicales constituidas de acuerdo con las leyes, y no disfrutaban de tal consideración las agrupaciones circunstanciales o coaliciones profesionales, pues la norma que en todo caso las prevé lo hace para valorarlas en cuanto instrumento de conflicto, quizá penalmente sancionable. En rigor, la ausencia de organización jurídica de la coalición constituye su diferencia última respecto del sindicato. De consecuencia, los efectos de los actos coaligados son nulos desde el plano del derecho sindical, siquiera se trate de realizaciones no formalmente opuestas al contenido de la ley.
- **Los llamados “sindicatos” que no son profesionales en el sentido del derecho sindical:** Puede constituir cuestión –que reflexionada no pasa de serlo estrictamente terminológica- la referida a existencia de agrupaciones de personas que se integran jurídicamente en entidades constituidas en arreglo a

la ley para defensa de intereses que les son propios, pero que no ofrecen naturaleza profesional, valorados estos vocablos en el sentido de actividad humana, generalmente privada de carácter personal, y de la que el sujeto hace, por el trabajo que comporta, medio usual de subsistencia. Estas agrupaciones no profesionales adoptan, a veces, la expresión de sindicato como denominadora, no obstante ello, pretendan la conformación jurídica que reserva la ley a los sindicatos profesionales. Más, en todo caso, no revisten carácter sindical, en el sentido del derecho objetivo que nos ocupa. Tratase, según los casos, de meras asociaciones privadas, o de agrupaciones administrativas impulsadas por la administración, pero distantes por completo del orden jurídico sindical.

3.6. Casos de disolución de las coaliciones

La disolución consiste en la extinción o término final de la existencia de la coalición. A juicio del profesional del derecho Chacón Linares ²⁶, pueden detallarse de la siguiente manera:

- **Por lograr el objetivo**, cuando los trabajadores y patronos y viceversa deciden ponerle fin al conflicto surgido entre ambos, aceptando las pretensiones, o bien mediante la celebración de negociación colectiva; o por la constitución de una asociación profesional;
- **Cuando no puede lograr su objetivo**, por ejemplo se plantea un conflicto colectivo de trabajo cuya finalidad es el despido de un jefe, pero el cual es improcedente, entonces ésta se disuelve;
- **Forzosa**, en el caso de perseguir fines distintos a los permitidos por la ley, a dichas organizaciones de trabajadores o patronos; o bien estallar una huelga o paro sin la debida autorización de la autoridad competente, etc.
- **Por inaccesibilidad**, por el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo distintos a los que admite la legislación (veamos este ejemplo: que no sean de carácter económico-social), por no contar con el apoyo mayoritario que estipula

²⁶ **Chacón**. La Coalición.... Pág. 25

la ley para tener la representatividad del movimiento coaligado, por la preexistencia de una asociación profesional en el lugar del conflicto, etc.

En mi punto de vista también puede ser causa de disolución de una coalición

- Cuando la coalición se constituye con la finalidad de constituir un sindicato, esto es, la agrupación de trabajadores se reúnen para organizarse colectivamente, y al ser su deseo existir organizados permanentemente, lo hacen a través del sindicato, dejando de ser a partir de estar legalmente inscritos, la coalición para que se constituyeron.

3.7 Uso mas frecuente que se le da a la coalición en el derecho laboral

Cuando se hace necesario iniciar una negociación es porque existe una controversia. En el ámbito que nos interesa, la controversia es un conflicto colectivo de trabajo que surge de las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Porque existen diferencias claras entre los conflictos de derecho del trabajo y los de derecho común, es necesario que dejemos establecida esta situación:

- En los conflictos comunes el objeto se halla dentro de una órbita de carácter patrimonial que atañe al interés individual y privado de las partes; en tanto que en los conflictos laborales el eje lo constituye el trabajo como actividad humana y personal que excede el margen patrimonial. El Licenciado Castellano Budiz indica que no es exacto que todos los conflictos comunes sean de índole patrimonial, solo en las relaciones contractuales, pero no en las familiares.
- En los conflictos privados la contienda se reduce a la persona de los litigantes; en cambio en el conflicto de trabajo se produce una especie de despersonalización de las partes. Al respecto indica el Licenciado Castellano que no es exacto que las relaciones y los conflictos laborales sean estrictamente personales.

- La trascendencia o repercusión que el conflicto de trabajo genera en el medio social difiere objetivamente de la que promuevan los conflictos de derecho privado.
- Las partes no están situadas en un plano de absoluta igualdad como en el conflicto común; sino que, generalmente, existe entre ellas una chocante desigualdad económica. Sobre este punto el Licenciado Castellano opina que es cierta la desigualdad que se produce entre los sujetos de una relación laboral. Pero no es menos cierto que en el ámbito del derecho común, la presunción de igualdad ha perdido terreno en la misma medida en que el derecho se hace social.

El Profesor Mario de la Cueva²⁷ citado por el Abogado Oscar Castellano Budiz, en su ensayo presentado en la página de internet Abogados en México, señala que en los conflictos laborales existen dos características que son fundamentales: la primera, que una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo; y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

3.7.1 Como un requisito indispensable para iniciar una negociación.

Como en toda rama del derecho se utiliza una terminología que es necesaria conocer para comprender el tema; para analizar este punto es importante que tengamos claro el significado de algunos términos que se emplean en una negociación.

3.7.1.1 Negociar

Quiere decir, entre otras cosas, tratar acerca de determinados asuntos procurando llegar a un acuerdo sobre ellos²⁸. En el mercado del empleo tienen lugar de continuo negociaciones entre empleadores y trabajadores. Estos últimos pueden muy bien negociar cada uno por su lado con sus respectivos empleadores, cosa muy corriente tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados; pero en esta

²⁷ Tomado de Internet Página web: www.lawyersenmexico.com

²⁸ Manual de Educación Obrera. **Las negociaciones colectivas**. Pág. 1

investigación nos referiremos a la negociación colectiva, es decir, a la que se realiza, por una parte, entre un número de trabajadores que actúan de conjunto, o bien un sindicato, y, por la otra parte, un empleador o un grupo de empleadores.

El concepto de negociación colectiva parece bastante sencillo a primera vista, pero al ser aplicado en la práctica puede adoptar una diversidad casi infinita de formas. No es indispensable que exista una definición universalmente aceptada; sin embargo, cuando en 1981 la Conferencia Internacional del Trabajo decidió adoptar un nuevo convenio en la materia (el número 154 sobre la negociación colectiva) consideró conveniente definir en su artículo 2 la negociación colectiva como sigue:

“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 la otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o*
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o*
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”*

No obstante, este mismo convenio prevé a continuación que “la ley o la práctica nacional podrá determinar hasta qué punto la expresión “negociación colectiva” se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones” con representantes elegidos de los trabajadores, o sea representantes no designados por un sindicato.

3.7.1.2. Los Participantes

Nos seguimos refiriendo al elemento principal: el humano. En su forma más simple, la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes,

elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección. Conviene recalcar que, cualquiera que sea el resultado de las negociaciones, también el empleador –y no sólo sus trabajadores- le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar. En efecto, en la historia de las relaciones de trabajo pueden hallarse referencias a más de un caso grave en que un empleador tuvo que negociar con una multitud embravecida, porque en eso se había transformado su personal al tratar de defender sus intereses sin disponer de una representación adecuada. Uno de los objetivos más importantes de la negociación colectiva es procurar evitar el uso de la fuerza en la solución de los problemas.

La expresión “el empleador” utilizada en este contexto no significa necesariamente el dueño de una empresa. A estos efectos, el empleador es la persona que contrata trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la OIT, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender, por ejemplo, al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate. Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representante no de la empresa a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección en su calidad de empleados.

Las partes en la negociación colectiva, son, pues, principalmente el empleador o sus representantes, en un lado de la mesa, y, frente a ellos, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad,

porque puede haber otras partes, algunas presentes en la mesa de negociaciones y otras no.

Para comenzar, la parte obrera y la parte patronal, por haberlo convenido previamente entre ellas o porque la legislación así lo dispone, pueden reservar un papel a conciliadores o árbitros independientes, o a miembros de comisiones con denominaciones como “comisión de relaciones de trabajo” u otras parecidas. Estos organismos suelen estar integrados en parte con miembros gubernamentales, y algunos otros miembros, entre ellos el presidente, se escogen a menudo en los círculos universitarios o de la administración de justicia.

En muchos países en desarrollo, e igualmente en algunos países desarrollados, el empleador más importante es el Estado, y cuando él es el empleador, en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero incluso cuando el Estado no participa directamente en ellas como empleador, el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones.

3.7.1.3. Las condiciones indispensables

Ninguna verdadera negociación colectiva puede llevarse a cabo si previamente no se han satisfecho ciertas condiciones fundamentales. La más importante es que los trabajadores gocen del derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas. Aquí nos damos cuenta de la importancia de las agrupaciones de trabajadores. Si todos los convenios internacionales del trabajo se aplicaran universalmente, no se plantearía problema alguno a este respecto.

Otra condición indispensable es que ambas partes negocien de buena fe. Esta es una expresión corriente en el mundo de las negociaciones colectivas. Lo que significa es que cada parte debe estar dispuesta a oír los argumentos de la otra y a tomarlos en consideración. Además, cada parte debe procurar que el acuerdo, una vez

concluido, sea observado por todos los interesados. Tanto el empleador como sus trabajadores deben hacer, de buena fe, lo que corresponda para que el acuerdo se aplique. En algunos países, en particular el Canadá y los Estados Unidos, el concepto de la “negociación de buena fe” figura en la legislación nacional y ha sido definido con frecuencia en decisiones de organismos oficiales competentes en materia de relaciones de trabajo, los cuales han estimado por lo común que existe una obligación de negociar y de evitar todo recurso a las “prácticas laborales desleales”.

3.7.1.4 Asuntos Negociables.

Los primeros convenios colectivos que se concluyeron alrededor de siglo y medio aproximadamente, trataban del salario semanal, de la duración del trabajo y de muy poco más. Los salarios siempre han encabezado la lista de los asuntos importantes, y seguramente siempre figurarán entre ellos, pero en la actualidad la lista de asuntos negociables es larga. Por lo que atañe a la duración del trabajo, el siglo XIX se caracterizó por numerosas y famosas manifestaciones.

3.7.1.5 Conciliación

Proveniente del latín CONCILIARE. Es la etapa obligatoria en el proceso ordinario laboral mediante la cual las partes llamadas por el juez, una vez fijados los hechos sobre los cuales versará el debate procura el advenimiento de las mismas proponiéndoles una fórmula de arreglo, que puede culminar eventualmente en un convenio que ponga fin al juicio; siempre que no contraríe las leyes de trabajo ni los principios del mismo.

3.8 El trámite y desarrollo de la coalición dentro de una negociación:

Una vez determinados los elementos necesarios que hemos estudiado anteriormente, observemos las etapas de la negociación y la función de la coalición dentro de la misma²⁹ :

²⁹ López Leiva. Op. Cit. Pág. 40

3.8.1 Envío del pliego de peticiones al empleador

El Código de Trabajo en su artículo 378 establece que será por medio de la presentación de la demanda colectiva ante el tribunal de trabajo correspondiente que se hará llegar el pliego de peticiones al patrono.

3.8.2 Contenido del pliego de peticiones

El artículo 381 del Código de Trabajo señala tanto los requisitos de fondo como los requisitos formales que debe llenar el pliego de peticiones:

DE FONDO:

- Exponer claramente en que consisten las peticiones que se formulan
- A quien o a quienes se dirigen
- Cuales son las quejas
- El número de patronos o de trabajadores que las apoyan
- La situación exacta de los lugares de trabajo en donde ha surgido la controversia
- La cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios
- El nombre y apellidos de los delegados
- La fecha

DE FORMA:

- El juez al que se dirige
- Los nombres, apellidos y demás generales de los delegados
- Lugar para recibir notificaciones –que debe establecerse en la población en donde tenga su asiento el juzgado-
- El nombre de la parte emplazada
- Dirección en donde deba ser notificada ésta

- La indicación de que se adjunta por duplicado el pliego de peticiones y
- La petición de trámite

Es importante observar que si el pliego no cumple con los requisitos legales, el tribunal de oficio, debe corregirlo mediante acta y darle inmediatamente trámite a la solicitud.

3.8.3 Las prevenciones que origina el planteamiento de la demanda colectiva

A este respecto el planteamiento de la demanda colectiva produce dos apercebimientos o prevenciones que normarán la conducta de las partes, dentro del proceso, la primera está dirigida a prohibir la toma de represalias de una parte contra la otra por el planteamiento del conflicto; y, la segunda está dictada en relación a prohibir toda terminación de contrato de trabajo sin autorización del juez que conozca del juicio colectivo.

3.8.4 Inicio de conocimiento del tribunal de conciliación y nombramiento de delegación análoga por parte del patrono

El artículo 294 del citado Código de Trabajo Guatemalteco, preceptúa la forma en que permanentemente se integrará el tribunal de conciliación y las disposiciones contenidas en los artículos 382 y 384 del mismo cuerpo legal, establecen que el tribunal de conciliación iniciará su conocimiento dentro de las doce horas siguientes al haberse promovido la demanda, estableciéndose también que para ese efecto el patrono debe proceder a nombrar su delegación análoga a la de los trabajadores, dentro de las veinticuatro horas siguientes al haberse notificado la demanda colectiva.

3.8.5 Inadmisibilidad de recursos en la fase de conciliación

Por el carácter eminentemente conciliatorio de esta fase procesal, en la que se persigue el avenimiento de las partes, el artículo 383 del Código que estudiamos, prohíbe la interposición de recursos, recusaciones, excepciones o incidentes de

ninguna clase que tiendan a retardar y entorpecer el desarrollo de la misma, así como también impedimentos o excusas por parte de los miembros del tribunal que no procedan, pues de lo contrario serían sancionados con la medida disciplinaria de multa de diez a quinientos quetzales.

3.8.6 Celebración de audiencia por el tribunal de conciliación

El tribunal de conciliación podrá señalar como máximo dos audiencias para reunirse con las partes e intentar el avenimiento entre ellas. La primera audiencia deberá celebrarse dentro de las treinta y seis horas siguientes a haber iniciado el conocimiento por el tribunal; de no haber acuerdo en esa audiencia, el tribunal de conciliación está facultado para señalar extraordinariamente una segunda y última audiencia que tendrá verificativo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de celebrada la primera.

3.8.7 Mecánica de las audiencias y coercibilidad para obligar a comparecer a las partes.

En los artículos 385 y 388 del Código de Trabajo, queda determinado el proceso que debe desarrollarse dentro de las audiencias para escuchar a ambas partes del conflicto indicando que dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el tribunal de conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les haga.

En el caso que las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, el tribunal de conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes como corrección disciplinaria una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos. No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

3.8.8 Posible suscripción de convenio y sus efectos

El artículo 386 del Código de Trabajo, dispone que en caso de haber arreglo entre las partes en cualquiera de las audiencias celebradas dentro de la fase de conciliación, se suscribirá un convenio que adquirirá carácter de título ejecutivo y que en caso de incumplimiento, podrá promoverse su ejecución o bien el planteamiento de nueva demanda colectiva en la que se exonera a la parte que ha cumplido de agotar los procedimientos de conciliación nuevamente³⁰.

3.8.9 Finalización de conocimiento del tribunal de conciliación y pliego de recomendaciones.

De no haber acuerdo en la fase de conciliación, se dará por finalizada la misma y el tribunal dictará lo que se conoce como el pliego de recomendaciones, en donde se describirán las recomendaciones formuladas por el tribunal a cada una de las partes, para la solución de las controversias surgidas, esta resolución con la que concluye la intervención del tribunal de conciliación, no posee carácter coercitivo, y en consecuencia no puede imponerse a las partes, ni obligárseles a que las obedezcan. Es por su propia naturaleza, voluntaria, quedando las partes en libertad de aplicarlas o no al conflicto que se pretende resolver.

3.8.10 Duración de los procedimientos de conciliación

Conforme lo preceptuado en los artículos 324 y 393 del Decreto 1441 del Congreso de la República, en la tramitación de los conflictos colectivos, todos los días y horas serán hábiles, y en consecuencia el trámite de la fase de conciliación no podrá exceder de quince días contados a partir de que el juez de Trabajo y Previsión Social, reciba el pliego de peticiones.

³⁰ López Leiva. Op cit. Pág. 42

3.8.11 Posibilidad de ir a la huelga una vez fracasada la conciliación

Una vez fracasada la fase de conciliación, el derecho colectivo guatemalteco, tomando como base el artículo 394 del Código de Trabajo, establece la posibilidad de que los trabajadores puedan solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga dentro de las veinticuatro horas siguientes de concluida o fracasada la fase de conciliación.

3.8.12 La declaratoria de la huelga y el pronunciamiento de justicia, como acto generador del convenio colectivo de condiciones de trabajo.

Una vez producido el auto que declara legal la huelga por el juez de trabajo y debidamente confirmado por el tribunal de alzada de trabajo, los trabajadores podrán declarar o iniciar la huelga dentro de un plazo que no deberá exceder de veinte días. De declararse la huelga dentro del plazo señalado, los trabajadores podrán en cualquier momento posterior, solicitar al Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia de la huelga. Si el fallo establece que la huelga es justa, entonces nacerá el convenio colectivo de condiciones de trabajo, el cual se impondrá al empleador. Adicionalmente el patrono deberá pagar a los trabajadores, los salarios correspondientes a todo el tiempo que por virtud de la declaratoria de huelga dejaron de percibir.

Como nos damos cuenta, la actuación de la coalición es activa durante todas las fases que detallamos anteriormente, y si bien es cierto, lo mismo da para el sindicato, la importancia de la coalición estriba en el sentido de ser una figura de existencia temporal, pues al cumplirse su objetivo, deja de existir.

CAPÍTULO IV

4. La función de la figura “coalición” en el derecho colectivo de trabajo

La figura objeto de este estudio, cobra mayor énfasis en la fase de conciliación de un conflicto colectivo de trabajo, ya que al suscitarse éste, la parte obrera si no esta organizada como sindicato, se ve en la necesidad de nombrar a unos trabajadores –la ley exige tres- para que los representen ante el patrono o representante del patrono, el cual, como ya quedó establecido anteriormente puede ser una persona individual o bien una persona jurídica. Al estar representados serán facultados para que tomen decisiones que afectarán a la coalición.

El momento procesal en que se expresa en su mayor esplendor la figura objeto del presente estudio, es durante la etapa de conciliación en un proceso ordinario o bien cuando las partes se someten al arbitraje como medio para solucionar sus conflictos sin tener que llegar a un juicio ordinario de trabajo.

Durante la primera opción –es decir la conciliación- el papel que desempeña la coalición de trabajadores se desarrolla de la forma establecida en el artículo 377 del Código de Trabajo, la cual detallamos de la siguiente manera: constituido el grupo coaligado que ha sido designado en un pequeño grupo de trabajadores por una asamblea, se les asigna a estos poder suficiente para dialogar con la parte patronal respecto al conflicto surgido, el que los faculta para firmar o simplemente aceptar el convenio al que pudieran llegar y con la mejor opción de solucionar el problema.

Ahora, respecto a la segunda opción –el arbitraje- necesitamos tener claro que la función del árbitro en la búsqueda de la solución del conflicto consiste en tratar que de las opciones que dan las partes ambos se acoplen a la que mejor les favorezca, es decir, ya sea que adopten una de las iniciativas de la otra parte o bien, se unifiquen las opciones en una sola que favorezca a ambas partes.

Los procedimientos extrajudiciales de conciliación y arbitraje están destinados, principalmente, a solucionar conflictos colectivos entre las partes colectivas interesadas. La diferencia con la jurisdicción del trabajo consiste en que en los conflictos colectivos, en cuanto entran en la competencia de los organismos no judiciales, no se trata, por lo general, de la decisión de controversias jurídicas sino que el objeto de la conciliación y del arbitraje son disputas que se suscitan por cuestiones llamadas “de intereses”

Mientras la tarea de los órganos jurisdiccionales es esencialmente la de “decir el derecho”, conforme a lo que éste ordene para el caso concreto –dando lugar, a los principios interpretativos del derecho laboral-, en los procedimientos de conciliación y de arbitraje contemplados, se trata más bien de arreglar conflictos cuya solución no es posible mediante la aplicación de una determinada norma jurídica preestablecida, sino que sólo pueden solucionarse equilibrando, equitativamente, los intereses de ambas partes y teniendo en cuenta tanto sus necesidades y conveniencias como también las de la colectividad.

Los procedimientos de conciliación y arbitraje, se refieren principalmente a conflictos colectivos, en el caso que nos interesa la parte de los trabajadores es siempre de una asociación de trabajadores.

El objeto de tales conflictos colectivos puede ser diverso. Algunas veces se tratará de disputas alrededor del establecimiento de una nueva convención colectiva de trabajo, o de la modificación de una convención ya existente, sea que se haya declarado o no una huelga por esta razón, o bien el objeto del conflicto será alguna otra cuestión de interés colectivo. Sin embargo, se vio ya que con respecto a los conflictos de interpretación y aplicación de una convención colectiva el límite entre el conflicto de intereses y el conflicto de derecho se diluye.

Los procedimientos de conciliación y de arbitraje pueden ser, de variada índole. Establezcamos primero la distinción entre la conciliación por un lado, y el arbitraje por el otro.

La conciliación es el método por el cual se reúne a las partes encaminándolas para que ellas mismas, con o sin la ayuda de un tercero imparcial, hallen la solución del conflicto. Cuando interviene un tercero, el papel de éste puede intensificarse hasta llegar a ser el de un mediador que a su vez propone una fórmula conciliatoria, estando autorizado para realizar investigaciones a tal fin y para dar a publicidad el resultado de las negociaciones, el contenido de su recomendación y el destino de ésta, todo lo que puede inclinar a las partes a aceptar finalmente la proposición.³¹ En cambio, el arbitraje suple el entendimiento de las partes y reemplaza el acuerdo entre ellas por una decisión del conflicto que provienen directamente del tercero. Tanto los procedimientos de conciliación (mediación) como los de arbitraje pueden ser enteramente voluntarios o bien obligatorios, teniendo la obligatoriedad varios matices. La obligatoriedad puede limitarse a que las partes estén obligadas a recurrir a dichos procedimientos, pero no a someterse a la fórmula conciliatoria o al laudo arbitral. En cambio, según otro sistema, se impone a las partes la solución arbitral con efecto obligatorio. En este caso, es decir, cuando los procedimientos son obligatorios, en cualquier sentido, suele prohibirse que las partes recurran a medios de acción directa durante su sustanciación.

El autor hace también la distinción entre procedimientos convencionales y procedimientos estatales o denominados paraestatales³², e indica que la adopción de uno u otro sistema dependen en gran parte del conjunto de la política social y económica observada en cuanto a las relaciones obrero-patronales y la situación en que se coloca el poder público con respecto a ellas. En consecuencia, con respecto a los procedimientos de conciliación y arbitraje en conflictos colectivos de trabajo vale plenamente el axioma según el cual las reglas de derecho, escritas o consuetudinarias, no pueden ni deben concebirse separadas de la observación de los hechos sociales, en las que entran también las ideologías políticas.

³¹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo**. Pág. 267

³² Krotoschin. **Tratado...** Pág. 267

El régimen legislativo argentino, adopta estos dos sistemas: el de la conciliación obligatoria y arbitraje voluntario y del arbitraje obligatorio. En cuanto a los procedimientos libres, faculta a las partes para acordar procedimientos distintos de los legalmente establecidos. Estos procedimientos pueden ser previstos en una convención colectiva, o acordarse ad hoc.

Cuando hubiesen convenido un procedimiento de arbitraje, sometiéndose de antemano a la decisión arbitral, consienten hasta en una restricción del derecho de huelga, sin renunciar del todo a su ejercicio. Los procedimientos acordados tienen preferencia sobre los legales, pero no los excluyen totalmente.

En nuestro derecho procesal colectivo está legislado tanto el arbitraje voluntario como el obligatorio, siendo el segundo obligatorio en el sentido de que al surgir un conflicto las partes tienen la obligación de conciliar antes de recurrir a cualquier medida que tienda a enfrentarlos en una lucha de interés de mayores proporciones; no obstante la decisión queda para ser adoptada o no por las partes en conflicto.

4.1. Defensa de intereses laborales

Como quedó establecido el propósito de la coalición es la defensa de los intereses laborales de los trabajadores:

4.1.1 Pretensiones urgentes: El surgimiento de los conflictos colectivos de los trabajadores casi nunca está previsto, es por ello que cuando surge, se hace necesaria la inmediata coordinación de la coalición para enfrentar el conflicto; más adelante estudiaremos el proceso de formación de la coalición y/o en consecuencia del sindicato y asimismo de la función que desempeñará dentro del proceso de conciliación.

4.1.2 Convenio colectivo de condiciones de trabajo: Se ha establecido que la meta principal del actuar de la coalición dentro de una negociación es el arribo a

un convenio colectivo de condiciones de trabajo en las que se adopten o superen las ya existentes

4.2 Principios de constitución y estructuración de las organizaciones de trabajo en el derecho positivo:

La asociación profesional sólo puede comprender a trabajadores o a empleadores, debiendo de cumplir ciertos requisitos para que se le reconozca como tal formalmente. Estos requisitos están fijados en parte legalmente, en parte resultan de la evolución histórica y de principios generales de derecho sindical, establecidos y desarrollados en el decurso del tiempo.

La asociación profesional sólo puede comprender a trabajadores o a empleadores. El principio de pureza es una de las características de la llamada organización bisindical, que estriba en la independencia de posibles influencias de la parte social opuesta. De ello se infiere la exclusión de las llamadas asociaciones mixtas (en el sentido de unir a trabajadores y a empleadores en una sola organización común).

4.3 Procedimientos:

4.3.1 Para la constitución del grupo coaligado:

Al surgir el conflicto se hace imperativa la presencia de las partes para arribar a un acuerdo, si no hay una agrupación representativa de los trabajadores, y procediendo de conformidad con lo preceptuado en la ley el proceso es el siguiente:

- Se constituirá un consejo o comité ad hoc o permanente en el lugar de trabajo, conformado por no más de tres miembros (he aquí el surgimiento de la coalición).
- Estos miembros se encargarán de plantear en forma verbal o por escrito sus quejas o solicitudes a los patronos.

- El patrono o su representante está obligado a recibir dichas peticiones en el menor tiempo posible. La ley no establece un término exacto, por lo que basándonos en los principios de Buena Fe y Celeridad, queda a discreción del patrono la rapidez en que resuelva.
- Una vez formado el consejo o comité sus miembros deben informar a la Inspección General de Trabajo, mediante nota que suscribirán y deberán enviar dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento, a fin de asegurar inamovilidad en su puesto. Este paso es muy importante, pues en virtud de los antecedentes que existen de la inseguridad en la estabilidad laboral, se hace necesario que se de un aviso a la Inspección General de Trabajo a fin de que estén sabidos en el caso de que se despidan injustamente a los trabajadores coaligados. Es una forma de protegernos de las arbitrariedades de algunos patronos. Este aviso también deben darlos los trabajadores cuando están constituyendo un sindicato.
- En la etapa de conciliación, los delegados presentarán el pliego de peticiones en el cual también se les conferirá poder suficiente para suscribir cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum.
- Arribado al convenio o solucionado el conflicto, se pierde la razón de ser de la coalición, siendo ésta una de las formas más pura para su extinción.

4.3.2 Para la formación de un sindicato de trabajadores.

Si la coalición de trabajadores desea continuar en forma permanente deberá proceder a organizar un sindicato:

- Se necesita un mínimo de veinte trabajadores o bien, cinco patronos para la formación de los sindicatos respectivos.
- Deben celebrar sesiones o asambleas para elegir al Comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales.
- Deben presentar solicitud por escrito en original y una copia del acta constitutiva y de sus estatutos, directamente a la Dirección General de

Trabajo, dentro de un plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato.

- Si la solicitud y el sindicato cumplen con todas las formalidades exigidas, la dirección deberá dictar resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el registro público de sindicatos. Efectuada la inscripción deberá publicarse dentro de los quince días siguientes y en forma gratuita la resolución que ordenó la inscripción.
- Desde que se da el aviso a la Inspección de Trabajo, de que se iniciaron las diligencias de formación del sindicato, los trabajadores gozan de inamovilidad y podrán ser despedidos únicamente cuando se haya efectuado el trámite incidental que establece la ley.

4.3.3 Diferencias en su trámite

La principal y más evidente diferencia estriba en que la coalición únicamente se organiza e inicia a funcionar, mientras que el sindicato lleva un proceso más elaborado para iniciar formalmente su representación; así también requerirá de un gasto mayor pues debe cubrir varias formalidades más que la coalición.

CAPÍTULO V

5. Marco legal: normas legales que se aplican

Previo al análisis de las leyes vigentes estudiemos algunos antecedentes legales de la figura coalición en nuestro derecho guatemalteco:

El Licenciado Chicas Hernández en su obra citada³³ señala como puntos relevantes en el desarrollo histórico de la coalición en Guatemala los siguientes:

- El derecho general de asociación fue reconocido constitucionalmente en la LEY CONSTITUTIVA DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de diciembre de 1,879, en el Título II de las garantías, artículo 25 al preceptuar: SE GARANTIZA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE REUNIRSE PACIFICAMENTE Y SIN ARMAS; PERO SE PROHIBE EL ESTABLECIMIENTO DE CONGREGACIONES CONVENTUALES Y DE TODA ESPECIE DE INSTITUCIONES O ASOCIACIONES MONASTICAS. Esta era la primera vez que el derecho de asociación era reconocido legalmente.
- Los constituyentes de la Revolución de octubre de 1,944 al promulgar la Constitución de la República de Guatemala, el 11 de marzo de 1,945, en el Título III GARANTIAS INDIVIDUALES Y SOCIALES, Capítulo I GARANTIAS INDIVIDUALES, Artículo 32 establece: “SE GARANTIZA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PARA LOS DISTINTOS FINES DE LA VIDA HUMANA, CONFORME A LA LEY. Se estaba regulando un derecho de asociación muy general.
- Los constituyentes el 2 de febrero de 1,956 promulgaron La Constitución de la República de Guatemala, en el Título IV DERECHOS HUMANOS, Capítulo I GARANTIAS INDIVIDUALES, artículo 54 establecieron: “LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA TIENEN DERECHO A ASOCIARSE LIBREMENTE PARA LOS DISTINTOS FINES DE LA VIDA HUMANA, CON EL OBJETO DE PROMOVER, EJERCER Y PROTEGER SUS INTERESES SINDICALES,

³³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 60

POLITICOS, ECONÓMICOS, RELIGIOSOS, SOCIALES, CULTURALES, PROFESIONALES O DE CUALQUIER OTRO ORDEN”.

- La Constitución promulgada el 15 de septiembre de 1,965, en el Título II GARANTIAS CONSTITUCIONALES, Capítulo I GARANTIAS Y DERECHOS INDIVIDUALES, Artículo 65 preceptúa: “LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA TIENEN DERECHO DE ASOCIARSE LIBREMENTE PARA LOS DISTINTOS FINES DE LA VIDA HUMANA CON EL OBJETO DE PROMOVER, EJERCER Y PROTEGER SUS DERECHOS E INTERESES, ESPECIALMENTE LOS QUE ESTABLECE LA CONSTITUCION.”
- Los constituyentes que promulgaron la Constitución Política de la República de Guatemala, el 1 de mayo de 1,985, en el Título I LA PERSONA HUMANA, FINES Y DEBERES DEL ESTADO, Capítulo I DERECHOS INDIVIDUALES, Artículo 34 establecieron: “DERECHO DE ASOCIACIÓN.- SE RECONOCE EL DERECHO DE LIBRE ASOCIACIÓN, NADIE ESTA OBLIGADO A ASOCIARSE NI A FORMAR PARTE DE GRUPOS O ASOCIACIONES DE AUTODEFENSA O SIMILARES, SE EXCEPTUA EL CASO DE LA COLEGIACIÓN PROFESIONAL.”
- Nuestros constituyentes en ninguna de las Constituciones, ni los legisladores en las leyes ordinarias laborales que han promulgado, han reconocido específicamente LA LIBERTAD Y EL DERECHO DE COALICIÓN, de lo que se han preocupado es de normar EL DERECHO GENERAL DE ASOCIACIÓN, y a partir del año de 1,945 se legisló el DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL o DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN.
- Al amparo del Derecho Constitucional de asociación genérico, los trabajadores pueden organizarse como coalición, y con fundamento en los artículos 374 y 377 del Código de Trabajo, que regulan el arreglo directo y el procedimiento de conciliación, los trabajadores no sindicalizados y organizados como coalición pueden promover en contra de sus empleadores, el conflicto colectivo que les permita obtener nuevas prestaciones laborales o modificar las existentes, por medio de acuerdos y convenios colectivos.

Derecho comparado

En la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, se aceptó la distinción de la libertad de asociación y de libertad de reunión, cuando en el artículo XX se contempló el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas (derecho general de asociación) y en el artículo XXIII se estableció el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En las constituciones políticas centroamericanas –a excepción de la de Nicaragua- también se hace distinción entre el derecho general de asociación y el derecho de asociación profesional³⁴.

La Constitución de Guatemala contempla el derecho general de asociación y el derecho de reunión en el Título II dedicado a las garantías constitucionales, Capítulo I relativo a las Garantías y derecho individuales, artículos 63 y 64; mientras que el derecho de sindicación de los trabajadores particulares y patronos lo establece en el Título III relativo a las Garantías sociales, capítulo III dedicado al trabajo, numeral 12 del artículo 114 y el derecho de asociación para los trabajadores del Estado lo contempla en el capítulo IV del mismo título de las garantías sociales, artículo 119.

La constitución de El Salvador reconoce el derecho general de asociación y de reunión el Título X dedicado al Régimen de derechos individuales, artículo 160, mientras que el derecho de asociación profesional para obreros, empleados privados y empleados de las instituciones oficiales autónomas o semiautónomas, lo establecen en el Título XI relativo al régimen de derecho social, capítulo II dedicado al trabajo y seguridad social, artículo 191.

³⁴ López Larrave, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**. Pág.7

La Constitución de Honduras, establece los derechos de reunión y de asociación en general en el Título IV referente a los derechos y garantías individuales, artículo 85; mientras que es en el título V relativo a las garantías sociales, capítulo II dedicado al trabajo y previsión social, artículo 112, numeral 13, donde reconoce el derecho de asociación profesional para patronos y trabajadores en general, entendiéndose que incluye entre estos últimos a los servidores públicos.

La Constitución de Costa Rica, en el título IV referente a los derechos y garantías individuales, en los artículos 25 y 26 reconoce los derechos de asociación en general y de reunión, y en el título V relativo a los derechos y garantías sociales, artículo 60 reconoce el derecho de sindicación para trabajadores y patronos.

La Constitución de Panamá también reconoce en el Título III referente a los derechos y deberes individuales y sociales, capítulo I de las garantías fundamentales, artículos 39 y 40, los derechos de reunión y asociación en general respectivamente; mientras que en el capítulo III del mismo título dedicado al trabajo, que en el artículo 67 reconoce el derecho de sindicación a patronos, empleados, obreros y profesionales de todas clases, en donde debe entenderse que se incluye a los servidores públicos.

Además de las ya mencionadas, las Constituciones de México, Santo Domingo y Venezuela, han recogido también la doctrina de considerar a los derechos de asociación en general y de asociación profesional o sindicación como instituciones diferentes, siendo la primera un derecho individual de todos los ciudadanos frente a la clase social antagónica y dominante. Sólo así se explica que los derechos de asociación en general y de reunión estén contemplados en capítulos dedicados a derechos y garantías individuales, mientras que el derecho de sindicación para trabajadores y patronos esté reconocido en capítulos dedicados a los derechos o garantías sociales, o cuando menos, se reconozca en una forma específica.

Ahora, bien desarrollemos el estudio de las normas legales que aplican:

5.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El polémico derecho de asociación, se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala; veamos los artículos que vienen a relacionarse con el tema:

ARTICULO 34. Derecho de asociación.

Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.

El estado de Guatemala, reconoce el derecho de libre asociación, establece que ninguna persona puede ser obligado a que se asocie ni a que forme parte en grupos de autodefensa (un claro ejemplo de éstas son las ya desaparecidas Patrullas de Autodefensa Civil que obraron durante la época del conflicto armado) o similares, es decir, que tienen la libre voluntad para decidir si pertenecen a determinada agrupación, sea ésta civil, laboral, política, etc. Se exceptúa de esta regla la colegiación profesional la que de acuerdo con la ley propia de la materia, exige su obligatoriedad a fin de mantener un control sobre los que ejercen alguna profesión.

ARTICULO 44. Derechos inherentes a la persona humana.

Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

El artículo 44 pretende con su texto proteger cualquier derecho inherente a la persona que no esté regulado expresamente en el texto de la Constitución Política, en

este caso, si el derecho de asociación no estuviera regulado en el artículo 34, el presente vendría a suplirlo tácitamente.

ARTICULO 90. Colegiación profesional.

La colegiación de los profesionales universitarios es obligatoria y tendrá por fines la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio.

Los colegios profesionales, como asociaciones gremiales con personalidad jurídica, funcionarán de conformidad con la Ley de Colegiación Profesional obligatoria y los estatutos de cada colegio se aprobarán con independencia de las universidades de las que fueren egresados sus miembros.

Contribuirán al fortalecimiento de la autonomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala y a los fines y objetivos de todas las universidades del país.

En todo asunto que se relacione con el mejoramiento del nivel científico y técnico cultural de las profesiones universitarias, las universidades del país podrán requerir la participación de los colegios profesionales.

En el presente caso, nos referimos no a la asociación profesional, sino que nos referimos a la asociación de profesionales, la Constitución la denomina colegiación, y se regula con la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, siendo ésta obligatoria, contrario a la garantía que ofrece la asociación profesional, que es de disposición libre del ser humano.

ARTICULO 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.

Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no

podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

El derecho de sindicalización es una garantía contemplada por el derecho colectivo del trabajo guatemalteco, y no obstante contenerlo dentro del Código de Trabajo, está también legislado por la Constitución Política de la República en el artículo 102 literal q), la que es la ley suprema de todas las leyes del país. Aquí encontramos también la regulación legal de la inamovilidad de que gozan los trabajadores cuando forman una coalición o bien constituyen un sindicato.

ARTICULO 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

De conformidad con lo estipulado en este apartado los derechos de los trabajadores son irrenunciables, esto es, que al estar garantizados por la ley y determinar ésta su irrenunciabilidad, los derechos de los trabajadores no pueden ser renunciados, o disminuidos en cuanto a lo que determina la ley; al contrario,

únicamente pueden ser superados por los patronos por medio de un convenio o contrato colectivo de trabajo. Ahora bien, si no existe la certeza de cómo debe interpretarse una norma, la misma ley establece que se hará buscando el modo que favorezca mejor al trabajador.

ARTICULO 116. Regulación de la huelga para trabajadores del Estado.

Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

Este es un tema que debe tratarse por separado, no obstante el artículo 116 de la Constitución reconoce también el derecho de los trabajadores del Estado, los cuales deberán regirse por lo que determinen sus leyes especiales, claro está, siempre que no contraríen lo establecido en la Constitución Política.

Desgraciadamente en el transcurso de la historia laboral nacional, Guatemala, ha violado flagrantemente las garantías mínimas contenidas en la propia Constitución Política, para ejemplo veamos un estudio realizado por la Organización Interamericana de derechos humanos³⁵ la que en su informe final destacó varios ejemplos:

“A. Consideraciones generales 1. La Constitución de la República, como se indica en el Capítulo I de este Informe, consagra el derecho de reunión y la libertad de asociación. En tal sentido, se establece que "se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y de manifestación pública no podrán ser restringidos, disminuidos o coartados y la Ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público".

³⁵ Tomado de Internet página web www.cidh.org

En lo que corresponde a la libertad de asociación, la Constitución prescribe que los habitantes de la República "tienen el derecho de asociarse libremente para los distintos fines de la vida humana, con el objeto de promover, ejercer y proteger sus derechos e intereses, especialmente los que establece la Constitución".

El Texto Fundamental también reconoce el derecho de asociación sindical, al establecer como uno de los principios de justicia social que fundamenta la legislación del trabajo, el "Derecho de sindicalización libre de trabajadores y patronos para fines exclusivos de defensa económica y de mejoramiento social. Los sindicatos y sus directivos, como tales, no podrán intervenir en política partidista". En lo referente a la asociación de los trabajadores estatales, se establece que "las asociaciones formadas por trabajadores del Estado no pueden participar en actividades de política partidista. Es prohibida la huelga de los trabajadores del Estado".

2. Por otra parte, la Ley Electoral y de Partidos Políticos consagra el derecho de reunión y de asociación políticas. En el primer aspecto, se prescribe que ninguna autoridad podrá impedir las manifestaciones o reuniones al aire libre dispuestas con fines de propaganda, desde la convocatoria hasta un día antes del señalado para la elección, pero los partidos que las promuevan deberán solicitar autorización de la Gobernación Departamental respectiva, por lo menos con 24 horas de anticipación, agregándose, que no se permitirán reuniones o manifestaciones de diferentes agrupaciones postulantes en una misma población el mismo día, salvo que respalden postulaciones idénticas, y que tampoco podrán efectuarse manifestaciones en plazas o vías públicas, con fines de propaganda electoral, en horas nocturnas. En lo que se refiere al segundo aspecto, la Ley mencionada establece que es libre la formación y funcionamiento de partidos políticos que se normen por principios democráticos y se ajusten a las disposiciones legales; y que cualquier grupo de ciudadanos puede promover la formación de un partido político, llenando los requisitos de la Ley.

En el Código de Trabajo guatemalteco se regula el derecho de asociación sindical, al establecerse que sindicato "es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores

independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes". Se señala, además, cuáles son los sindicatos campesinos y urbanos, estableciéndose que los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, teniendo las personas señaladas en la Ley, "el derecho de formar libremente sindicatos", a los cuales se les atribuye el carácter de personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.

Vigencia de estos derechos en la práctica

1. No obstante las concepciones legales del ordenamiento jurídico guatemalteco sobre el derecho de reunión y la libertad de asociación, en la práctica éstos son objeto de violaciones y han sido afectados por el clima de violencia existente en el país.

2. La Comisión ha analizado documentos e informaciones, que obran en su poder, en los que se señala que tanto el derecho de reunión como la libertad de asociación carecen de garantías suficientes y han sido transgredidos por actos en los que, de acuerdo con esos documentos e informaciones, están comprometidas las fuerzas militares y de seguridad pública.

En el comunicado del Gremio Nacional de Abogados con sede en Nueva York y de la Alianza Legal de la Raza dirigido a la Comisión en septiembre de 1979, a raíz de la visita que hizo a Guatemala una misión conjunta de esas entidades, se llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- El Gobierno de Guatemala no ofrece una protección efectiva a los trabajadores y a los sindicatos obreros a pesar de la confirmación de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, la cual garantiza libertad de asociación, y a pesar de las convenciones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo las cuales protegen el derecho a organizar sindicatos, el derecho al reconocimiento legal de sindicatos y el derecho a la huelga. Las violaciones de los derechos sindicales incluyen desde la negación al reconocimiento de los sindicatos, atrasos o rechazos en enjuiciar

violaciones a la ley del trabajo y rechazo a impedir el despido de organizadores de sindicatos hasta asesinatos de dirigentes del movimiento obrero.

- El derecho de reunión, el derecho de expresión y el derecho a participar en manifestaciones pacíficas no son respetados. Estos derechos están sujetos a calificaciones legales irrazonables e injustificadas como la demanda de tener patrocinadores legalmente responsables para efectuar manifestaciones públicas. Además, una fuerza excesiva es usada en desperdigar y diseminar las manifestaciones públicas, y se ejecutan venganzas en contra de individuos cuyo único crimen es participar en el ejercicio de sus derechos.

- Se crean unos obstáculos legales insuperables para el reconocimiento judicial de partidos de oposición. Se utilizan armas como la violencia física y el asesinato para impedir el crecimiento de cualquier partido de oposición, aún aquellos de tendencias moderadas.

- Los Artículos 1 y 16 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos garantizan el derecho a crear organizaciones políticas y prohíben la discriminación en base a creencias políticas. A pesar de esto, la Constitución Guatemalteca prohíbe la existencia de organizaciones comunistas y le niega a los comunistas sus derechos políticos. (Constitución, Artículos 27, 63 y 64). Este discrimen tiene carácter de permanencia en la Constitución Guatemalteca desde el año 1956. Es una discriminación que no guarda relación con los intereses legítimos del gobierno y no puede justificarse ante ninguna ley internacional.”

Asimismo recalca claros ejemplos de violación en los cuales el gobierno de Guatemala, no obstante, habersele solicitado reiteradamente su pronunciación al respecto, nunca lo hizo, entre los que destacan asesinatos, secuestros, amenazas a dirigentes laboristas, incluyendo al ilustre profesor universitario Mario López Larrave.

5.2. Decreto 1441 del Congreso de la República: Código de Trabajo

Veamos ahora las normas contenidas en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República en donde se ubican nuestras figuras objeto de estudio:

ARTÍCULO 377 CAPITULO SEGUNDO CONCILIACION.

En el capítulo segundo título Conciliación, determinamos que en un lugar de trabajo cuando se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general.

Encontramos acá el artículo que mayor relevancia tiene en el presente estudio, ya que este es el fundamento legal de nuestra figura de investigación: El artículo 377 determina a la coalición como la figura que se constituye al nombrarse a unos trabajadores-representantes, para que discutan y obtengan la solución del conflicto surgido. Como explicamos anteriormente surge de la buena voluntad de obtener la solución pacífica de un conflicto que provoca discordias entre las partes de la relación laboral (trabajadores y patrono) y que en consecuencia deviene la difícil convivencia entre los mismos. Los representantes se nombran por medio de una asamblea formada por todos los trabajadores de la entidad del patrono, y en esa misma asamblea se les

entrega el pliego de peticiones que se tiene para que sea discutida con el patrono y se firmen o simplemente se acepten las soluciones que mejor convengan a ambas partes.

ARTICULO 378.

Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicatos emplazados, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma, prevista. Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra parte para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición, se procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable.

En el artículo 378 se continúa explicando el proceso a que debe someterse la coalición para que su actividad se adecue dentro del marco legal y su función sea tomada en cuenta.

ARTICULO 379.

Desde el momento en 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 los 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”.

El presente artículo es de vital importancia para el grupo coaligado, ya que según establece al haberse presentado el pliego de peticiones al Juez de trabajo, queda establecida la prohibición de que patronos y trabajadores puedan tomar represalias unos contra otros, fijando para su fiel cumplimiento sanciones pecuniarias que deberán soportar las partes en el caso de que no obedezcan las normas establecidas.

ARTICULO 380.

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 hubieren adherido al conflicto respectivo; deber se autorizada por el Juez quien tramitará el asunto en forma de incidencia 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 persistiere la desobediencia ordenará la certificación de lo conducente 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.

El procedimiento de reinstalación que establece este artículo es aplicable también cuando se infrinja el derecho de inamovilidad que establece el artículo 209 de este Código.

El juez de trabajo ante quien se está tramitando el conflicto de trabajo es el órgano contralor de que no se produzca ningún despido que contravenga las normas que protegen a los trabajadores, pudiendo actuar de oficio de conformidad con lo que establece el presente artículo.

5.3. Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del estado.

La presente ley se refiere principalmente a los sindicatos, pero nos interesa también tener el punto de vista legal de la coalición en su estado perfecto: la organización sindical.

ARTICULO 1.- Derecho de Sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

El presente artículo establece que todo trabajador, privado o público tiene el derecho de libre sindicalización –formar sindicatos- y huelga siempre y cuando se fundamenten a la presente ley. Quedan fuera de este derecho las fuerzas armadas y policiales del país.

Asimismo, en el derecho internacional, existen varios convenios relativos al tema coalición, de éstos haremos el siguiente análisis de cada uno, únicamente en su parte conducente.

5.4 Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación

La libertad de asociación y la libertad sindical significan que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigirlas sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones. Este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de respetar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional a su vez, debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.

El derecho de llevar a cabo libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden elegir de manera independiente el mejor modo de promover y defender sus intereses profesionales, en lo que se refiere tanto a una estrategia a largo plazo como a la actuación en circunstancias concretas, incluido el recurso a la huelga y al cierre patronal. Pueden también afiliarse libremente a organizaciones internacionales y cooperar en el marco de ellas para la promoción de sus intereses mutuos.

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que fuera adoptado por nuestro país el nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho y entrado en vigor el cuatro de julio de mil novecientos cincuenta determina el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, con la única condición de sujetarse a lo ordenado por los estatutos de las mismas. Así también al derecho de afiliarse a ellas, además de constituir federaciones, confederaciones o de afiliarse a las mismas.

El convenio ordena a las autoridades públicas abstenerse de toda intervención que pueda limitar el derecho en el contemplado, por lo que las organizaciones de trabajadores o de empleadores no podrán ser disueltas por la vía administrativa.

El presente convenio en su Artículo 11 obliga a todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo en el que se encuentre en vigor este Convenio, a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

5.5 Convenio 154 Convenio sobre la negociación colectiva

Cuando el sistema de negociación colectiva no da resultados aceptables y se declara una huelga, cabe la posibilidad de que ciertas categorías limitadas de trabajadores queden excluidas de estas acciones, con objeto de garantizar la seguridad básica de la población y el funcionamiento esencial del Estado. La negociación colectiva voluntaria es un proceso por medio del cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su defecto, los representantes libremente elegidos por los trabajadores) discuten y negocian sus relaciones, en particular en lo que atañe a las condiciones de trabajo. Esta negociación, celebrada de buena fe, apunta al establecimiento de convenios colectivos aceptables para ambas partes.

La negociación colectiva abarca también toda una serie de fases previas (intercambio de información, consulta y evaluación conjunta), así como la aplicación de los convenios colectivos. Si no se llega a un acuerdo, podrá recurrirse a diversos procedimientos de solución de conflictos, que van desde la conciliación a través de una mediación hasta el arbitraje.

Para traducir en la práctica el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se necesitan, entre otras cosas³⁶:

³⁶ Organización Internacional del Trabajo. **Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo**. Pág. 10

- una base jurídica que garantice el cumplimiento de esos derechos;
- la existencia de un marco institucional apropiado, que puede ser de carácter tripartito o entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores
- la inexistencia de discriminación contra toda persona deseosa de ejercer su derecho a ser oída
- la aceptación mutua de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como interlocutores para resolver problemas comunes y afrontar los retos que se les plantean.

Este convenio fue adoptado el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve y entró en vigor el dieciocho de julio de mil novecientos cincuenta y uno.

La esencia de el presente convenio es impedir que un trabajador – primordialmente por ser la parte más débil de la relación laboral- sea obligado a formar parte de una agrupación de trabajadores, ya que él es libre de asociarse o no, sin que por ello deje de percibir los beneficios que puedan obtenerse a través de un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

6. La coalición como expresión sindical y el sindicato, instrumentos activos en la solución de conflictos colectivos de trabajo –resumen--

6.1 La coalición como expresión sindical para la defensa de los intereses de los trabajadores

Como ha quedado determinado en el desarrollo de los capítulos anteriores, la existencia de la coalición y del sindicato van concatenadas entre sí, formando el medio idóneo para la defensa de los intereses de los trabajadores.

Aunque a principios estas figuras fueron consideradas distintas, conforme van evolucionando nos damos cuenta que se van pareciendo más y más, y no dudamos

que en un futuro no muy lejano, llegarán a formar una misma figura, claro que deberán ser superadas pequeñas diferencias que aún las separan.

Dejamos establecido que ambas figuras –coalición y sindicato- a pesar de ser muy distintas en su formación, el desarrollo de ambas durante la búsqueda de una solución a un conflicto colectivo, es el motor que las impulsa para lograr su objetivo.

Suena contradictorio que denominemos a la coalición como una expresión sindical, en virtud de no estar organizada como lo está el sindicato, pero ésta –la coalición- es también una organización de trabajadores, indistintamente de cómo se les denomine en la actualidad, pero ambas persiguen los mismos objetivos, además que como nos iremos dando cuenta en el transcurrir del tiempo, terminarán fusionándose en una sola figura. En conclusión la coalición no deja de ser un sindicato organizado de hecho, pues tiene el mismo objetivo, pero no está constituido como tal.

Decimos esto porque, durante el estudio que realizamos nos dimos cuenta que durante su evolución en la sociedad, la coalición va quedando rezagada, tomando mayor auge e importancia el sindicalismo, pues al dejar de ser una organización de hecho, encontrarse inscrita y organizada formalmente, esto le otorga una mayor importancia en su actuación. En tal caso, en la práctica la coalición y el sindicato formarán una sola actuación, que quizá adopte un nombre distinto, pero estará complementada por ambas figuras.

El que la coalición pierda auge, no significa que ya no se practique, pues hasta nuestros días sigue practicándose, claro está, que no con la misma regularidad de hace pocas décadas. Pero aún así, esta figura sigue siendo muy importante en el derecho colectivo del trabajo, pues constituye la base del derecho sindical, y fue la primer figura que se registró en la historia como medio de defensa de los trabajadores ante los patronos.

La coalición marcó parámetros que sirvieron de base para la creación de subsiguientes figuras con tendencia a la defensa de los trabajadores ante las arbitrariedades que se cometían en contra ellos por los patronos, y es ahí donde se determina la importancia de la coalición, y el ejemplo más exacto que se cita es el derecho de sindicación que actualmente ampara a todos los trabajadores, para utilizarlo como medio colectivo de defensa de sus intereses, siendo éstos la obtención de condiciones justas para ellos, o la mejora de las ya existentes.

La forma de la coalición constituye entonces, una reunión temporal de pocos delegados de la colectividad de trabajadores de un lugar determinado, que tendrá como papel principal la representación de la colectividad, que durante el tiempo que desarrollen dicho papel serán facultados para tomar decisiones que tendrán efectos para la colectividad que los nombró. Los efectos dependerán del arreglo a que se haya arribado por la coalición y deberán ser cumplidos por las partes en el grado que les corresponda.

Por el transcurrir del tiempo, nos vamos dando cuenta que la situaciones van cambiando, y poco a poco los seres humanos vamos valorándonos más a si mismos, y así vamos encontrando maneras diferentes para protegernos. La coalición surgió de esa necesidad de proteger a seres vulnerables ante otros seres superiores únicamente en capacidad económicas o políticas. Las situaciones cambian y van formándose principios de igualdad para los grupos, tanto que también surgen los sindicatos de patronos, que también necesitan defender sus intereses en determinadas situaciones.

En el caso de los patronos no se contempla la coalición de los mismos, pues por ser una parte que comúnmente goza de mayor capacidad económica y por consiguiente de poder ser asesorada por profesionales de la materia, tienen mayor capacidad de organizarse como sindicato, caso contrario en los trabajadores que en algunos casos, desconocen sus propios derechos y eso provoca también que desconozcan sus medios de protección.

6.2 Dependencia encargada: Ministerio de trabajo y previsión social

Según lo preceptúa el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Reglamento Orgánico Interno, éste es el ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

Es importante recalcar que dentro de las funciones ejecutivas del Ministerio está la de prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello de conformidad con la ley. Recalcamos acá el papel tan importante que desempeña el ministerio, pues formará el ente conciliador en forma extrajudicial para la solución de los conflictos colectivos. En tal virtud se hace necesario, la implementación de un sistema que clasifique por separado a las coaliciones de trabajadores de los sindicatos de trabajadores, para poder establecer si en la actualidad se siguen aplicando dichas figuras y en que forma, pues durante la investigación practicada no pudo quedar establecida esta situación en virtud de la carencia de conocimientos de la coalición, como se dijo anteriormente, por parte de personeros del ministerio encargado.

No dejemos de mencionar que otra función del Ministerio de Trabajo es el ente encargado de aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias (entendamos entre éstas a las coaliciones) de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.

No obstante el hecho de que se encuentre regulada en ley la función mencionada anteriormente, en la evolución de la coalición, que existen tantos sindicatos que incluso el Ministerio de Trabajo y previsión social, ha tenido la necesidad de clasificarlos por rama a que se dedica la empresa de la que surgen. Caso contrario es de las coaliciones, de las cuales ni siquiera llevan un pequeño registro. Es

importante dejar establecido que en dicha dependencia es evidente el escaso conocimiento e importancia que se tiene a la coalición, pues como ya se dijo, el medio por el que en la actualidad se apersonan los grupos de trabajadores para solucionar sus conflictos colectivos es a través del sindicato.

Dentro del Ministerio, nos encontramos con la dependencia denominada Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la cual dentro de sus funciones tiene también la de prestar asesoría laboral a los trabajadores de escasos recursos, que no ha recibido conforme a la ley el pago en concepto de indemnización, por lo tanto, es importante pues como sabemos además de desconocer sus derechos, la escasez de recursos dificulta la lucha en busca de las pretensiones de los trabajadores.

Finalmente encontramos la Inspección General de Trabajo, la cual es la dependencia fiscalizadora en el cumplimiento de todas las garantías y derechos de los trabajadores, teniendo dentro de sus funciones la de armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.; además de participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.

Como nos damos cuenta entonces, el Ministerio de trabajo a través de varias de sus dependencias, tiene un papel muy importante en el desarrollo de las coaliciones y de los sindicatos, pero nos damos cuenta que es sólo un derecho positivo, al enfrentarnos a la realidad y comprobar que es desconocimiento es muy grande en tal institución.

En el momento que definimos a la coalición como una expresión sindical nos estamos refiriendo al hecho de que en la práctica administrativa de la figura, nos vemos en la necesidad de considerarlas como sinónimos, ya que la institución encargada no hace diferencia entre coalición y sindicato, considerando a cualquier coalición de trabajadores como sindicato, explicando así la inexistencia de registros o estadísticas de grupos coaligados que se han presentado ante estas autoridades para solventar conflictos laborales.

6.3 El marco legal

Es indudable la necesidad que hay para cubrir esta laguna en el ordenamiento jurídico guatemalteco, pues por la importancia que ya se dijo, tiene esta figura, es muy importante que el resto de los guatemaltecos, y no solamente los estudiantes a nivel universitario, tengan el conocimiento de que existe tal figura.

La regulación de la coalición en la ley de la materia, Código de trabajo, se determina cuando estudiamos la conciliación como una etapa dentro del proceso ordinario de trabajo, ya que es en ese momento procesal, en que es activada podríamos decir, la figura que estudiamos.

Del análisis jurídico realizado se derivan las siguientes situaciones que no dejan de provocar inquietud en virtud de la poca importancia que se le otorga:

- La aplicación de la figura es poco constante, en virtud del poco conocimiento que la población tiene de la misma.
- Investigaciones realizadas determina que incluso personeros de las instituciones involucradas en el proceso desconocen la aplicación de la coalición, considerándola como sinónimo del sindicato.
- El término coalición no esta regulado expresamente en nuestro ordenamiento jurídico laboral, como ya quedó establecido, siendo ésta una de las causas que provocan la escasa utilización de la figura.
- Otras legislaciones la regulan, aunque también tácitamente, dentro del marco legal nacional propio.

Esta claro entonces, que tanto la coalición como el sindicato son figuras, que aunque se tienda a confundirlas, tienen igual importancia dentro del derecho colectivo del trabajo, pues su existencia es de grado relevante para poder como trabajadores, tener el medio para representarnos como grupo.

CONCLUSIONES

1. En el devenir histórico, se puede dar cuenta que las primeras bases de un derecho colectivo del trabajo fueron surgiendo con la formación de las corporaciones de oficios, pero al desaparecer éstas, se pierde también el camino recorrido en la regulación de un derecho colectivo laboral.
2. La finalidad de la coalición es la suscripción de un convenio colectivo con el que se establezcan mejoras en las condiciones a que están sujetos los trabajadores o bien a crear nuevas condiciones de trabajo.
3. La coalición para su funcionamiento permanente debe transformarse en sindicato, a fin de perpetuarse como una institución supervisora constante de los intereses del grupo de trabajadores de un lugar determinado de trabajo.
4. En el derecho colectivo del trabajo guatemalteco, el sindicato es figura preferente para su atención, mientras que la coalición deja de tener relevancia en la actualidad.
5. Nuestros constituyentes en ninguna de las Constituciones, ni los legisladores en las leyes ordinarias laborales que se han promulgado, han reconocido específicamente LA LIBERTAD Y EL DERECHO DE COALICIÓN, de lo que se han preocupado es de normar EL DERECHO GENERAL DE ASOCIACIÓN.
6. Un número predominante de trabajadores conocen única y muy escasamente sus derechos individuales, pero peor aún, desconocen más de los derechos colectivos de que pueden hacer vales su fuerza en conjunto ante la parte patronal dominante.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Congreso de la República establezca tanto la definición legal como el procedimiento de la coalición, para que se pueda determinar la diferencia entre ambas figuras.
2. Que el Ministerio de Trabajo capacite con relación a la coalición a las personas encargadas de brindar información y asesorar al trabajador en dicho Ministerio, a fin de que los trabajadores y personas en general que se acerquen a ellos en busca de información verídica y detallada, no se encuentren con respuestas ambiguas y sin sentido, pues siendo personas que se especializan en dichos temas, es sorprendente que desconozcan tanto los mismos.
3. Que el Legislativo amplíe el ordenamiento jurídico en cuanto a definiciones de los términos que se utilizan en el campo del derecho colectivo del trabajo; ya que el derecho del trabajo es una rama que busca defender a la parte más débil de la relación laboral, no busque que el mismo trabajador aprenda a conocer sus propios derechos.
4. Que el Estado mejore las condiciones de trabajo de los trabajadores para que con el transcurso del tiempo, ya no existan las injusticias que incluso ahora, en nuestros días siguen cometiéndose en contra de ellos, y esto se logrará únicamente enseñándoles a conocer y ejercer sus derechos inherentes como trabajadores.
5. Para que la constitución de un sindicato sea realizado en un plazo más corto, es necesario que el Congreso de la República modifique la regulación legal del sindicato de tal forma que los efectos legales que protejan a esta figura surtan su valor desde el momento de su inicio

6. Que la intervención del Estado en las relaciones de trabajo, se limite únicamente a vigilar, como es su espíritu, que no se cometan arbitrariedades en contra de los trabajadores, y que su intervención sea únicamente cuando participe como patrono.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLÁN, Juan. **Introducción al Derecho Sindical**. Biblioteca Jurídica Aguilar, Madrid, España, 1961. 361 páginas.

Asociación de investigación y estudios sociales de Guatemala. **Más de 100 años del movimiento obrero urbano de Guatemala**. Editorial Piedra Santa. 1991.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral**. Tomo II, Bibliográfica Ameba. 1968.

CHACON LINARES, Julio César. **La Coalición y el Sindicato de Trabajadores en el Derecho Laboral Guatemalteco con Breves Consideraciones sobre la Legislación Centroamericana**. Guatemala, octubre, 1979. Tesis USAC. 212 páginas.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial Orión, 4ª. Edición Marzo 2003.

DE BUEN, Nestor. **Derecho del Trabajo. Tomo II**. Editorial Porrúa, S.A., 7ª. Edición actualizada. México, 1987. 720 páginas.

DE BUEN, Nestor. **Derecho Procesal del Trabajo**. 2ª. Edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Tomo I. Editorial Porrúa, S.A. 1970 GARCIA

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Colección Fundamentos. Editorial Oscar de León Palacios. Guatemala, 3ª. Edición, 2002. 282 páginas.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Editorial Universitaria, USAC, 1976.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La libertad Sindical y sus garantías**. Departamento de Reproducciones, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. Guatemala, junio, 1980. 40 páginas.

LÓPEZ LEIVA, Oscar René. **La coalición de trabajadores y el Convenio colectivo de Condiciones de Trabajo, como forma de resolver las controversias surgidas entre el patrono y los trabajadores coaligados con ocasión del trabajo**. Tesis USAC, Guatemala, enero, 1997. 72 páginas.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo**. Volumen I y II 4ª. Edición, Ediciones Depalma. Buenos Aires, 1981.

Oficina internacional del trabajo Ginebra. **Las Negociaciones Colectivas. Manual de Educación Obrera**. OIT. Segunda Edición (revisada), 1986. 160 páginas.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial Claridad, S.A. Edición argentina 1987.

Revista del Colegio de Abogados de Guatemala. **Digesto Constitucional**. Abril 1978. Talleres Serviprensa Centroamericana.

Legislación.

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1,986.

Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Ministerio de Trabajo y Previsión Social. 1948.

Libertad sindical y Protección al Derecho Sindical. Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Derecho de Organización y negociación colectiva. Convenio 98 de la Organización Internacional del trabajo.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República.

Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de sindicatos