

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

**EL DESPIDO COMO ESTRATEGIA PATRONAL EN CONTRA DEL
DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO**



TESIS

presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
por

TOMÁS ARNULFO DIEGUEZ CARDONA

previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

**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 EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente: Lic. Oscar Mauricio Villalta González
Vocal: Licda. Laura Consuelo Montes Mendoza
Secretario: Licda. Gloria Melgar de Aguilar

Segunda fase:

Presidente: Lic. Carlos Humberto Mancio Betancurt
Vocal: Lic. Erick Gustavo Santiago de León
Secretario (a): Licda. Dora René Cruz Navas

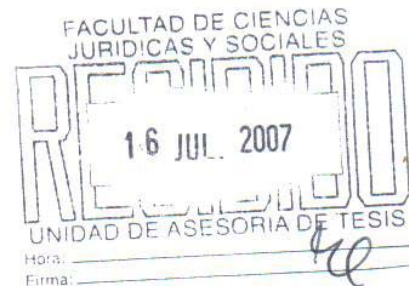
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. JOSÉ RODOLFO ALFARO SALAZAR
Abogado y Notario



Guatemala, 19 junio 2007.

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



Señor Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa Dirección, de fecha veintiocho de marzo de dos mil siete, se me nombra asesor del trabajo de Tesis del estudiante; **TOMÁS ARNULFO DIEGUEZ CARDONA**, quien se identifica con el carné estudiantil No. **9412519**, y en su momento proceder a emitir el Dictamen correspondiente; y habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

1. El trabajo de tesis se intitula **"EL DESPIDO COMO ESTRATEGIA PATRONAL EN CONTRA DEL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO"**.
2. Al recibir el nombramiento se estableció comunicación con el estudiante y procedí a efectuar la revisión del plan de investigación, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborar el primer informe del trabajo de tesis.
3. Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el estudiante, puso el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico y acorde al tema desarrollado; el ponente hizo uso en forma amplia del método científico, abarcando las etapas del mismo, ya que al plantear el problema lo enfoca a la realidad jurídica y social, y lo desarrolla de tal forma que se evidencia la realidad del derecho a la libertad sindical que se vive en nuestra sociedad; así mismo comprueba fehacientemente la hipótesis planteada, utilizando en su investigación los métodos deductivo e inductivo, el método analítico, sintetizando de buena manera lo analizado, aspectos que le permitieron realizar su informe final del trabajo de tesis; también utilizó de manera abundante la técnica de investigación bibliográfica y se comprobó que hizo acopio de bibliografía actualizada.

Lic. JOSÉ RODOLFO ALFARO SALAZAR
Abogado y Notario



4. El presente trabajo de tesis es un esfuerzo meritorio, y será una excelente fuente de consulta para el futuro ya que es un tema de actualidad, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo, las cuales son congruentes con el tema;

En virtud de lo anterior me es grato;

DICTAMINAR:

Que el trabajo de tesis del estudiante **TOMÁS ARNULFO DIEGUEZ CARDONA**, ES APROBADO, ya que reúne los requisitos que exige la legislación universitaria y en especial el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

En el presente dictamen hago constar que observe lo que determina el Artículo 32 de dicho normativo.

Atentamente:



José Rodolfo Alfaro Salazar
ABOGADO Y NOTARIO
Lic. José Rodolfo Alfaro Salazar
Colegiado 4158



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

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) MARIO RAÚL GARCÍA MORALES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **TOMÁS ARNULFO DIEGUEZ CARDONA**, Intitulado: **"EL DESPIDO COMO ESTRATEGIA PATRONAL EN CONTRA DEL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO"**.

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 LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

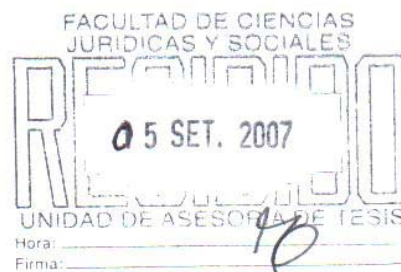


MARIO RAÚL GARCÍA MORALES
Abogado y Notario
6ª calle 0-40, zona 1 del municipio de Guatemala.
Teléfono: 55250889.



Guatemala, 24 agosto de 2007.

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



A solicitud del estudiante de esa facultad, **Tomás Arnulfo Dieguez Cardona** quien se identifica con el carné estudiantil 9412519, fui facultado como revisor del trabajo de su tesis intitulada **“EL DESPIDO COMO ESTRATEGIA PATRONAL EN CONTRA DEL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO”**. He realizado la revisión del informe final del trabajo de tesis y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré eran necesarias, para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En atención a lo que determina el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis, me complace hacer constar que; en relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las principales etapas del conocimiento científico tales como: a) el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad; b) en el contenido de la investigación se encuentra inmersa la hipótesis planteada que se enuncia de la siguiente manera: “el despido fue y está siendo utilizado de manera estratégica y discriminada en contra de trabajadores del sector privado, que en defensa de sus derechos e intereses pretenden organizarse en sindicatos, fenómeno que es parte de una actitud antisindical generalizada, producto de una estructura legal definida para proteger intereses sectarios, con la cual se incurre al paso del tiempo por parte de la clase patronal, en la violación de los derechos constitucionales más elementales del trabajador como lo son: la libertad individual, la libre asociación sindical y el desarrollo socioeconómico del trabajador y su familia”; c) la recolección de información realizada por el bachiller Tomás Arnulfo Dieguez Cardona, fue de gran apoyo en su investigación ya que el material utilizado es considerablemente actual; d) en consecuencia el ponente comprueba de manera irrefutable la hipótesis planteada aspecto que se evalúa en el trabajo de campo realizado y los datos obtenidos; e) la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y, la utilización de la investigación bibliográfica.

Mario Raúl García Morales

MARIO RAÚL GARCÍA MORALES
Abogado y Notario
6ª calle 0-40, zona 1 del municipio de Guatemala.
Teléfono: 55250889.



Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma profunda clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación ha estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud de lo anterior me complace informarle que mi dictamen es favorable a las aspiraciones del autor por lo que APRUEBO el trabajo de tesis relacionado y considero que llena los requisitos que exige el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Deferentemente:

Lic. Mario Raúl García Morales
Colegiado 4786.
Revisor.

Mario Raúl García Morales
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, once de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante TOMAS ARNULFO DIEGUEZ CARDONA, Titulado EL DESPIDO COMO ESTRATEGIA PATRONAL EN CONTRA DEL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO 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 darme la existencia y permitirme alcanzar mi meta.
- A mis padres: Martín Dieguez y
Felisa Cardona.
Por sus esfuerzos, y sabios consejos.
- A mis hermanos y hermanas: Imelda, Fidelia, Francisco, Josefina, Juan y Rafael.
Por su respaldo y motivación.
- A mi compañera de hogar: Blanca Elizabeth Recinos Mayen.
Por su comprensión y apoyo.
- A mis hijos e hijas: David Alexander, Katherine Susana, Helen Carolina y
Christopher Josué.
Para que mi ejemplo sea su motivación.
- A mis sobrinos y sobrinas: Para que sigan e imiten mi ejemplo.
- A mis amigos y amigas: Por su amistad sincera y solidaridad.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de
Guatemala:
Lugar donde adquirí mis conocimientos y alcance mi meta.
- Al trabajador Guatemalteco: Para que se le respeten sus derechos sindicales.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	i

CAPÍTULO I

1. El movimiento sindical guatemalteco	1
1.1. Origen.	1
1.2. Evolución.	3
1.3. La filosofía del sindicalismo	9
1.4. El antisindicalismo.	12
1.4.1. La represión	12
1.4.2. La persecución	13
1.4.3. El movimiento solidarista	16

CAPÍTULO II

2. Derecho sindical.	19
2.1. Análisis conceptual.	19
2.2. Naturaleza jurídica	20
2.3. Análisis constitucional.	21
2.4. El derecho colectivo del trabajo y el derecho sindical.	22
2.5. La libertad sindical	24
2.5.1. Análisis conceptual.	24
2.5.2. El interés patronal y la libertad sindical del trabajador.	27
2.5.3. La libertad sindical dentro del marco de los acuerdos de paz	30
2.6. La formación sindical	32

CAPÍTULO III

3. La relación laboral en el sector privado	35
3.1. Aspectos generales.	35
3.2. El contrato individual de trabajo.	37
3.2.1. Análisis conceptual.	37

	Pág.
3.2.2. Clases de contrato	39
3.2.3. Requisitos legales.	40
3.2.4. La autorización administrativa	41
3.2.5. La suspensión.	42
3.2.6. La terminación	44
3.3. El salario en el sector privado	45

CAPÍTULO IV

4. La sindicalización del los trabajadores.	49
4.1. El sindicato	49
4.1.1. Análisis conceptual.	49
4.1.2. El sindicato y el comité ad hoc.	51
4.1.3. Condiciones que determinan la formación del sindicato	53
4.2. Fines del sindicato	57
4.2.1. Inmediatos	57
4.2.2. Mediatos.	57
4.3. El derecho de libre sindicalización de los trabajadores	58
4.3.1. Análisis económico.	58
4.3.2. Análisis social.	59
4.4. La inscripción sindical	60
4.5. La actitud patronal en contra de la inscripción.	61

CAPÍTULO V

5. El despido como estrategia.	63
5.1. Análisis conceptual.	63
5.2. Clases de despido	65
5.3. Visión legal del despido	67
5.4. Condiciones que favorecen el despido	70
5.5. El despido como instrumento de represión	71
5.6. El despido en contra del derecho de libre sindicalización	72

CAPÍTULO VI

6. La administración de justicia laboral.	75
6.1. Aspectos generales	75
6.2. Los empleadores y la justicia laboral.	76
6.3. Ámbito administrativo.	78
6.4. Ámbito judicial	79
6.5. Ámbito internacional.	83
6.5.1. Órganos protectores.	83
6.5.2. Resolución de quejas.	85

CAPÍTULO VII

7. Investigación de campo	89
7.1. Ámbito de la investigación.	89
7.2. Metodología de la investigación.	89
7.3. Justificación del las preguntas.	89
7.4. Resultados de entrevista realizada a trabajadores	90
7.4.1. Cuestionario.	90
7.4.2. Presentación gráfica.	90
7.4.3. Comentario de la entrevista.	91
7.5. Resultados de entrevista realizada a patronos	91
7.5.1. Cuestionario.	91
7.5.2. Presentación gráfica.	92
7.5.3. Comentario de la entrevista.	92
7.6. Resultados de entrevista realizada a dirigentes sindicales	92
7.6.1. Cuestionario.	92
7.6.2. Presentación gráfica.	93
7.6.3. Comentario de la entrevista.	94
7.7. Resultados de entrevista realizada a inspectores de trabajo.	94
7.7.1. Cuestionario.	94
7.7.2. Presentación gráfica.	95
7.7.3. Comentario de la entrevista.	95

	Pág.
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	101

INTRODUCCIÓN

El movimiento sindical en Guatemala siempre ha estado empañado de persecución y represión, situación que hace evidente la acción en la clandestinidad que lo ha caracterizado, no por ser un elemento propio de su esencia, sino porque la fuerza opositora lo a condenado a actuar de esta manera, y aunque el desarrollo del derecho laboral le ha dado al movimiento sindical mayores posibilidades de consolidación, en la actualidad la clase patronal ha adoptado, en una conducta generalizada y reiterada, la actitud de; evitar contratar al trabajador que anteriormente a participado en movimientos sindicales y de despedir individual o masivamente a los que pretendan la organización sindical finiquitando sus prestaciones inmediatamente, para evitar que dicha actitud sea denunciada, procurando realizar el acto antes del aviso que se da por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, para evitar así el emplazamiento del trabajador y la consecuente inscripción del sindicato. Es la adopción de esta actitud patronal la que motiva la presente investigación en busca de los mecanismos que permitan detener ese despido estratégico que damnifica en gran manera al trabajador y su familia.

La violencia que a lo largo de la historia de Guatemala se ha dado propiciada por grupos oligárquicos; fuerzas paralelas que decididamente mantienen una cultura de terror sobre la dirigencia sindical, ha propiciado como consecuencia que en la actualidad exista en todos los niveles sindicales, un silencio y una paralización de la lucha social y política de los mismos.

En nuestro país ante la violación de los derechos laborales del trabajador, aunado con la corrupción a la que se prestan las autoridades e instituciones encargadas de velar por el cumplimiento exacto, de las garantías que el derecho laboral otorga y las condiciones de desempleo, reclamar el cumplimiento de los derechos laborales, es sinónimo de despido, con su consecuente desempleo.

El presente trabajo lleva como objetivo, ser un aporte que contribuya al desarrollo del derecho laboral y a la protección del principio constitucional de libre sindicalización, deteniendo la discriminación y represión de que son objeto los trabajadores, por ejercerlo, frenando así la conducta patronal, reiterada, del despido como una actitud antisindical. Para su desarrollo se consideraron siete capítulos, en el primero, se estudió e investigó la forma como se origina el movimiento sindical y la manera en que en las diferentes épocas a sido desarticulado, sobreviviendo a tales hechos; en el segundo, se realizó un breve pero integral análisis del derecho sindical, asimismo sobre la libertad y formación sindical; en el tercero, se profundizó sobre la relación laboral que se da en el sector privado, como nace y se extingue el contrato individual de trabajo; en el cuarto, sobre la sindicalización de los trabajadores sus causas, procesos y procedimientos y los problemas que encuentra al inscribirse; en el quinto, de manera mas extensiva, se estudió sobre el despido y su utilización de manera estratégica; en el sexto, sobre la aplicación de la justicia laboral, tanto interna como internacionalmente y finalmente en el séptimo, a manera de corroborar y demostrar la existencia del problema investigado conjuntamente con sus causas, se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo, que permiten ver en la realidad social el desarrollo y el estado actual del fenómeno estudiado.

Fortalecer el desarrollo de las relaciones obrero patronales, para que dejen de ser relaciones antagónicas y se conviertan en relaciones de convivencia para el progreso social integral, donde impere la cultura legal y la observancia de los principios generales del derecho y se impida la actitud generalizada de los patronos del sector privado, que incumplen con los principios constitucionales y las normas laborales al despedir de manera estratégica a los trabajadores evitando que ejerciten el derecho de libre sindicalización, debe ser el objetivo a cumplir.

CAPÍTULO I

1. El movimiento sindical guatemalteco

1.1. Origen

El origen del movimiento sindical guatemalteco necesariamente es consecuencia del surgimiento y accionar del mutualismo, así “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 en caso de enfermedad, programas de instrucción, capacitación y socorro mutuo entre sus miembros, conformados tanto por artesanos dueños de talleres como trabajadores dependientes que laboraban en ellos. Como en casi todos los países latinoamericanos, estos gremios constituyen en Guatemala la prehistoria del movimiento sindical”.¹

Para Navas; “El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno”² y que según Ovando Sánchez citado por Navas la actividad de estos gremios no se podía definir como sindicalismo, ya que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo Propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –un homenaje a la madre de Cabrera-”³

Estos gremios fueron de carácter mutualista, pero permitieron organizar a la clase trabajadora y convertirse en la fuerza reaccionaria, en contra de la opresión y la explotación que traía consigo el industrialismo.

¹ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), **Más de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala, tomo I Artesanos y Obreros en el Período Liberal**, Pág. 1.

² Navas Álvarez, María Guadalupe, **El Movimiento Sindical Como Manifestación de la Lucha de Clases**, pág. 41.

³ **Id.**, págs. 41 y 42.

Para Larrave, al referirse a las sociedades mutualistas afirma que, “los fines que se proponen le limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases.”⁴

El mutualismo al federarse se constituye como un instrumento de lucha y presión, que puede adoptar los objetivos siguientes:

- Social; porque busca proteger a los obreros en contra de las injusticias surgidas de las relaciones obrero patronales del liberalismo;
- Político; porque al conformarse por la mayoría de obreros y adoptando ideologías transportadas del extranjero, propugna por el poder político.

Es en la época entre 1898 y 1920 que crece la organización gremial con gran repunte; “el Gobierno de Manuel Estrada Cabrera constituyó el escenario económico y político en el cual creció la organización gremial. Fue durante su gestión que la organización gremial no solamente experimentó un considerable crecimiento cuantitativo, sino también se desarrolló en el seno de los agremiados un cambio cualitativo referente a su relación con el poder estatal y la política económica oficial. Hacia el final de dicho período se gestaron entre los trabajadores urbanos nuevas formas organizativas más allá del mutualismo que les llevaron a participar en la lucha contra el régimen y, marcaron los inicios de la futura organización sindical.”⁵

Es el accionar de las asociaciones obreras agrupadas en federaciones, las que marcan el origen del movimiento sindical en Guatemala, cuando reaccionan a la realidad socioeconómica en la que se desenvuelven, oponiéndose a las normas de explotación devenidas del industrialismo y propugnando por un ambiente jurídico donde impere el estado de derecho, modificando las formas de explotación que aquel trae consigo.

⁴ López Larrave, Mario, **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**, pág. 9.

⁵ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), **Ob. Cit.**, Pág. 31.

Del análisis anterior se deduce que el sindicalismo es consecuencia del industrialismo como lo confirma Birnie, citado por Cabanellas y Alcalá, “cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en amo, cuando comprende que está condenado a ser asalariado... en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos”.⁶

1.2. Evolución

El movimiento sindical guatemalteco da sus primeros pasos con el advenimiento del mutualismo, por lo que se hace necesario señalar que las principales organizaciones mutualistas a medida que surgían en la sociedad, caracterizada por convulsiones políticas, se iban definiendo hasta cierto grado como organizaciones con tendencia política, porque esta en su naturaleza ser o actuar como un grupo de presión, para lograr de esta manera triunfos económicos y sociales, cambiando así las estructuras primitivas en las cuales se desarrollan las relaciones de trabajo.

Durante el régimen liberal se gestaron las primeras organizaciones de artesanos con carácter predominantemente mutualista, conformadas tanto por artesanos dueños de talleres, como trabajadores dependientes que laboraban en ellos, así surge en 1877 la Sociedad Central de Artesanos como una renovación de las organizaciones de artesanos que se dieron en la colonia, cuya diferencia primordial era, el apoyo que el gobierno liberal daba con escuelas nocturnas para la instrucción de los obreros, consecuentemente a iniciativa del General Justo Rufino Barrios se funda la Sociedad de Artesanos con el fin de mejorar la producción y las condiciones de la clase obrera, surgiendo en el panorama social de la historia del país, la Sociedad El Porvenir de los Obreros y la misma se perfilaba para constituirse posteriormente en federación de asociaciones obreras.

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo, **Tratado de política laboral y social**, pág. 269.

Es con el gobierno de Manuel Estrada Cabrera que se constituye el escenario económico político favorable para la expansión de la organización gremial, como lo manifiesta el estudio de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES) “Durante el gobierno de Manuel Estrada Cabrera, el movimiento mutualista entre los artesanos se fue extendiendo a varias cabeceras departamentales, después de la primera asociación establecida en Quetzaltenango, surgieron en el transcurso de los años asociaciones mutualistas: en Escuintla, la *Sociedad de Artesanos la Fraternidad*; en Antigua, la *Sociedad de Artesanos de Antigua Guatemala* y la *Asociación Siglo XX*; en Totonicapán, la *Sociedad de Artesanos El Trabajo*; en Cobán la *Sociedad de Auxilios Mutuos Minerva* ; en Huehuetenango, la *Sociedad de Artesanos de Chiantla*, y otras más, que se pueden desprender de asociaciones de artesanos fundadas entre 1892 y 1920, contenida en el anexo.”⁷

En la ciudad capital continuo el desarrollo de las asociaciones mutualistas según el estudio mencionado de la ASIES, “paralelamente a la regionalización del mutualismo obrero, se dio en la capital una tendencia a formar asociaciones que agrupaban artesanos y obreros de un solo oficio, como por ejemplo, la Gremial de Albañiles, la Sociedad de Topógrafos de Gutenberg, la Central de Artesanos y Albañiles, la Fraternal de Barberos, la Asociación de Panaderos y la Asociación Filantrópica de Maestros Sastre.”⁸

El Gobierno de Estrada Cabrera creo en la capital la Sociedad Central de Artesanos y Auxilios Mutuos con el fin de revitalizar la primera asociación, fundada por el gobierno de Barrios,⁹ y emitió leyes como la de 1903 -Ley de Cooperativas- en la cual reconoció promover con todos los medios el mejoramiento de las condiciones de vida de las clase laborante y también la Ley Protectora de Obreros,¹⁰ que contiene los antecedentes para un futuro régimen de seguridad social, otras medidas como por

⁷ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), **Ob. Cit.**, pág. 36.

⁸ **Id.**

⁹ El primer gobierno liberal auspicio en 1877 la creación de la **Sociedad Central de Artesanos**.

¹⁰ López Larrave, Mario, **Ob. Cit.**, pág. 12.

ejemplo la construcción del monumento al trabajo en la capital y la creación de numerosas escuelas nocturnas para obreros en diferentes ciudades del país, demuestran la buena voluntad del gobernante en motivar el movimiento obrero.

“En 1914 se concreta la primera unidad de las diferentes sociedades mutualistas, liderada por El Porvenir de los Obreros, fundando la Federación de Sociedades Obreras, impulsadas inicialmente por fines meramente mutualistas, con una relativa experiencia y relación internacional por el Primer Congreso Centroamericano de Artesanos y Obreros.”¹¹

En el contexto de la historia del movimiento sindical surge la influencia exterior de ideologías, “ese panorama se convierte en el campo fértil para el Pensamiento Social de la Iglesia Católica y el Marxismo como preámbulo de las concepciones sindicales en el movimiento obrero guatemalteco,”¹² que traen como consecuencia negativa la división del movimiento obrero, como bien lo afirma Fuentes Aragón “Entonces comienza el fraccionamiento y la influencia ideológica en el movimiento obrero, En 1920 la alianza de las mutuales y los obreros forman la organización Unificación Obrera, Replanteando la función de las organizaciones obreras y su relación con el mundo obrero; pero también la Federación Obrera de Guatemala Para la Protección del Trabajo (FOG), resucitaba y crecía como una expresión puramente sindical, apoyada por la Federación de Trabajadores Americanos de los Estados Unidos, (American Federation of Labour -AFL-), quien justificaba su lucha expansionista contra el socialismo. Asimismo, la AFL influye en la creación de la Confederación Obrera Centroamericana (COCA), convirtiéndose en la subregional de la Confederación Obrera Panamericana (COPA), ambas ya citadas, pero constatando con este antecedente, la vocación del movimiento obrero a la internacionalización.”¹³

¹¹ Fuentes Aragón, Homero, **Guatemala: Futuro del Sindicalismo, Sindicalismo del Futuro**, pág. 23.

¹² **Id.**, pág. 25.

¹³ **Id.**, págs. 25 y 26.

En 1928 se funda la primera instancia unitaria de obreros artesanos, la Federación Obrera Guatemalteca para la Protección del Trabajo, que juega un papel importante en el derrocamiento del dictador Manuel Estrada Cabrera y que posteriormente, es desacreditada por sus posiciones oficialistas en los regímenes siguientes.

Es así como se teje toda una estructura de organizaciones obreras, que propugnaban por conquistas en beneficio de los trabajadores, situación que fue desarticulada en el año 1931 con la llegada del régimen Ubiquista, que inicio la primera persecución institucional de que fueron objeto, surgiendo de esta manera un periodo de represión y persecución que dicho en palabras de Navas Álvarez “Un oscurantismo terrible se cierne sobre el movimiento obrero guatemalteco por un lapso de pesadilla de casi 14 años; se retrocede en el tiempo y vuelve a imperar el trabajo forzado, -con una modalidad- la libreta de jornalero en el campo y los boletos de vialidad y ornato en las ciudades; misérrimos salarios que acompañan a la crisis de los años treinta son aceptados y soportados por un pueblo hambriento y temeroso ante una creciente militarización de las instituciones civiles.”¹⁴

En palabras de Larrave, “durante la autocracia ubiquista se cierne la noche sobre el movimiento sindical guatemalteco por espacio de casi catorce años. Las palabras sindicato, sindicalismo, obrero, huelga, derechos laborales, pliego de peticiones quedan prescritas del vocabulario de las gentes de orden y quienes tienen la osadía de emplearlas, automáticamente se convierten en comunistas enemigos del régimen, en punible actividad conspirativa.”¹⁵

La dictadura ubiquista freno el movimiento sindical obligando a los gremios a replantear su lucha, “en los primeros años de la dictadura represiva antigremial del General Jorge Ubico, se mantiene la composición fragmentada y debilitada de

¹⁴ Navas Álvarez, María Guadalupe, **Ob. Cit.**, pág. 44.

¹⁵ López Larrave, Mario, **Ob. Cit.**, pág. 24.

sindicatos y algunos gremios. A pesar de relativas unidades de acción entre las tres expresiones, sus relaciones internacionales cambiaron sustancialmente, repercutiendo en cada una de ellas, creando confrontaciones y más fisuras. Para 1931, FROG, tiene una significativa división, al organizarse varios sindicatos y gremios en la Federación Obrera Regional (FOR) y rechazando la influencia verticalista excluyente de los marxista-leninistas en el movimiento sindical; incorporar organizaciones sindicales nacionales pluralistas; y, apoyar las demandas de los obreros en los barrios y cantones donde vivían. En esos años la FOR se mantiene como grupo independiente, sin influencia internacional conocida; pudo ser la expresión sindical de tendencia socialdemócrata, mientras la CPAS desapareció de la escena sindical.”¹⁶

No es hasta el período de 1944 a 1945 que el movimiento sindical alcanza uno de sus más brillantes momentos, y así, a partir de octubre de 1944 se constituyen; la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), la Federación Sindical de Guatemala (FSG), la Federación Regional de Trabajadores de Guatemala (FRTG), y la Asociación General de Empleados (AGE), mismas que constituyeron el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), que posteriormente se conformaría como Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) en actuación conjuntamente con la Unión de Trabajadores Libres (UNTL) y la Juventud Obrera Católica (JOC) como grupos de presión económica y social.

Pero nuevamente se interrumpe el curso del movimiento sindical, con el golpe de Estado del Coronel Carlos Castillo Armas, en 1954, régimen que estigmatiza al movimiento sindical como el medio de expansión del comunismo, decretando la disolución de las organizaciones sindicales y su consecuente persecución, situación que da con la desolación del movimiento obrero, como lo afirma López Larrave al analizar los acontecimientos de esa época; “centenares de asilados políticos; muchos muertos, sobre todo de dirigentes campesinos; 10,000 presos políticos sin proceso;

¹⁶ Fuentes Aragón, Homero, **Ob. Cit.**, pág. 27.

despidos masivos de empleados públicos y de la empresa privada; las principales organizaciones sindicales disueltas y todas sin excepción acéfalas -con el mayor desprecio a OIT-; autoridades administrativas y judiciales de Trabajo y Previsión Social reclutadas en el movimiento triunfante y una especie de Tribunal político reprimiendo: el Comité de Defensa contra el Comunismo. Tal el panorama desolador que toma casi desprevenido al joven movimiento sindical guatemalteco en 1954.”¹⁷

Se suprimen durante este régimen por decreto, de acuerdo a Larrave; La Confederación General de Trabajadores de Guatemala, la Confederación Nacional Campesina, la Federación sindical de Guatemala El Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero, el Sindicato de Trabajadores de la Educación, El Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company, el Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala, la Alianza de la Juventud Democrática, la Alianza Femenina Guatemalteca etc.¹⁸ que constituían las principales organizaciones de esa época, desarticulando oficialmente el movimiento sindical.

Situación que se mantiene hasta 1960 cuando detona el conflicto armado interno en Guatemala, aumentando la casería en contra de líderes y militantes de las organizaciones populares, sucediéndose en el gobierno una serie de dictaduras militares las cuales su fin primordial era la desarticulación de las asociaciones obreras, que a lo largo de la historia, se habían venido constituyendo, y es hasta el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo que merma tal persecución, por presiones internacionales así como por las conversaciones de paz iniciadas y que se concretizan en diciembre de 1996 con una serie de acuerdos y a cuya discusión no fue invitado el sindicalismo guatemalteco, pese a ser uno de los sectores más importantes de la población.

¹⁷ López Larrave, Mario, **Ob. Cit.**, págs. 49 y 50.

¹⁸ Navas Álvarez, María Guadalupe, **Ob. Cit.**, pág. 53 54.

La situación imperante a nivel nacional e internacional demanda superar ese viejo mal y exige terminar con el ataque, fraccionamiento o paralelismo sindical y la exclusión del movimiento sindical para afrontar la grave crisis económica que sufre el país, el alto índice de desempleo, y los bajos salarios.

1.3. La filosofía del sindicalismo

La filosofía es la deontología que busca dar explicaciones de la esencia, propiedades, causas y efectos de las cosas y fenómenos, esta búsqueda del conocimiento es por lo tanto, realizada de modo general, teórica, hipotética y finalmente sintetizada. El sindicalismo por su parte es un sistema de organización obrera, por ende la filosofía del sindicalismo por un lado se ocupa del estudio de las causas y efectos del movimiento sindical y por el otro, la finalidad que persigue ya sea con proyección mediata o inmediata.

El sindicalismo acepta la teoría marxista de la lucha de clases, que culminará con la propiedad colectiva de los bienes y los medios de producción, aunque rechaza el concepto marxista de una dictadura del proletariado, pero fue “el mismo crecimiento del movimiento proletario, el que exigió de la ciencia, como misión importante y necesaria, la creación de una teoría revolucionaria y la preparación de un instrumento ideológico que sirviese al proletariado de arma en sus enfrentamiento contra la burguesía y a favor del socialismo. Y la ciencia, personalizándose en Marx y Engels, satisfizo esta histórica e imperiosa exigencia: creo el marxismo al cual pertenece, como parte integrante y como fundamento teórico, la filosofía marxista, el materialismo dialéctico histórico”.¹⁹

“Se necesita desarrollar un accionar en torno a una política de unificación como clase trabajadora, flexibilizar el lenguaje, implementar capacidad propositiva ante la problemática sindical y nacional y dar impulso a la creación de una Central Única de

¹⁹ V. Afanasiev, **Fundamentos de Filosofía**, pág. 44.

Trabajadores.”²⁰ Otras cosas importantes son abandonar el radicalismo y ser más abiertos a la negociación, profundizar niveles de comunicación, participar en los debates sobre la problemática nacional y sobre el proceso de construcción de la paz.

Es evidente que “la actividad política es el único medio que existe para tomar decisiones a favor o en contra de los intereses de la población; por lo que como fuerza capaz de influir, el movimiento sindical debe ocupar espacios y lograr una cuota de poder; existe un nivel de consciencia que estar fuera de la actividad política no permite más que proponer sin mayores resultados en cuanto a sus demandas”.²¹

“El derecho sindical es social precisamente al venir dado por la pretensión de cooperar a que cierto linaje de personas realicen sus respectivas individualidades en una órbita cada vez mayor.”²²

“La razón de ser del sindicato en cualesquiera de sus tendencias dogmáticas, radica en el hecho del trabajo prestado por cuenta de otro, obvio es concluir que el Derecho sindical constituye en todo caso un capítulo, siquiera fundamental, del conjunto sistemático superior que es el moderno Derecho del Trabajo.”²³

Ante la realidad del sindicalismo actualmente “los sindicatos están llamados a renovar sus estrategias, a implementar nuevas tácticas, a buscar nuevos caminos, a reajustar la acción sindical a un nuevo escenario político, tecnológico, económico, social y cultural (la distensión se impone sobre la confrontación),”²⁴ para transformar esas estructuras obsoletas que han perdido el rumbo conformándose con ser parte, factor o grupo del desarrollo olvidando que la finalidad es la justicia laboral para

²⁰ Morales Modenesi, Luisa Eugenia, **El Movimiento Sindical Guatemalteco en 1995**, pág. 30.

²¹ **Id.**, pág. 30.

²² García Abellán, Juan, **Introducción al derecho Sindical**, pág. 29.

²³ **Id.**, pág. 32.

²⁴ Morales Modenesi, Luisa Eugenia, **Ob. Cit.**, pág. 35.

generar la convivencia en armonía que conlleve al progreso social, económico y espiritual de la sociedad.

“Porque la finalidad de las organizaciones sindicales se sitúa en la línea de la colaboración con el poder del Estado para coadyuvar en la realización de los fines de este ultimo.”²⁵

Para Posadas citado por García Abellán “el sindicalismo tiene una relación muy íntima con la evolución del Estado; de aquí que la acción sindical no pueda ser nunca apolítica. Y siendo el Estado una realidad social, sólo cuando el grupo humano llega a una integración tal que se siente como tal grupo, puede decirse que surge y vive el Estado; de ahí que haya de afectarle todo el movimiento orgánico que sobre la masa produce el sindicalismo”.²⁶

“Sin embargo, bien conocido es que el movimiento sindical en ningún momento de su historia desde su nacimiento mismo hasta nuestros días se ha resignado a una acción de carácter meramente reivindicativa o economicista, si no que por el contrario, su acción se ha encaminado con mucha frecuencia al empleo de tácticas revolucionarias que pretenden un profundo cambio estructural capaz de conducir al establecimiento de una nueva sociedad.”²⁷

“El sindicalismo revolucionario, propugnado esencialmente por los anarquistas o comunistas libertarios, estima improcedente toda acción política y ve en la huelga general y en la acción directa la destrucción del régimen capitalista”²⁸

“Además no resulta posible concebir el sindicalismo como una supuesta filosofía de la acción, cual una filosofía de la huelga, o una manifestación de la violencia

²⁵ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, pág. 33.

²⁶ **Id.**, pág. 319.

²⁷ López Larrave, Mario, **La Libertad Sindical y sus Garantías**, pág. 2.

²⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís, Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 270.

organizada, aunada, firme, resuelta, dispuesta siempre a nuevas conquistas. Si así se concibiera, se caería en el error de ver sólo un aspecto del problema, quizás el de menor importancia, el más débil dentro de la organización sindical, que exige calma, profundidad de cálculo, alteza de miras, serena visión del futuro y, principalmente, delicado tacto para consolidar, en acción común, el propio bienestar.”²⁹

En el escenario de la realidad enfocada desde una perspectiva formal, la razón de ser de la libertad sindical necesariamente son los trabajadores y no los patronos o como bien lo afirma López Larrave “en el trabajo no me refiero a la libertad de sindicación de los patronos, porque para mi resulta muy claro que la razón de ser de la libertad sindical y del derecho de asociación profesional son los trabajadores protagonistas y destinatarios del movimiento sindical, pues los empleadores tienen otras formas de organización y ejercitan otros medios de presión muy efectivos por cierto para defender sus intereses.”³⁰

1.4. El antisindicalismo

1.4.1. La represión

La represión es el instrumento institucional utilizado para la desarticulación de las organizaciones sindicales, capturando y castigando a sus integrantes con el objeto de frenar su accionar.

El movimiento sindical evoluciona, encontrando al paso de su desarrollo escenarios, que le permiten tildar sus fines y objetivos con más énfasis para perfilarse a obtenerlos en forma inmediata, aspecto que contrasta con los intereses de los grupos oligárquicos, que teniendo el dominio económico y el control político, al ser afectados reprimen el movimiento, de tal manera que hasta optan por la eliminación física de sus integrantes y más aún si tienen en sus manos el gobierno del país o personas que les favorecen en el mismo.

²⁹ *Ibíd.*, pág. 271.

³⁰ López Larrave, Mario, *La Libertad Sindical y sus Garantías*, pág. 3.

Para Ossorio la represión es, la “acción y métodos de oponerse la fuerza pública a las alteraciones del orden general.”³¹ Difiere la definición en cuanto a que también la represión se da por parte de la clase patronal cuando el patrono nota que en su empresa o centro de producción se está iniciando la formación de un sindicato, actúa inmediatamente en contra de los trabajadores amenazándolos en algunos casos y despidiéndolos en la mayoría de ellos, desarticulando de esta manera el inicio de la asociación sindical.

1.4.2. La persecución

La Persecución consta de tres fases; la primera es la planificación (a quien, como y el porqué), la segunda es el seguimiento hasta capturar, y finalmente, proceder a la agresión o eliminación física del perseguido, Ossorio al respecto apunta que la persecución es; “materialmente, seguimiento del que escapa, para alcanzarlo o capturarlo, para agredirle”.³²

Es en el Régimen del coronel Carlos Castillo Armas, que la persecución alcanza grandes dimensiones o como lo describe Navas Álvarez “El gobierno de la *Liberación*, enarbolando la bandera del anticomunismo anula la Constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores y que controlaban las rentas y los precios. A partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala, en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron implacablemente perseguidos y asesinados; aquéllos que tuvieron la suerte de escapar debieron refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban llenas de obreros y campesinos. Los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero campesino que había sido sindicalizado.”³³

³¹ Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, pág. 569.

³² **Id.**, pág. 666.

³³ Navas Álvarez, María Guadalupe, **Ob. Cit.**, pág. 52.

Fue una época de cacería sindical, holocausto emprendido en contra de pensamientos progresistas y que causo gran terror como lo afirma Manuel Galich citado por Navas Álvarez “la furia revanchista que abatió a los campesinos anonadados tuvo las proporciones de una catástrofe: Las cosechas fueron arrasadas y los parcelarios acosados, desalojados y muertos junto con el ganado. Muchos buscaron refugio en las montañas o salieron del país por la frontera de México. La geografía de la masacre todavía sobrecoge: Izabal, Tiquisate, Chiquimula, San Marcos, Jalapa, Zacapa, Ipala Bananera, Gualán y fincas de la Costa Grande y Costa Cuca. La constancia está en las hemerotecas. Hasta los diarios y las revistas del enemigo se espantaron. Visión Pública crónicas espeluznantes. Personas, Leyes, libros, instituciones y organizaciones de todo género Político, sindical, cultural, artístico, siguieron la misma suerte indiscriminada. Fue inventado el término que motivaba la persecución: Arbenzcomunismo. La Constitución de 1956, la Ley preventiva Penal de Defensa contra el Comunismo y la Ley de Orden Público, entre otras, concretaron en artículos al demonio rabioso de la entrega y la violencia de que estaban poseídos los –Liberacionistas-.”³⁴

La persecución es un medio de control que busca evitar la formación y la extinción del movimiento sindical, los instrumentos que usualmente se utilizan son la identificación plena de los potenciales activistas su estigmatización, el cese de sus contratos de trabajo y tristemente pero muy utilizados; las amenazas, los secuestros y hasta la muerte.

La organización de la clase obrera por medio del mutualismo se convirtió en adversario de los intereses de grupos oligárquicos nacionales y pocos pero con gran poder económico, empresarios extranjeros que optaron por oponerse en protección de sus intereses particulares.

³⁴ **Ibíd.** págs. 52 y 53.

La historia del movimiento sindical en Guatemala ha estado plagada de constante persecución, como se menciona en el análisis del origen del movimiento sindical; así en el régimen ubiquista, se desarticulaban las organizaciones gremiales reprimiendo y persiguiendo a los trabajadores, situación que se vuelve a repetir durante la época de Castillo Armas en la cual se persiguió de manera sistemática al gremio sindical.

“Los años que siguieron al 54, fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21); se impide la sindicalización (Decreto No.548); se establece el trabajo obligatorio los días sábados y domingos (Decreto No. 144; por medio del Decreto 48 del 10 de Agosto de 1954, se cancelan administrativamente a las principales organizaciones”³⁵

La clase patronal aprovechando las condiciones jurídicas y sociales que presentaron los regímenes de represión y persecución, actuó apoyada en la mayoría de casos por la corrupción de las autoridades administrativas de trabajo acosando y despidiendo a los líderes de los trabajadores, todo a fin de evitarle a la clase trabajadora el ejercicio del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente.

Es así como hasta nuestros días, como lo señala MINUGUA, la persecución sindical no ha desaparecido, “luego de la firma de los Acuerdos de Paz (1996), hay una sensible caída en el número de alegatos de asesinatos o amenazas como dirigentes y trabajadores sindicalizados. Lamentablemente, esa

³⁵ *Ibíd.*, pág. 53.

tendencia se revierte a fines de 1998 e inicios de 1999 –el propio Comité de Libertad Sindical resalta este Hecho en sus pronunciamientos-.”³⁶

1.4.3. El movimiento solidarista

El movimiento solidarista se inicia en Costa Rica en 1947 como alternativa empresarial ante el sindicalismo como lo afirma Víctor Vega Isaula citado por Marleni Estrada en su tesis de grado, “El denominado solidarismo es una vieja estrategia de los patronos que se activa en Costa Rica en 1947, pero que solo hasta la década del ochenta logra convertirse en propuesta empresarial como alternativa ante el sindicalismo”³⁷

El solidarismo “es un movimiento social mixto entre trabajadores y empresarios surgido en el marco de una estrategia antisindical cuyo objetivo es poner en manos del empresario el control de las relaciones obrero-patronales conduciendo al trabajador a la adopción de una mentalidad empresarial, que no corresponde a su realidad social, y a ver en la Sindicación y en la Negociación Colectiva una amenaza a la empresa de que ingenuamente se siente con dueño, y a fin de mantener la armonía social y productiva, limita sus expectativas económicas y sociales a esperar las concesiones dadas del patrono que, contrariamente a la Negociación Colectiva donde las reivindicaciones dependen de las posibilidades económicas reales de la empresa, dependerán siempre de la voluntad que, en nombre de una tendenciosa interpretación del ideal de la solidaridad, antepondrá sus intereses a los de la clase que para él seguirá siendo trabajadora.”³⁸

El movimiento solidarista es adoptado por la clase patronal ante el crecimiento del movimiento sindicalista con el fin de detener y paralizar su

³⁶ Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, **Libertad Sindical en Guatemala**, pág. 78.

³⁷ Estrada Tambito, Brenda Marleni, **El Solidarismo como una Estrategia Patronal de Ataque a los Derechos de Libre asociación de los Trabajadores y de Negociación Colectiva**, pág., 76.

³⁸ **Id.**, Págs. 76 y 77.

desarrollo, despidiendo a trabajadores al menor indicio del ejercicio del derecho de sindicación o de negociación colectiva, creando e iniciando inmediatamente una asociación solidarista, truncando la actividad reivindicativa de los trabajadores, sin afectar totalmente la producción de la empresa o centro de producción.

CAPÍTULO II

2. Derecho sindical

2.1. Análisis conceptual

El estudio y desarrollo del derecho sindical en nuestro país, es de gran importancia para la existencia de una estructura sindical progresista, pese a que para su formación ha sido necesaria la consecución de muchos conflictos, los cuales han desbordado hasta en la eliminación física de sus representantes, sin dejar de mencionar las amenazas, coacciones y persecución de que han sido objeto sus afiliados, pero aunque el derecho sindical no ha llegado a su máxima expresión, de tal manera que jurídicamente se abarquen e integren y regulen todos aquellos actos que al momento, en cierta medida, lo hacen débil para regularlos, paso a paso a permitido proteger la libertad sindical.

En su esencia el derecho sindical tiene como objetivo la tutelaridad de las Asociaciones Profesionales de acuerdo a lo afirmado por Cavalcanti de Carvalho, citado por Cabanellas y Alcalá al definir el derecho sindical como el “conjunto de normas jurídicas que regulan la formación, las funciones y la actividad de las asociaciones profesionales, en el sentido de la tutela de los intereses de las diferentes categorías profesionales, en provecho de sus elementos componentes y en armonía con los superiores intereses de la producción”³⁹ el autor citado afirma que, debe existir armonía con el interés de la producción, que necesariamente debe ser; el progreso económico y social de la nación con la finalidad de obtener el bienestar general.

Para Abellán, “es el conjunto de normas jurídicas de diversa naturaleza que crean y regulan entidades profesionales de carácter laboral, así como las relaciones de éstas con sus miembros”.⁴⁰

³⁹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís, Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 263.

⁴⁰ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, pág. 29.

2.2. Naturaleza jurídica

Se ha pretendido calificar al derecho laboral como un derecho social, pero es innegable que en el mismo, por la intervención del estado en cuanto a su Institucionalización, protección y tutela se ubica dentro del derecho publico caso contrario sucede con el derecho sindical, porque los asociados sindicales son producto de la expresión de intereses de clase por lo tanto tiende a ser en su esencia asociaciones con fines particulares; al respecto Cabanellas y Alcalá afirman que “los sindicatos son sujetos de Derecho Privado por cuanto consideran relaciones de sujeto a sujeto; pero cumplen ciertas potestades de Derecho Público cuando están facultados para regular en conjunto acerca de la categoría profesional a que corresponden”.⁴¹

Krotoschin citado por el mismo autor menciona que los sindicatos son entes de derecho privado, “porque prevalecen los elementos típicos de éstos: el origen, que se encuentra en el libre convenio de los miembros; la finalidad, que no es pública en el sentido de coincidir con los intereses del estado; sino que, por el contrario, los sindicatos preparan y definen ciertas adaptaciones importantes entre el Estado y los grupos representados por ellos; la falta o, al menos la restricción de la potestad de imperio (ya que la relación entre la asociación y sus miembros es de orden privado); y, por último, la ausencia de contralor administrativo, en principio, si bien justamente por la colaboración que prestan el Estado los sindicatos se encuentran sometidos muchas veces a una vigilancia más o menos acentuada; vigilancia, sin embargo, que en cuanto existe, es consecuencia de las actividades, pero no razón del carácter jurídico de aquéllos”.⁴²

Finalmente y en base a lo analizado, con respecto a la naturaleza jurídica del derecho sindical, debe ser ubicado dentro del Derecho Privado.

⁴¹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís, Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 263.

⁴² **Id.** pág. 264.

2.3. Análisis constitucional

La libertad de asociación regulada en el Artículo 34; “se reconoce el derecho de libre asociación (...)”⁴³ en el cual la constitución garantiza este derecho facultando a la persona para asociarse libremente y sin más limitantes que lo que establece la ley. El Estado ha debido ceder a la libre asociación, porque la realidad humana que cada vez es más compleja, necesita de la unión y de la acción en solidaridad para perfilarse hacia el progreso social y económico, así “la libertad del hombre es reconocida en correlación con la existencia de colectividades que el hombre necesariamente integra, las cuales, a su vez se establecen no al modo de vínculos entre cada sujeto como individualidad, sino por la existencia de vínculos sociales trascendentes a cada individualidad concreta”.⁴⁴

“Quiere decirse, por tanto, que la legalidad sindical comienza, se desarrolla y se fundamenta en un régimen jurídico mínimo contenido en texto constitucional y que de ahí parte su grandeza y sus límites.”⁴⁵

La necesidad de asociarse a nivel del trabajo surge porque el trabajador sabe, por situaciones vividas y que generalmente ha sido víctima, que en el derecho laboral la acción individual es débil, por la deficiencia y corrupción en la que incurren las instituciones estatales encargadas de la justicia laboral.

El derecho a la sindicalización libre de los trabajadores tiene protección constitucional al determinarse en el artículo 102 que “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

⁴³ Constitución Política de la República de Guatemala, pág. 9.

⁴⁴ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, pág. 124.

⁴⁵ López Mendel, Jesús, **Ciencia Social, Derecho y Sindicalismo**, pág. 166.

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.”⁴⁶

La norma constitucional determina que se podrá ejercer el derecho sindical sin discriminación alguna, pero protege a los trabajadores hasta el momento en que dan aviso a la autoridad administrativa correspondiente, y no antes dejando a la clase patronal la posibilidad de realizar despidos en ese momento, como una forma de evitar la asociación sindical, arremetiendo de esta manera con la libertad sindical, la cual tiene su origen en la libertad individual, las cuales fundamentan al derecho sindical como bien lo afirman Cabanellas y Alcalá; “la libertad de sindicación es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad. Ambas libertades tienen su origen en la libertad individual.”⁴⁷

“Lo evidente es que el régimen jurídico sindical implica un reforzamiento y una seguridad para el cumplimiento de manera permanente y estable de los altos fines sindicales.”⁴⁸

2.4. El derecho colectivo del trabajo y el derecho sindical

El Derecho Colectivo del trabajo abarca al Derecho Sindical por ser éste regulador del trabajador asociado, según Emmanuel Lévy citado por García Abellán al respecto afirma; “se observa la tendencia a fijar desde estas posiciones al Derecho sindical como una porción del Derecho colectivo, el cual comprende, a su vez, aspectos de la actividad sindical referidos a la realización de fines grupales de

⁴⁶ Constitución Política de la República de Guatemala, pág. 23.

⁴⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, págs. 278 y 279.

⁴⁸ López Mendel, Jesús, **Ob. Cit.**, págs. 176 y 177.

contenido laboral estricto, como puedan serlo las convenciones colectivas o los conflictos colectivos”⁴⁹

“Cualquier tentativa de separarlo del Derecho del Trabajo carecería de éxito; el derecho sindical esta vinculado al laboral por una intima unidad subjetiva y objetiva.”⁵⁰

“Dentro de las disciplinas jurídicas reconocidas hoy, las relaciones del derecho sindical comienzan con el derecho de trabajo, en un sentido que podría denominarse paternofilial; puesto que el primero ha surgido del segundo y muestra con frecuencia inquietudes de emancipación.”⁵¹

En la definición “el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones que se dan entre trabajadores o entre trabajadores y empleadores, sus instituciones y procesos de actuación, las distintas instancias en que participan, y las disposiciones legales de cuya autoría son participes,”⁵² para el autor las instancias son las organizaciones sindicales, que a la vez son reguladas por el derecho colectivo del trabajo; subordinando de esta forma -de acuerdo al análisis- al derecho sindical.

El derecho sindical no está en sus esencia subordinado al derecho colectivo del trabajo, sino solamente es una parte de éste, que regula condiciones especiales de trabajadores, que sin agotar las otras instancias del derecho colectivo del trabajo como lo son: las negociaciones colectivas, las coaliciones de trabajadores, la huelgas y los paros, optan por la asociación sindical como la vía directa y efectiva de solucionar sus problemas derivados de la relación laboral.

⁴⁹ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, págs.35 y 36.

⁵⁰ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, pág. 32.

⁵¹ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 268.

⁵² Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho Colectivo del Trabajo II**, pág. 13.

Al respecto Abellán dice que; “el Derecho sindical constituye en todo caso un capítulo, siquiera fundamental, del conjunto sistemático superior que es el moderno Derecho del Trabajo”.⁵³

En el análisis de la relación del derecho sindical con el derecho colectivo del trabajo se advierte una clara tendencia de aquel a separarse de éste, con lo cual Abellán continúa exponiendo que “en cuanto a la situación del vínculo científico entre los derechos sindical y del trabajo, se predica la dependencia del primero respecto del segundo”.⁵⁴

De igual forma Jesús López de manera filosófica apunta que; “cuándo tengamos, pues, un Derecho sindical, trazado esencialmente sobre relaciones jurídicas de participación; y a la vez lo contemplemos como un derecho de Instituciones sindicales, es cuando realmente se podrá hablar, más aproximadamente, de un Derecho sindical, cualificado, moderadamente autónomo, científicamente aceptable”.⁵⁵

2.5. La libertad sindical

2.5.1. Análisis conceptual

La libertad sindical es la libre disposición o facultad legal que tiene el trabajador de ejercer el derecho de libre asociación sindical, Cabanellas y Alcalá plantean el siguiente análisis; “la libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos colectivamente consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal

⁵³ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, pág. 32.

⁵⁴ **Id.**, pág. 31.

⁵⁵ López Mendel, Jesús, **Ob. Cit.**, pág. 148.

carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”⁵⁶.

Los autores citados mencionan que; “la libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían sociedades o compañías civiles o mercantiles”.⁵⁷

“Cuando el Estado reguló el derecho de los individuos para asociarse en cumplimiento de los distintos fines de la vida humana, reconoció del 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.”⁵⁸

Como fundamento legal de derecho internacional sobre la libertad sindical podemos citar los postulados promovidos por la organización internacional del trabajo, los cuales quedaron consagrados en el convenio internacional del trabajo No. 87 apoyado por Guatemala y a cuya observación quedo sujeta a ratificar el mismo y el cual contiene los principios en que descansa la libertad sindical de los cuales se considera de mayor importancia los siguientes:

“Artículo 1 Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

⁵⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís, Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 274.

⁵⁷ **Id.**

⁵⁸ López Larrave, **La Libertad...** **Ob. Cit.**, pág. 5.

“Artículo 2 Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

“Artículo 3 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal;

Artículo 4 Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”⁵⁹

El código de trabajo contempla algunos mecanismos especiales, para la protección de trabajadores contra el trato discriminatorio o las represalias por su participación en actividades sindicales. Dichas medidas pueden invocarse cuando hayan sido creados comités de organización sindical y se hayan emprendido iniciativas para reclutar afiliados y conseguir el reconocimiento legal, o durante los conflictos laborales.

A pesar de que esas protecciones legales sólo están respaldadas por sanciones que resultan mínimas a los empleadores que hayan violado las leyes laborales, y que son pocos los antecedentes de aplicación de estas disposiciones, para la readmisión de trabajadores que hayan sido despedidos violando estas órdenes, sí ofrecen una protección básica al ejercicio de la libertad sindical.

⁵⁹ Convenio No.87, **Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización**, págs. 1 y 2.

Entre los mecanismos adicionales para la protección de la organización sindical se encuentran las órdenes de emplazamiento, órdenes por las cuales las autoridades pueden proteger al personal de una empresa de los despidos arbitrarios (al exigir una orden judicial para poder despedir por una causa legítima a un empleado).

2.5.2. El interés patronal y la libertad sindical del trabajador

La libertad sindical frente a los intereses de la clase patronal, no ha tenido un desarrollo pleno, y así hoy por hoy, la clase trabajadora no ve la libertad sindical como un derecho protegido, sino como una sentencia, dado que quien ejercita su derecho a la libre sindicalización es estigmatizado por los empleadores, quienes de manera estratégica le agreden; por eso no se puede hablar de una plena libertad sindical, cuando detrás de ella hay toda una maquinaria de represión, montada por los enemigos acérrimos del movimiento sindical.

Los empleadores manifiestan gran interés en contratar empleados que no hayan participado en sindicatos, porque ven en estos la facilidad de incumplir con sus derechos, obteniendo de esta manera mayores ganancias, otra de las formas de atacar la libertad sindical del trabajador es; procurar por todos los medios evitar que la clase trabajadora se instruya en la formación sindical y así adquiriera mayores conocimientos.

Las violaciones a la libertad sindical continúan a pesar del marco legal interno, por medio de la normativa constitucional y el Código de Trabajo que garantizan la libertad sindical en tres niveles, el primero, en cuanto a la libertad individual de sindicarse o no y, en el caso de coexistir varios sindicatos, elegir en cuál de ellos se afilia; el segundo consiste en evitar la injerencia patronal dentro del sindicato, y para ellos se prohíbe la existencia de sindicatos mixtos entre

patronos y trabajadores, asimismo la afiliación a las organizaciones sindicales de trabajadores de confianza o representantes patronales y; el tercero, la protección a los trabajadores que pretenden conformar la organización sindical, pero el referido control interno que ha sucumbido, ante el proceder patronal antisindical, haciéndose necesario e imperativo el control externo o internacional, que por medio de los convenios ratificados por nuestro país, ejercen las organizaciones internacionales, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo.

Se ha buscado la forma de detener las violaciones a la libertad sindical que campean en nuestro país por todas partes y en todos los niveles de la producción, así lo determina el estudio reciente de la Misión de las Naciones Unidas para Guatemala MINUGUA “En esta segunda parte abordamos los casos denunciados ante la OIT por violaciones a la libertad sindical producidas en Guatemala durante el Período 1994-2002. Estos casos se presentan como quejas por violaciones de derechos sindicales dentro de los procedimientos especiales de control de la OIT, las cuales son examinadas por el Comité de libertad Sindical...”⁶⁰ Y la manera en que se enfoca el problema al ordenar dichas quejas, de acuerdo a su dimensión, “la magnitud y gravedad de las quejas presentadas contra el Estado guatemalteco obligan a dividir las temáticamente. Por eso las he distribuido en siete capítulos que abarcan las siguientes materias: la muerte, desaparición o amenaza contra dirigentes y trabajadores (capítulo 2); las detenciones de dirigentes y trabajadores (capítulo 3); los despidos antisindicales de dirigentes y trabajadores (capítulo 4); las violaciones a la negociación colectiva (capítulo 5); las violaciones al registro sindical (capítulo 6); las violaciones al ejercicio de la actividad sindical (capítulo 7); y la incompatibilidad de la normativa nacional con los convenios internacionales del trabajo (capítulo 8).”⁶¹

⁶⁰ Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, **Ob. Cit.**, pág. 75.

⁶¹ **Id.** pág. 76.

Es evidente que los empleadores han enfocado su atención a evitar, que los trabajadores ejerciten su derecho sindical, sin percatarse que la actitud de éstos es una reacción en contra de las discriminaciones y violaciones a los derechos laborales, en que ellos incurren.

Los empleadores reprimen la organización sindical tanto antes de su inicio, cuando los trabajadores empiezan a organizarse, como después de que han sido inscritos como sindicatos y cada vez sus medidas son más sofisticadas, recurriendo muchas veces a propiciar la “existencia de asociaciones paralelas incluyendo las solidaristas; temor a la represión patronal, el que muchos trabajadores del sector público se acojan al retiro voluntario; los efectos de una incorrecta aplicación del sistema de calidad total con el propósito de fomentar el individualismo entre los trabajadores, condicionamientos que se imponen a los trabajadores de nuevo ingreso y la pasividad de los directivos son reconocidos, entre otros, como factores que han sido determinantes en la baja en los niveles de afiliación”.⁶²

Y así las acciones antisindicales de los empleadores continúan, sustituyendo unas por otras según la conveniencia de la clase patronal, porque ahora “la amenaza de despido y el desaparecimiento físico ha sido sustituido por los llamados incentivos, para que el trabajador se inhiba de sindicalizarse o renuncie voluntariamente al sindicato. En otros casos se favorece la obtención del pasivo laboral para que los trabajadores se acojan al retiro voluntario y debiliten las organizaciones”⁶³

Dentro de la libertad sindical que legalmente le asiste a la clase trabajadora, ésta encuentra tropiezos como por ejemplo; la falta de unidad y la falta de conocimiento de la norma laboral, por parte de la mayoría de

⁶² Morales Modenesi, Luisa Eugenia, **Ob. Cit.**, pág. 15.

⁶³ **Id.**, pág. 23.

trabajadores, situación que aunada con las injusticias de los empleadores que discriminan al trabajador y violan sus derechos laborales, complican la acción correcta de la clase trabajadora para ejercer el derecho a la libertad sindical debiendo diariamente ser víctimas de actitudes como las siguientes:

- Los despidos masivos injustificados;
- El caso de los salarios retenidos y descuentos ilegales en el mismo;
- La obligación a asistir a reuniones de la empresa a los trabajadores amenazándolos con despedirlos;
- La obligación de trabajar tiempo extraordinario y no recibir pago por el a consecuencia del sistema de producción utilizado por el patrono.

Frente a este panorama y a los engorrosos procedimientos administrativos para ventilarlos y la corrupción de las autoridades, los trabajadores deben acudir a la organización sindical, como único medio de resolver o cambiar las condiciones de explotación impuestas por los empleadores.

2.5.3. La libertad sindical dentro del marco de los acuerdos de paz

La dirigencia sindical no fue invitada a las negociaciones de los acuerdos de paz, y en estos el Estado adquirió el compromiso de; promover la justicia social evitando el desempleo y el empobrecimiento en busca del bienestar de todos los guatemaltecos en el numeral romano II Desarrollo social del Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria se determino que “corresponde al estado promover, orientar y regular el desarrollo socioeconómico del país de manera que, con el esfuerzo del conjunto de la sociedad, se asegure, en forma integrada, la eficiencia económica, el aumento de los satisfactores sociales y la justicia social.

“En la búsqueda del crecimiento, la política económica debe orientarse a impedir que se produzcan procesos de exclusión socioeconómica, tales como el

desempleo y el empobrecimiento, y que, al contrario, se maximicen los beneficios del crecimiento económico para todos los guatemaltecos. En la búsqueda del bienestar de todos los guatemaltecos, la política social debe propiciar el desarrollo económico, mediante su impacto en la producción y la eficiencia.”⁶⁴ Hay una profunda conceptualización en este acuerdo, pero desde su firma ha carecido de voluntad política para su correcta implantación, por eso a medida que el tiempo transcurre y la clase laboral no es atendida en sus demandas, aumenta su crítica como lo menciona Homero Fuentes al afirmar que; “existe una persistente crítica a lo que puede ser el Acuerdo Socioeconómico y Situación Agraria, pero no se reflexiona sobre contenidos y posibilidad de un marco mínimo para las reivindicaciones a demandas sindicales”.⁶⁵

Asimismo los mal llamados acuerdos de paz que más bien deberían ser llamados acuerdos y obligaciones de estado, carecen de una política pública perfectamente bien delineada, que diseñe programas para su cumplimiento y los gobiernos de turno solamente los han abordado con fines políticos, sin la voluntad plena de cumplirlos y terminar de una vez por todas con la injusticia sociolaboral que campea por todos los rincones de nuestro país.

Dentro del contexto de la libertad sindical se regulan aspectos que benefician al trabajador que en una realidad social que le es adversa, propugna por su desarrollo socioeconómico, ante esto “es necesario llegar a influir en las decisiones fundamentales de la administración del Estado. Ello demanda superar la confrontación política al seno de las organizaciones sindicales y recuperar su credibilidad a través de un accionar unitario y coordinado que brinde en forma directa, aportes para la solución de los distintos problemas de la vida sindical y nacional, si se genera este sentimiento y actitud política será una contribución

⁶⁴ Presidencia de la República de Guatemala, **Los Acuerdos de Paz**, Pág. 65.

⁶⁵ Fuentes Aragón, Homero, **Ob. Cit.**, pág. 78.

invaluable para construir los niveles de consciencia que repercutan en el desarrollo de una cultura par la paz”.⁶⁶

2.6. La formación sindical

La formación sindical como antecedente formal de la organización sindical, no se ha implementado como se debe, por el constante ataque, represión y persecución de que históricamente a sido victima el movimiento sindical, y aunque se ha realizado pero de manera clandestina, el primer esfuerzo que se hizo fue en 1944; cuando se fundo la escuela Claridad a la cual asistían delegados de todos los sindicatos de esa época, como lo manifiesta Antonio Ovando Sánchez quien citado por Navas nos dice “que en la escuela Claridad todas las noches había charlas y conferencias, las cuales las dictaba un cuerpo de catedráticos que eran miembros del partido Frente Popular Libertador y Renovación Nacional...Al año de funcionamiento de la Escuela, había cuerpo de delegados en cada sindicato la conciencia se desarrolló y dio sus frutos. Pero se inicio una furiosa campaña de difamación aplicándose el mote de comunistas, y fue el Dr. Arévalo, ya presidente quien en Junta de Ministros firmó el decreto de disolución de la Escuela Claridad”.⁶⁷

Es evidente que como consecuencia de la falta de libertad sindical plena, no existe en nuestro país una formación sindical integral, que permita la instrucción de la clase trabajadora con miras a mejorar la asociación sindical, para obtener un correcto desempeño de las asociaciones sindicales, evitando de esta manera que no sean de beneficio solo a la élite dirigencial, sino que en beneficio de todos los trabajadores, ya sea que estén o no sindicalizados.

La falta de formación sindical al interior de cada sindicato, da como consecuencia el desconocimiento de los principios de asociación y las finalidades por las cuales se constituyen, y hace que el trabajador incurra en el mal ejercicio del derecho sindical, y

⁶⁶ Morales Modenesi, Luisa Eugenia, **Ob. Cit.**, pág. 32.

⁶⁷ Navas Álvarez, María Guadalupe, **Ob. Cit.**, págs. 46 y 47.

al llegar a ocupar puestos de dirigencia, tienda a traicionar al movimiento, aceptando dadas de los empleadores, dejando de ejercer su función con ética y responsabilidad.

También se puede mencionar que la falta de formación sindical, provoca la deserción sindical, circunstancia que ligada con el ataque estratégico de la clase patronal, tienen en crisis al movimiento sindical.

“La formación dentro del movimiento sindical no se concibe en sí misma como un fin, sino como un medio para actuar con mayor provecho,”⁶⁸ para lograr el desenvolvimiento correcto de las organizaciones sindicales, vistas ya sea de forma individual o colectiva como es el caso de las federaciones y confederaciones.

A lo interno de las organizaciones se percibe que; la formación no sólo es coadyuvante para su consolidación, sino que permite su divulgación y ampliación de su cobertura y con ello se amplía el número de trabajadores capacitados, para asumir las tareas de concientización y conducción en la organización.

“En la mayoría de sindicatos no se implementan acciones permanentes de formación, sino que se asiste a actividades aisladas promovidas por la federación o central a la que se pertenece o bien actividades de formación proporcionadas por otras instituciones, pero casi siempre sin ningún seguimiento,”⁶⁹ de esta manera la formación sindical es ineficiente en nuestro país.

“Es manifiesta la necesidad de ir cambiando la metodología y los contenidos de la formación sindical. Actualizarlos tomando en cuenta las modificaciones que se producen en la condición obrera dado el entorno económico a nivel internacional,”⁷⁰ y

⁶⁸ Morales Modenesi, Luisa Eugenia, **Ob. Cit.**, pág. 16.

⁶⁹ **Id.**, pág. 16.

⁷⁰ **Id.** pág. 17.

tomando básicamente en cuenta los problemas que la actividad de las organizaciones sindicales han presentado a los últimos tiempos.

“Los limitados recursos económicos, el poco tiempo que los trabajadores pueden dedicarle y la dificultad para obtener licencias sindicales son, entre otros, los problemas por los que se justifica la ausencia de una política de formación.”⁷¹

Finalmente las deficiencias en el actuar de las organizaciones sindicales, no solamente se justifica con la acción antisindical de los empleadores, sino también la falta de voluntad por parte de la dirigencia sindical, que debe, por todos los medios a su alcance procurar porque el movimiento sindical sea realmente un motor del desarrollo integral de la sociedad.

De forma paralela a la formación sindical se evidencian otros retos como “la necesidad de mayores niveles de concientización para la defensa de los derechos laborales y la recuperación de la credibilidad en la organización por las bases, se constituye en otra prioridad junto a aspectos como fomentar la vía directa en la resolución de problemas, implementar la cogestión, desarrollar conciencia sobre la necesidad de la unidad, la calidad y la productividad del trabajador ante la modernización de las empresas y disciplinar a sus afiliados como integrantes activos de la organización sindical “.⁷²

⁷¹ **Ibíd.**

⁷² **Id.**, págs. 27 y 28.

CAPÍTULO III

3. La Relación laboral en el sector privado

3.1. Aspectos generales

La relación laboral representa el hecho de que una persona trabaja para otra en condiciones de subordinación, y constituye para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.

Se entiende que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo; de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y este su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distanciamiento es inexistente y carente de efectos jurídicos; porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo y así en todo contrato de trabajo, surge una relación de trabajo, entre el trabajador que lo ejecuta y el patrono que de modo o por medios de algunos de sus gestores o representantes, se beneficia de las tareas realizadas, en la que también interviene al menos en la fase de dirección.

Para Dávalos en la relación de trabajo “si se da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y la de pagar un salario, no importando qué denominación se le dé a aquélla, existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales.”⁷³

De acuerdo a los objetivos de la política laboral que plantean Cabanellas y Alcalá al decir que “en una primera etapa, reparadora de injusticias y como remedio de adversidades, de carácter económico sobre todo, se pretende colocar al trabajador en posición jurídicamente igual a la del sector patronal o empresario y eliminar las

⁷³ Dávalos, José, *Derecho del Trabajo I*, pág. 108.

diferencias sociales más hirientes con respecto a otros núcleos de la sociedad. En esta campaña se excluye toda manifestación que pueda significar una actitud meramente benéfica o compasiva, y se eleva al rango de categoría jurídica, plenamente exigible, lo que política y laboralmente se declara necesario.”⁷⁴

La condición inferior y subordinada del trabajador lo hacen proclive a ser víctima de cualquier clase de vejamen, permitiendo que el empleador condicione la relación laboral a su gusto y antojo, dándose en estos casos discriminaciones en cuanto al género, la edad y la capacidad técnica del trabajador que en la mayoría de veces acepta trabajar para poder sobrevivir, en condiciones que le son adversas.

También los aspectos negativos de la situación política y económica de nuestro país, como ejemplo; el desempleo conlleva el efecto de la competencia entre trabajadores lo que va en perjuicio de la identificación y organización obrera como lo analiza Eugenia Morales al decir que “la grave crisis económica que sufre el país, el alto índice de desempleo, los bajos salarios y la existencia de sindicatos paralelos que provoca competencia intrasindical, repercute en una falta de identificación de los trabajadores hacia sus propias organizaciones,”⁷⁵ impactando sobre las relaciones laborales, viciándolas en provecho de la clase patronal, la cual ve una oportunidad para restringir de manera estratégica; las libertades y derechos del trabajador, como la libertad sindical, creando mecanismos antisindicales y esto se hace evidente como por ejemplo en la actitud de los empleadores, que en las solicitudes de empleo, han incorporado la siguiente pregunta: ¿que si han pertenecido o no a un sindicato anteriormente?; actitud que demuestra la política de represión que se da en las empresas o centros de producción.

El ordenamiento sustantivo laboral guatemalteco plasmado en el Código de Trabajo preceptúa en su Artículo 19 que; “para que el contrato individual de trabajo

⁷⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís, Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 429.

⁷⁵ Morales Modenesi, Luisa Eugenia, **Ob. Cit.**, pág. 23.

exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente (...)”⁷⁶ en este contexto legal, el inicio de la relación laboral da vida jurídica al contrato de trabajo.

3.2. El Contrato individual de trabajo

3.2.1. Análisis conceptual

Según Krotoschin citado por Echeverría el contrato individual de trabajo “es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono) poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, u la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”.⁷⁷

El contrato de trabajo como ya se mencionó, necesariamente implica una relación de trabajo, la cual es definida exclusivamente por los patronos y que precisamente por eso, la norma jurídica encuadra dicha relación, para evitar que los patronos se excedan en sus actitudes, al tratar con los trabajadores, debiendo cumplir con lo que la norma determina, pero es el caso, que al desarrollarse esa relación juridicolaboral, los patronos encuentran la manera de evadir los preceptos normativos con el solo propósito de; imponer un régimen de explotación convenido a sus intereses capitalistas.

En la definición legal del Artículo 18 del Código de Trabajo que determina que el “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o

⁷⁶ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pág. 8.

⁷⁷ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho Colectivo del Trabajo I**, pág. 78.

delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”⁷⁸ es clara la desventaja social, jurídica y económica del trabajador que se deduce y que permite deducir que el trabajador solo es un factor dentro del sistema de producción, de allí el maltrato y la explotación de que es objeto.

A manera de ampliar el análisis anterior, ya que permite situar de manera empírica la persona del trabajador en su posición de parte débil y subordinada, nos referimos al estudio hecho sobre el contrato de trabajo por Echeverría, al sintetizar las siguientes características del contrato individual de trabajo:

- “El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esta razón esta sujeto a la organización de la empresa;
- “El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza;
- “La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del patrono, que facultan a este último para establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo;
- “La fiscalización del patrono por medio de la supervisión y control de la forma en que el trabajador desempeña sus labores;
- “La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no deben de ser accidentales;
- “El servicio que se presta es por cuenta ajena, en beneficio del empleador, para los fines económicos del patrono, por lo tanto, el trabajador es ajeno por los riesgos y pérdidas de la empresa.”⁷⁹

⁷⁸ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pág. 8.

⁷⁹ Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho Colectivo del Trabajo I**, págs. 81 y 82.

3.2.2. Clases de contrato

- Atendiendo a su forma el contrato individual de trabajo puede ser: verbal o escrito.
- Atendiendo a su duración el Artículo 25 del Código de Trabajo determina que “el contrato individual de trabajo puede ser:

“a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.

“b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

“c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

“Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”⁸⁰

Se debe mencionar dos aspectos importantes del contrato individual de trabajo y es que, cuando no se estipula el tiempo, se debe considerar que es por tiempo indefinido o indeterminado y la condición obligacional que la ley le impone al patrono de dejar constancia escrita de las condiciones de la relación laboral.

⁸⁰ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, págs. 10 y 11.

3.2.3. Requisitos legales

El código de Trabajo especifica la siguiente lista de requisitos:

En el Artículo 22 se determina que “en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social”.⁸¹

El “Artículo 29. El contrato escrito de trabajo debe contener:

“a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;

“b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

“c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

“d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

“e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;

“f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;

“g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;

“h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;

“En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de

⁸¹ *Ibíd.*, pág. 10.

los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

“i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

“j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

“k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”⁸²

El contrato individual de trabajo escrito, debe extenderse en tres ejemplares uno para cada parte y el otro para el departamento administrativo de trabajo, pero es el caso que el patrono no le entrega el duplicado correspondiente al trabajador; otro aspecto que se hace necesario señalar, es que en el contrato nunca se estipula el sueldo real que el trabajador devenga en la empresa, sino siempre se consigna el sueldo mínimo, que legalmente se encuentra vigente, como una forma de protección, para que en caso de conflicto, el calculo de prestaciones que se realiza sea sobre el sueldo mínimo y no sobre el sueldo real del trabajador, que casi siempre es superior al mínimo decretado.

3.2.4. La autorización administrativa

La autorización administrativa consiste en que para que un contrato individual de trabajo se perfeccione, necesariamente debe de ser revisado investigado y aprobado por el ente administrativo, porque lo ideal sería que en

⁸² **Ibíd.**, págs. 12 y 13.

nuestro país no se inicia una relación de trabajo si no es aprobada por la autoridad competente.

El Código de Trabajo determina en su Artículo 28 que “en los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”⁸³

Es contradictorio que al presentarse el trabajador a realizar su denuncia en contra del patrono, en el ministerio de trabajo, éste no tengan el duplicado respectivo del contrato individual de trabajo, o no exista coordinación dentro del referido ministerio, para evitarle al trabajador cumplir los requisitos de denuncia, entre ellas; a) la presentación de una copia de la patente de comercio del patrono y, b) incurrir en error al proporcionar los datos necesarios para iniciar la acción administrativa, circunstancia ésta que el patrono hace valer en su favor, dentro del procedimiento administrativo y o judicial, desvirtuando las aseveraciones del trabajador, quien como se dijo anteriormente, no se le hace entrega de su ejemplar respectivo del contrato, como manda el artículo citado.

3.2.5. La Suspensión

Según Mario de la Cueva citado por Dávalos; “la suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones suspendiendo la producción de sus efectos, son responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna

⁸³ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, págs. 11 y 12.

circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.”⁸⁴

Desde el punto de vista legal el Artículo 65 del Código de Trabajo determina que. “hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

“La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afecta la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales y;
- d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.”⁸⁵

El patrono del sector privado acostumbra despedir a las y los trabajadores, una vez terminada la suspensión, acusándoles de abandono de labores y de esta manera por ejemplo; en las empresas de maquila se mantiene una estratificación de salarios que diferencia en cada línea de producción y los supervisores o jefes

⁸⁴ Dávalos, José, **Ob. Cit.**, pág. 125.

⁸⁵ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, págs. 32 y 33.

de área mantienen constante acoso sobre las y los trabajadores enviándolos después de una suspensión de contrato, a una línea o módulo de producción, donde el salario es inferior al que devengaban antes de la suspensión.

3.2.6. La terminación

Según Mario de la Cueva citado por Dávalos; “la terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o una consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación”⁸⁶

De acuerdo al Artículo 76 del Código de trabajo, “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.⁸⁷

La Terminación de los contratos de trabajo es el acto que pone fin a la relación laboral que se establece entre patrono y trabajador, cesándola efectivamente, de acuerdo al código de trabajo actual puede ser:

- Por voluntad de una de las partes; Artículo 83⁸⁸
- Por mutuo consentimiento; Artículo 86⁸⁹
- Por causa imputable a la otra; Artículo 80⁹⁰
- Por disposición de la ley; Artículo 85⁹¹

⁸⁶ Dávalos, José, **Ob. Cit.**, pág. 171.

⁸⁷ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, págs. 37 y 38.

⁸⁸ **Id.**, pág. 44.

⁸⁹ **Id.**, pág. 46.

⁹⁰ **Id.**, pág. 41 y 42.

⁹¹ **Id.**, pág. 48.

La terminación del contrato individual de trabajo motivado por una de las partes, es lo que nos ocupa en la presente investigación, en vista de que, el patrono al despedir directamente, en el mejor de los casos, al trabajador que pretende la formación sindical, da por terminada la relación laboral y para que éste no denuncie el despido y no sea de conocimiento de las autoridades, le finiquita todas sus prestaciones, aunque el calculo realizado no sea exacto y apegado a lo que determina el Código de Trabajo, sin imaginarse el trabajador que el patrono cuando se le pidan referencias por otros empleadores no titubeara en divulgar el motivo de su despido para evitar sea contratado por otro patrono, y en el peor de los casos, busca que renuncie al empleo, y para esto le crea condiciones adversas en la relación de trabajo y le convence de la conveniencia de renunciar para evitarse problemas, con sus futuros empleos.

3.3. El salario en el sector privado

El salario mínimo decretado por el gobierno no alcanza a cubrir la satisfacción de las necesidades de subsistencia del trabajador y su familia, porque casi siempre los aumentos al salario mínimo que hacen los gobiernos de turno, han estado influenciados por la presión que ejerce la clase patronal sobre la economía del país, porque aunque existe todo un procedimiento para la implementación de dicho salario, al final por haber desacuerdo entre los sectores llamados a negociarlo, es el gobierno el que decide finalmente, imponiendo salarios mínimos inconsecuentes con la realidad económica en la que se desenvuelven los trabajadores.

“El actual método de fijación de salario mínimos ha mostrado ser ineficiente para favorecer acuerdos tripartitos, lo que amerita su pronta y profunda modificación, A su vez, resulta necesario que los organismos técnicos del Estado mantengan adecuadamente informada a la población sobre la evolución de sus ingresos y del costo de la vida, para lo cual se requiere, por un lado, la recolección de datos que permitan observar realidades específicas como la de las mujeres y menores de edad

trabajadores y, por otro, una permanente actualización de los valores de los diversos rubros que componen las canastas básicas.”⁹²

Para Mario de la Cueva citado por Dávalos el salario es “la retribución que debe percibir el trabajador por sus trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia, una existencia decorosa”.⁹³

La fijación de salarios mínimos consecuentes con la realidad económica que vive el país, el desacuerdo de las partes involucradas y su engorroso sistema de fijación son circunstancias que permiten a los patronos del sector privado, crear mecanismos de pago que les beneficia y que perjudica a la clase trabajadora, bautizando al salario minino como salario base.

En las empresas o centros de producción, el salario base al no ser un salario de subsistencia, crea la necesidad de generar las ganancias suplementarias basadas en los pagos por trabajo a destajo y o por meta, que se han convertido en el recurso reiterado de la mayoría de los empleados, para que los salarios lleguen a un nivel razonable dentro de lo habitual. Sin embargo, aparecen una serie de condiciones en las que no se pueden mantener niveles de producción suficientemente elevados, sea cual sea la capacidad o dedicación de los trabajadores, entre estas se puede mencionar las siguientes; las interrupciones de la producción habitual provocadas por averías de la maquinaria, retrasos en la producción en alguna otra sección de la cadena, retrasos en la entrega de materiales de trabajo, u otros factores ajenos al control de trabajadores individuales.

Las empresas disponen de una opción para compensar los cambios, de las condiciones de trabajo, que consiste en; proteger –si así se le puede llamar- a los

⁹² Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, **Ob. Cit.**, pág. 320.

⁹³ Dávalos, José, **Ob. Cit.**, pág. 202.

trabajadores garantizando que sus salarios se mantendrán al nivel medio anterior a estas interrupciones pagándoles el sueldo mínimo, se toma el ejemplo de la producción industrial por ser el sector que más absorbe mano de obra pero también existen por ejemplo los trabajadores dependientes de mostrador de tiendas o negocios, quienes tienen que arribar a determinadas metas de venta que usualmente los empresarios les imponen, a sabiendas que son metas inalcanzables y que solamente se llegan o se han llegado en los momentos de pujanza de venta.

Otra de las desventajas que trae consigo la problemática de fijación de los salarios mínimos es que; con el consentimiento de los patronos, los jefes o supervisores toman cualquier medida que en su entender beneficia la producción, no importando afectar a los trabajadores, una de las más comunes es el traslado a otra tarea o área al trabajador, sin llegar a un acuerdo con él, a sabiendas de que dichos traslados deben ser voluntarios y debidamente discutidos, por la serie de cambios que representan en su contra y que a la vez le exigen que desarrolle nuevas habilidades, por lo tanto un trabajador tendrá que pasar un tiempo en el nuevo puesto, antes de poder alcanzar un nivel de productividad que corresponda a un salario superior al mínimo, es decir, a lo que se considera un salario de subsistencia. De esta manera, la compensación a un trabajador por tener que lidiar con dichos obstáculos a su capacidad salarial óptima, no se da, permitiendo que se le afecte en sus ingresos al ser trasladado a un nuevo puesto, en el que los niveles de producción son más bajos.

También se debe mencionar que la protección por interrupciones de la producción se deja ampliamente a la discreción de los supervisores y de las políticas del departamento de personal quienes acostumbran a ordenar a que cada trabajador tenga una hoja de trabajo diario en su puesto, en la que los supervisores marcan el tiempo de inactividad: por ejemplo, cuando se interrumpe la llegada de materiales, o cuando una máquina se avería. En esa hoja pueden indicar si el pago por el tiempo en cuestión está protegido. También se deja a criterio de los jefes o supervisores la

aprobación de la solicitud para que el trabajador sea atendido por el Instituto Guatemalteco de Seguro Social (IGSS); además la superación del salario mínimo esta determinada por el criterio de los jefes o supervisores de la empresa.

Todas las medidas mencionadas adoptadas por los empleadores van orientadas a dañar a la clase trabajadora por medio del salario, el cual por ser manejado políticamente, nunca se ha determinado de manera que, genere un equilibrio entre el coste de vida y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y su familia, ante la necesidad del trabajo, han aceptado estas condiciones impuestas, porque son testigos de que, en el más mínimo reclamo son despedidos inmediatamente.

Se debe afirmar escuetamente que los problemas existentes entre los empresarios y los trabajadores, es consecuencia de la mala política salarial que los gobiernos de turno han manejado históricamente y mientras esta situación exista y no se supere, seguirá siendo latente y perjudicial para las relaciones laborales, así como motivo de discordia, “porque la satisfacción de los clamores populares que proceden de los trabajadores constituyen una de las premisas y uno de los fines primordiales de todo gobierno: la paz social que comienza por la que puede denominarse paz o normalidad laboral”⁹⁴

⁹⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luís, Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 425.

CAPÍTULO IV

4. La sindicalización de los trabajadores

4.1. El sindicato

4.1.1. Análisis conceptual

El Sindicato es la forma básica de la organización, que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín ***syndicús***, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones, para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Para María Navas el sindicato “es la organización que tiende a desarrollar y consolidar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social”⁹⁵ se advierte que en la definición no se incluye el elemento de que el sindicato es una fuerza social, que se organiza para la lucha de intereses, a diferencia de lo que Mendel al referirse a la organización sindical de manera filosófica dice; “que la organización sindical no comienza ni termina en la determinación de unas posiciones entre intereses, sino arrancando de la exposición de motivos; trata de la promoción del hombre que trabaja y que produce, de su justicia, de su aristocracia social, de su libertad en el seno de la comunidad.”⁹⁶ Adviértase que la organización sindical es vista como un instrumento de desarrollo y progreso de la sociedad.

⁹⁵ Navas Álvarez, María Guadalupe, **Ob. Cit.**, pág. 68.

⁹⁶ López Mendel, Jesús, **Ob. Cit.**, pág. 159.

Los sindicatos son instrumentos jurídicos cuya finalidad suprema es mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de la organización social existente. Sin embargo, el sindicalismo busca cambiar el modo de producción, y que ésta se oriente o destine a satisfacer las necesidades de la comunidad y no a obtener beneficios particulares.

“Es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales deben figurar; el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión”⁹⁷. Se identifica plenamente en esta definición que; por un lado el sindicato busca el bienestar de los trabajadores, pero por el otro se orienta a una finalidad política.

“El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años).”⁹⁸

“En aquellos países donde no existen estos vínculos formales, los sindicatos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se

⁹⁷ Navas Álvarez, María Guadalupe, **Ob. Cit.**, pág. 69.

⁹⁸ Microsoft © Encarta ® 2007, © 1993-2006 Microsoft Corporation, Reservados todos los derechos.

promulguen determinadas leyes, o apoyando a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores.”⁹⁹

“La principal función de los sindicatos en los países industrializados democráticos consiste en lograr acuerdos, mediante la negociación colectiva, con los empresarios. Los temas tratados en este tipo de negociación son muchos más que la mera negociación de horas de trabajo y salarios, lo que refleja la creciente complejidad de las sociedades industriales, la mayor fuerza de los sindicatos y el aumento de las exigencias de los trabajadores.”¹⁰⁰

En los acuerdos colectivos se especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas de la jornada laboral, los días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas. En otras ocasiones, los sindicatos utilizan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio etc.

“Efectivamente que la entidad sindical constituye una voluntad superior al servicio de un interés superior igualmente, y, en la medida que se admita esta proposición, ha de aceptarse también la naturaleza necesaria del Sindicato, todo lo cual reconduce a su obvia raigambre social.”¹⁰¹

4.1.2. El sindicato y el comité ad hoc

“Lo que hoy conocemos como coaliciones de trabajadores fueron en los albores del Derecho del Trabajo, las agrupaciones que se formaban inicialmente al margen de la ley, y años más tarde subsistieron con un reconocimiento

⁹⁹ **Ibíd.**

¹⁰⁰ **Id.**

¹⁰¹ García Abellán, Juan, **Ob. Cit.**, pág. 29.

precario, para plantear sus demandas sobre mejores condiciones de trabajo. Bajo el viejo principio de que la unión hace la fuerza se presentaron estas instituciones, que podríamos llamar el embrión del Derecho del Trabajo. Generalmente la aparición de estas agrupaciones iba seguida de movimientos de huelga.”¹⁰²

La motivación a la acción sindical se produce, cuando la negociación colectiva por medio de los comités ad hoc no tiene éxito y se rompen las conversaciones entre trabajadores y empresarios, recurriendo aquellos a la constitución de la organización sindical, pero la norma laboral determina que la acción sindical no necesariamente debe ir precedida de negociaciones de comités ad hoc, más sin embargo los empresarios acostumbran, cuando son notificados de que en su empresa o centro de producción los trabajadores pretenden la inscripción de un sindicato, a presentar como oposición ante el ministerio de trabajo; la excepción de no haber agotado la vía directa pretendiendo ellos que se resuelva por la autoridad administrativa, que los trabajadores previo a formar un sindicato deben de constituirse como comités ad hoc.

Las acciones emprendidas por los trabajadores como reacción a las crueldades de los patronos, que poseyendo la capacidad económica y percibiendo de su empresa o centro de producción, la riqueza suficiente para mejorar la condición social y económica de los trabajadores, deben estar enmarcadas dentro de la ley porque de lo contrario incurrirían en actitudes ilícitas, esto obliga a la capacitación de los trabajadores, para fomentar en ellos la unión, así como la participación y que se organicen en comités ad hoc o sindicatos aunque “existe la distorsionada idea de que los trabajadores pueden mantenerse unidos en torno a una coalición de trabajadores , pero ello no es cierto. Es

¹⁰² Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho Colectivo del Trabajo II**, págs. 41 y 42.

necesario que el trabajador tenga conciencia clara que es a través de la asociación formal con oportunos ingredientes de democracia sindical que alcanza mayores logros”.¹⁰³

4.1.3. Condiciones que determinan la formación del sindicato

En Guatemala iniciar la formación de un sindicato de trabajadores es sumamente conflictivo, porque los patronos buscan por todos los medios evitarlo, y así desde el origen del movimiento sindical, se las ha ingeniado para evitar a toda costa la formación de sindicatos en las empresas o centros de producción y si aquellos han logrado su inscripción, es porque han agotado todos los medios legales y se han enfrentado a todas las vicisitudes que emergen al formar la asociación sindical, primordialmente los obstáculos que los patronos presentan.

Ante tal problemática es necesario, entre otros enfoques, analizar las finalidades del sindicato, que en su concepto legal el Código de Trabajo determina que, se constituye exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (...)¹⁰⁴

Es evidente que lo que ha dado origen a la formación de sindicatos de trabajadores en las empresas a lo largo de la historia, han sido por un lado, las deplorables condiciones en que son obligados a trabajar y la inobservancia de las normas de higiene y seguridad que determina la legislación laboral interna (constitucional y ordinaria) y externa (los convenios de la OIT ratificadas por nuestro país), y por otro lado la existencia de discriminaciones salariales (salarios mínimos manipulados políticamente por los gobiernos de turno) y la falta de pago de las indemnizaciones y prestaciones a que los trabajadores tienen derecho.

¹⁰³ **Ibid.**, págs. 28 y 29.

¹⁰⁴ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pág. 86.

El sindicato de trabajadores en su esencia es un instrumento de lucha en contra de la actitud de la clase patronal, quienes no importándole atropellar los principios constitucionales más elementales del trabajador (la libertad individual, la libre asociación sindical y el desarrollo socioeconómico del trabajador y su familia) buscan la riqueza y el poder a todo costo.

La clase patronal viola las leyes nacionales e internacionales en su relación laboral cotidiana con los trabajadores, situación que obliga a estos a organizarse para defenderse. Sin embargo, es responsabilidad del Estado que además de patrono, tiene la obligación de hacer que tales normativas sean respetadas.

Un ejemplo de maltrato e irrespeto de los derechos laborales lo encontramos al analizar el salario de las y los trabajadores de la industria del calzado y la maquila, el cual se ve menoscabado, debido a las prácticas que realizan los empresarios a la hora de hacer los correspondientes pagos de horas extras y premios sobre las metas de producción.

Los incentivos de producción se calculan sobre lo que produce el o la trabajadora con más experiencia y mayor rapidez para las operaciones y no a partir de un promedio, de acuerdo al ritmo de producción de todos los trabajadores y trabajadoras. Este incentivo los obliga a alcanzar las metas propuestas para lograr obtener un salario mejor en la quincena. Pero finalmente, este esfuerzo no se ve compensado con mejores salarios, pues los empresarios les rebajan en horas extras y en los incentivos, dejando los salarios en el mínimo, porque también los mismos imponen metas de producción que solo son alcanzables en un nivel óptimo de producción.

Las causas más comunes de maltrato y violación de los derechos laborales y que obligan a los trabajadores a organizarse en sindicatos, son las siguientes:

En materia de seguro social:

- La negativa de extender certificado del seguro social, y cuando el trabajador o trabajadora lo solicita le responde comúnmente que se le terminaron los talonarios y le suministran medicina temporal, para lo cual han instalado médicos en las plantas de producción, con la finalidad no de atender situaciones de emergencia, sino evitar la ausencia del trabajador administrándole tranquilizantes o analgésicos.
- El despido en estado de gravidez aduciendo que desconocían el estado de la trabajadora, obligándola a iniciar un procedimiento administrativo de reinstalación en el cual es afectada física, social y económicamente y además debe enfrentar los malos tratos que surgen después de la reinstalación, propiciados por parte de sus superiores y que no llegan al conocimiento de las autoridades administrativas de trabajo.
- El despido en periodo de lactancia acusándoseles a las trabajadoras de abandono del trabajo.
- El descuento de salario por asistir al seguro social, o la recuperación del tiempo perdido por la o el trabajador, practica que han adoptado los empleadores para evitar que los demás ejerciten su derecho al seguro social.
- La empresa no afilia a sus trabajadores al seguro social, prefiriendo los empleadores pagar las multas por no inscribirlos, que entregar al IGSS todas las cuotas laborales y patronales dejadas de pagar.

En materia de salarios:

- La estrategia que han diseñado los empleadores para pagar menos salario, es quitarles las horas extras y los premios o bonificaciones a los trabajadores y de esta manera dejar el salario en el mínimo, imponiendo también métodos de producción inalcanzables, para no pagar los premios o bonos ofrecidos sobre las mismas.
- Los empresarios tienen por costumbre tener tres clases distintas de planillas de salario. Una que presentan a los Inspectores de Trabajo en las visitas que realizan; otra que presentan ante el Instituto Guatemalteco del Seguro Social (IGSS) y otra, la real, para uso interno de la empresa y donde se consigna el verdadero salario que devengan los trabajadores.
- El sistema jerarquizado en las empresas, genera toda una cadena de órdenes que cumplir, con el objetivo de retardar y confundir sobre las decisiones o peticiones del trabajador y principalmente sobre el pago del salario.
- La modificación de las condiciones de trabajo pactada inicialmente, y que generalmente ocurre cuando los empleadores modifican abruptamente la jornada de trabajo o el sistema de precios que utilizan en el trabajo por trato, para el pago de salario.
- La obligación a trabajar horas extras, ya que el pago del tiempo extraordinario está comprendido dentro de la meta de producción diaria, a la cual, si no llegan a cumplir no reciben el pago respectivo.

La violación a los derechos laborales es una constante en Guatemala, pero las prácticas más frecuentes y graves se dan en las empresas que no tienen organización sindical de trabajadores.

4.2. Fines del sindicato

4.2.1. Inmediatos

Los fines inmediatos que a la vez son las condiciones que empujan al trabajador a organizarse sindicalmente al ver truncadas las posibilidades de superarlas a través del dialogo con los patronos. Entre estos podemos mencionar:

- Las reivindicaciones salariales
- El mejoramiento de las condiciones de trabajo
- La estabilidad laboral

4.2.2. Mediatos

Cimentado un proceso sindical surge la necesidad de cumplir con los fines mediatos, que aunque no son urgentes o motivantes son absolutamente necesarios para el correcto desarrollo del movimiento sindical, pudiéndose mencionar los siguientes:

- Obtener mayores niveles de concientización para la defensa de los derechos laborales
- La recuperación de la credibilidad en la organización por las bases
- Fomentar la vía directa en la resolución de problemas
- Desarrollar conciencia sobre la necesidad de la unidad
- La calidad y la productividad del trabajador ante la modernización de las empresas
- Disciplinar a sus afiliados como integrantes activos de la organización sindical

Conjuntamente con los anteriores fines también se descubrió que “el derecho de los sindicatos a participar en política forma parte de la libertad sindical

y debe reconocerse explícitamente como uno de los fines mediatos lícitos de las asociaciones profesionales”.¹⁰⁵

4.3. El Derecho de libre sindicalización de los trabajadores

4.3.1. Análisis económico

El derecho de libre sindicalización es la facultad del individuo de formar o afiliarse a la asociación sindical, necesariamente su existencia y regulación obedece al aspecto económico, en el que se desarrolla la sociedad, para la mejor comprensión de lo anterior, debemos analizar que si “la economía o economía política, es el estudio de las leyes que rigen la producción, distribución y cambio de los bienes que se destinan a satisfacer las necesidades humanas”¹⁰⁶ tiene una profunda relación con el derecho sindical, porque en tal proceso de trabajo definido por la propiedad de los medios de producción, conlleva las relaciones sociales existentes y como fundamento importante esta la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador, que en nuestro medio donde predomina la propiedad privada, genera relaciones sociales de explotación cuando el mismo tiene que aceptar las condiciones impuestas con tal de obtener lo necesario para su subsistencia y la de su familia.

En la actual economía globalizada se plantea la necesidad de unir los diferentes factores de producción y esfuerzos para el desarrollo integral de las naciones, de esta forma la economía se “inspira, como ciencia, en los fundamentos de la riqueza de las naciones y en las causas de su aumento y disminución; a lo cual contribuyen las organizaciones sindicales como agrupaciones profesionales de individuos que participan, por su labor, en el desarrollo económico nacional e internacional”.¹⁰⁷

¹⁰⁵ **Ibíd.**, pág. 37.

¹⁰⁶ Hernández Andrade, Jorge Fidel, **Apuntes para el curso de Introducción a la Economía**, pág. 6.

¹⁰⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo y Luis Alcalá Zamora y Castillo, **Ob. Cit.**, pág. 269.

“Aún en el supuesto de que se quiera restringir la actividad sindical a su fin inmediato, esto es, a la lucha meramente reivindicatoria o economicista, hasta en ese caso debe admitirse como legítima la actividad desplegada por los sindicatos para obtener de los gobiernos una legislación y una política social favorable a sus organizaciones, aunque mantengan una actitud conformista y adaptada al sistema.”¹⁰⁸

4.3.2. Análisis social

En un país como el nuestro donde la diversidad pluricultural, multiétnica y multilingüe, determinan estructuralmente a nuestra sociedad, analizar los diferentes fenómenos sociales es sumamente complejo y el derecho a la libre sindicalización de los trabajadores, no escapa a tal complejidad.

Con la llamada legislación social son destacadas las conexiones del derecho sindical; pues éste coadyuva a la armonización de los factores sociales y económicos y contribuye poderosamente a restablecer el imperio de normas de convivencia, sólo posibles en virtud de la unidad de acción que él mismo d.C. suprimiendo y anulando el atomismo individualista, causa principal del malestar que la política social trata de diluir con la finalidad de una sociedad más homogénea.

“En Guatemala, por ejemplo, un campesino que formalmente tiene la libertad para constituir o no un sindicato, si con la fundación del mismo corre el riesgo de ser secuestrado, torturado y asesinado sin que exista ningún organismo -ni estatal ni privado- que efectivamente le garantice el derecho de asociación gremial, dejaría un mal sabor a escarnio, el afirmar que este campesino

¹⁰⁸ López Larrave, *La Libertad... Ob. Cit.* pág. 32.

realmente opta por la alternativa de no formar un sindicato, en el ejercicio de su libre arbitrio.”¹⁰⁹

El derecho a la libre sindicalización, plagado de persecución y represión ha sobrevivido hacia nuestros días y será hasta que las condiciones sociales le sean favorables, cuando alcance su máximo esplendor, rompiendo de esta manera con la tradicional actitud de no aceptarle por sus detractores, y atacarle hasta destruirle.

4.4. La inscripción sindical

Para ingresar o formar parte de un sindicato, la ley determina los requisitos siguientes:

- El trabajador debe tener 14 años o más.
- Ningún trabajador puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.
- Los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono, no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la inspección general de trabajo.

Los requisitos legales mínimos para la inscripción de un sindicato son:

- El consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores
- Presentar directamente a la dirección general de trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, solicitud escrita en papel simple acompañando original y copia del acta constitutiva, y de los estatutos firmados

¹⁰⁹ **Ibíd.**, pág. 5.

en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones.

Los patronos, valiéndose de todos los medios a su alcance, mantienen constante vigilancia en sus trabajadores con el objeto de detectar al o los trabajadores que pretendan organizarse y así adoptar medidas para evitar que estos puedan cumplir con este requisito, para solicitar su inscripción como asociación sindical.

4.5. La actitud patronal en contra de la inscripción

Previo a la inscripción de un sindicato y con el solo conocimiento del patrono de que en su empresa o centro de producción se está iniciando la formación de un sindicato, es suficiente para la toma de medidas en contra, y la más utilizada es el despido inmediato de los organizadores, a quienes en la mayoría de casos los finiquita convencionalmente para evitar de que dicho despido trascienda a las autoridades de trabajo, que en la mayoría de casos no llega a conocer de los mismos.

La medida que es utilizada aunque con muy poca frecuencia por las consecuencias que conlleva, es la de calificar a los trabajadores de agitadores sindicales, y de presionarlos para que renuncien, estas actitudes las ejecuta antes de que los trabajadores den el aviso que determina el código de trabajo en su artículo 209 que determina que “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo

(...)”¹¹⁰ porque bien sabidos de las consecuencias que implica el aviso actúan con antelación y de manera estratégica.

Cuando el patrono es notificado sobre la inscripción de un sindicato, su respuesta no se hace esperar y se opone presentado excepciones a esa inscripción, pero lo preocupante son las medidas definitivas que toma; ya sea cerrando la empresa o declarándose en quiebra, siendo evidente su oposición invariable; lo que le espera a los trabajadores es un largo proceso de inscripción, en el cual pueden pasar muchas cosas y valerse el patrono de argucias para atacar el naciente movimiento sindical, empujando a las y los trabajadores a buscar la justicia internacional, como ultimo recurso de defensa, ante la ineficiencia de las autoridades locales.

Es de es esta manera, como el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha comentado la necesidad de aumentar las salvaguardas, para prevenir los despidos u otros actos discriminatorios, como consecuencia de la enorme vulnerabilidad de los miembros de sindicatos a dichas acciones.

¹¹⁰ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, pág. 87.

CAPÍTULO V

5. El Despido como estrategia

5.1. Análisis conceptual

El despido es la forma normal de terminación del contrato individual de trabajo ya sea por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra parte, es imprescindible profundizar en este fenómeno sociolaboral, en vista de que se ha podido verificar que es utilizado por los patronos, como una estrategia en contra del derecho de libre sindicalización, que cada trabajador tiene.

Los patronos han encontrado en el despido la forma de imponer sus decisiones dentro de las empresas o centros de producción olvidándose o desatendiendo que el “despido, causa de extinción de la relación laboral debida al desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de despido, para la que suele exigirse una causa justa.”¹¹¹

Dentro de sus formalidades el despido debe ser notificado al trabajador afectado. Aunque el empresario pueda comunicar el despido verbalmente o mediante actos externos que expresen de manera clara su voluntad de rescindir el contrato de trabajo y que pueden ser calificados como un despido indirecto, la norma laboral exige su formalización por escrito, mediante la denominada carta de despido en la que deben figurar los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efectos el despido.

Para el caso del despido indirecto, el cual tanto problema ha dado al trabajador ya que los empleadores al presentarse a la inspección general de trabajo aducen que no han despedido al trabajador y lo acusan de abandono del trabajo no pudiendo éste probar lo aseverado, porque ninguno de sus compañeros aunque sepan la verdad,

¹¹¹ Microsoft © Encarta © 2007. © 1993-2006 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

querrán prestar testimonio en contra del patrono, siendo que sería la única evidencia que tendría para desvirtuar lo que asegura el patrono.

“El despido es el acto por el cual el patrono le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrono impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehusé a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.”¹¹²

Pero es el despido estratégico el más preocupante, en vista de que el patrono lo utiliza como instrumento de represión, en contra de la organización sindical y el factor estratégico lo evidenciamos en; el despido realizado antes de que los trabajadores den el aviso respectivo y que manda la ley, a la inspección general de trabajo a sabiendas de que mientras no den el aviso no hay emplazamiento, truncando premeditadamente el brote de la organización sindical.

Al respecto del referido aviso; la norma laboral determina que el trabajador es protegido en cuanto a su estabilidad laboral, con la inamovilidad, por medio del emplazamiento de que es objeto la empresa, cuando los trabajadores se organizan para formar la asociación sindical y deben de dar el referido aviso a la inspección de trabajo, concientes los patronos de este requisito formal, desarticulan cualquier agitación de las trabajadores antes del mismo, despidiendo a los agitadores y si es posible, el cierre de operaciones de la empresa o centro de producción.

La estrategia continua cuando se finiquita de manera que el trabajador no pueda decir; que le deben prestaciones o indemnización y ante ese conformismo no vea la necesidad ni la lógica, de denunciar dicho despido, por no encontrar derechos que

¹¹² Dávalos, José, **Ob. Cit.**, pág. 145.

alegar, al respecto Dávalos nos dice que “el despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras esto sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral,”¹¹³ Esto sucedería en el supuesto de que el despido no valla precedido, del cumplimiento del pago de prestaciones e indemnización.

5.2. Clases de despido

Para arribar a un análisis convencional y profundo sobre el despido, examinaremos las siguientes clases:

- ❖ Libre despido: el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.
- ❖ Despido regulado: en principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo debe ceñirse a una serie de exigencias legales (como expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones y otras) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más utilizado e incorporado en la legislación guatemalteca.
- ❖ Despido imposible: el trabajador no puede ser despedido. El contrato sólo puede finalizar por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada.

¹¹³ **Ibíd.**, pág. 146.

- ❖ Despido procedente: está amparado en alguna causa que la ley y, en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación. En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.

- ❖ Despido improcedente: el despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes. El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable y el mismo es calificado como improcedente por la autoridad judicial. Se considera improcedente un despido cuando no se acreditan las causas alegadas en la carta de despido o cuando no se cumplan los requisitos de forma legalmente exigidos.

- ❖ Despido objetivo: es el que se produce cuando concurre alguna de las causas objetivas expresamente previstas en la norma laboral, como por ejemplo: ineptitud del trabajador, falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en sus puesto de trabajo, necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, absentismo laboral, es decir, faltas de asistencia al trabajo.

- ❖ El despido disciplinario: es el que se fundamenta en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Según la legislación laboral se consideran causas: las faltas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia, las ofensas verbales o físicas al empresario o personas que trabajan en la empresa, la trasgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, y la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo etc.

- ❖ Despido por fuerza mayor: es aquél que viene determinado por incendio, terremoto o el cierre de la empresa, por crisis económica o causa tecnológica. También lo es aquél que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.
- ❖ Despido nulo: en ocasiones, ciertas legislaciones entienden que el despido por ciertas causas es nulo.

Puede ocurrir que en la ley se interprete que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente. Es el caso de despidos por motivos económicos (la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleados).

El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes y entre los efectos colaterales se identifican los siguientes: derecho a indemnización y el pago de sus prestaciones de manera proporcional y en atención a la ley el pago de daños y perjuicios, según el caso.

Entre los requisitos para la formalización del despido, la norma laboral determina que debe contemplar los siguientes: la carta de despido que es el documento a través del cual el empleador deja constancia de su voluntad de despedir al trabajador o trabajadora, así como de las causas y de la fecha, y el preaviso mínimo para el caso de despidos improcedentes o sin causa, con el fin de proteger a los trabajadores.

5.3. Visión legal del despido

Para que el despido sea realizado conforme a la ley es un requisito imprescindible que sea notificado por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y la fecha en que tendrá efectos.

El contenido de la carta de despido ha de ser concreto, claro y preciso. Si el despido se realizara sin observar estos requisitos de forma, el empresario podrá realizar un nuevo despido en el que cumplierse los requisitos omitidos. Sin embargo, dicho nuevo despido sólo surtirá efectos desde su fecha.

El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la decisión extintiva del contrato de trabajo provocará o bien la improcedencia del despido en los casos de despido disciplinario, o bien la nulidad del despido en los casos de despido por causas objetivas.

Desde el punto de vista legal el Artículo 78 determina que “la terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- “a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- “b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce 12 meses de salario y las costas judiciales.¹¹⁴

Asimismo con respecto al despido indirecto el Artículo 80 determina que “la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el

¹¹⁴ Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, págs. 39 y 40.

trabajador la comunique al patrono, debiendo aquél en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo (...).¹¹⁵

Con respecto al despido injustificado el Artículo 82 determina que, “si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta se”.¹¹⁶

Entre los despidos injustos e ilegales Artículo 151 determina que “se prohíbe a los patronos: (...) c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venia desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar”.¹¹⁷

También como despido injusto e ilegal el que se encuentra en el Artículo 209 el cual determina que “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan

¹¹⁵ **Ibíd.**, pág. 41.

¹¹⁶ **Id.**, pág. 42.

¹¹⁷ **Id.**, págs. 68 y 69.

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

“Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida”.¹¹⁸

En nuestro país según el criterio que manejan las autoridades; si el patrono al momento de despedir, cumple con la obligación de finiquitar al trabajador, pagándole la indemnización y demás prestaciones que le corresponden, no incurre en infracción.

5.4. Condiciones que favorecen el despido

Las condiciones que favorecen para que el patrono despida indiscriminadamente a los trabajadores son en su mayoría creadas estratégicamente por aquel, así podemos hablar de:

- El individualismo entre los trabajadores fomentado y motivado por los patronos.
- La excesiva gerarquización en el escalón de mando para confundir al trabajador.
- La escasa capacitación legal y técnica del trabajador.
- La ineficiencia del órgano administrativo en cuanto a vigilar y resolver las denuncias planteadas.

¹¹⁸ **Ibíd.**, pág. 87.

Las órdenes administrativas y judiciales para la protección de la estabilidad laboral prohíben los despidos arbitrarios, ciertos cambios en las condiciones de trabajo, y el traslado involuntario de un puesto de producción a otro. Sin embargo, cuando se pagan salarios por trabajo a destajo, la manipulación del trabajo disponible para una cadena de producción concreta, para cierto personal, o para una persona concreta, puede tergiversar estas protecciones al reducir drásticamente el salario del un trabajador, convirtiéndose tal situación, en condicionante de rompimiento de la relación laboral, por parte del trabajador o trabajadores afectados.

5.5. El despido como instrumento de represión

Los empleadores acostumbran a tener una actitud de hermetismo en cuanto al dialogo con los trabajadores en su empresa o centro de producción, limitándose a despedir inmediatamente al menor indicio de reclamo, aunque éste sea porque se están violando sus derecho laborales, manteniendo de esta manera una cultura de miedo al desempleo en las y los trabajadores, a quienes los amenaza con divulgar a otros patronos su actitud, para que no sean contratados, y obligarlos de esta manera a un desempleo permanente como castigo a su actitud, convirtiéndolos en títeres que prestan su fuerza de trabajo, pero con la prohibición de no poder cambiar las condiciones de explotación, sin tener como consecuencia el despido inmediato.

El despido como forma de reprimir el movimiento sindical, se ha utilizado por los empleadores a través del tiempo y son muchos los trabajadores que se han quedado sin empleo y como victimas de tal represión, son testigos vivientes del mismo.

Otra manera de reprimir de los empleadores, pero muy efectiva es por medio de la amenaza siguiente; que si recurren a presentar queja a la autoridad administrativa, quienes más pierden son ellos, porque el puede pagar abogados y además tiene influencias en las autoridades, y tristemente son circunstancias que existen, violándose el derecho a la justicia pronta y cumplida

Hay que agregar también, que es impresionante la facilidad con que se pueden alargar los procesos laborales, situación que tiene como consecuencia la directa afectación de los y las trabajadoras, que se quedan muchas veces sin su empleo sin justa causa, y deben esperar años para que se resuelva el caso por la vía judicial, con gran riesgo de no lograr una resolución positiva al final.

Es así como el movimiento sindical tiene como principal opositor la estrategia o planeación que la clase patronal ha desarrollado y que en concordancia con las condiciones laborales impuestas, la aplica para frenar, evitar o detener la inscripción de las organizaciones sindicales, con el objetivo de evitar el desarrollo de la clase trabajadora.

5.6. El despido en contra del derecho de libre sindicalización

Evitar la sindicalización por medio del despido es; la finalidad del patrono y actualmente se ha vuelto tradicional y generalizada la conducta de despedir, como un medio de evitar la expresión de queja, que por medio de la sindicalización, realiza el trabajador

“En efecto, los medios más variados de represión y de coacción –la rica gama de prácticas criminales y desleales recorre en Guatemala desde el asesinato hasta el despido- se ejercitan por los empresarios y las organizaciones paramilitares preferentemente sobre los trabajadores aislados, que en tal situación se sienten absolutamente desamparados –y en efecto lo están- y por ello fácilmente ceden a las presiones.”¹¹⁹

“El despido de dirigentes y trabajadores por motivos sindicales es uno de los actos de discriminación antisindical más comunes en las relaciones laborales conflictivas, el despido no sólo se dirige a expulsar del centro de trabajo a los

¹¹⁹ López Larrave, *La Libertad... Ob. Cit.*, pág. 26.

miembros de la organización sindical sino también busca intimidar el resto de los trabajadores que permanecen en sus puestos de trabajo, por ello la libertad sindical carecería de sentido, sino viniese acompañada con la debida protección contra la discriminación antisindical, incluyendo la reposición de sindicalistas en sus puestos de trabajo cuando se produce un despido antisindical.”¹²⁰

“La creencia de que la organización sindical es fuente de problemas y obstruye la buena marcha de las empresa está aún presente. Es fundamental erradicar el uso del despido como medio para evitar el ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores, así como el recurso de denuncias penales infundadas o cualquier otra forma de violencia.”¹²¹

¹²⁰ Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, **Ob. Cit.**, pág. 119.

¹²¹ **Id.**, pág. 321.

CAPÍTULO VI

6. La administración de justicia laboral

6.1. Aspectos generales

La administración de la justicia laboral en nuestro país ha enfrentado en cierta medida los mismos problemas del movimiento sindical y a debido desarrollarse en un panorama de violencia laboral esto sin justificar su deficiencia, “pero también no puede negarse que en alguna medida una legislación que proteja con realismo y sinceridad el desarrollo del movimiento sindical -complementada por autoridades administrativas y judiciales que la apliquen correctamente-, indiscutiblemente incide en sus tasas de crecimiento; los ejemplos de Guatemala –en donde floreció el sindicalismo durante el período de la Revolución de octubre, 1944-54-.”¹²²

El trabajo de MINUGUA sobre las relaciones laborales en Guatemala le ha permitido concluir con algunas recomendaciones entre ellas ¹²³la Misión subraya la responsabilidad del Estado en modificar la imagen de impunidad existente resulta vital para modificar el panorama de violencia que se vive en las relaciones laborales guatemaltecas.

¹²⁴En el plano de los despidos antisindicales para la Misión el principal problema se asienta en la complejidad de la protección legislativa existente. Sería conveniente modificar la legislación, dotando de poder sancionador a la Inspección de Trabajo, sin esperar la intervención del Juez. A su vez, reformar el procedimiento judicial para facilitar su celeridad frente a este tipo de conflictos laborales, de modo que la reinstalación inmediata del trabajador o la aplicación de sanciones sea efectiva. Dentro del aspecto administrativo, se requiere ampliar el número de tribunales de trabajo y

¹²² López Larrave, *La Libertad...* Ob. Cit., pág. 25.

¹²³ Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, Ob. Cit., pág. 264.

¹²⁴ Id., pág. 264.

previsión social además de constituir de manera permanente los tribunales de conciliación y arbitraje.

6.2. Los empleadores y la justicia laboral

El obstáculo más común que se observa en el ámbito institucional es la lentitud con que se resuelven los conflictos y casos que se presentan. Tanto en el ministerio de trabajo, como en los tribunales de trabajo y otras dependencias del Estado, los trámites administrativos se alargan innecesariamente, se solicitan requisitos que no establece la ley y se lesiona de diversas maneras el derecho a una justicia pronta y cumplida. Se percibe también que, en las dependencias del ministerio de trabajo existe un marcado tráfico de influencias propiciado por conocidos abogados patronales y ejecutado por ex- inspectores de trabajo que aprovechan sus relaciones e incluso amistad con algunos inspectores de trabajo, a efecto de parcializar la actuación de los mismos a favor de las empresas a las que asesoran.

Los empresarios, se aprovechan de la displicencia del ministerio de trabajo y los órganos judiciales para no cumplir con las normas establecidas en las leyes nacionales e internacionales. Utilizan una serie de estrategias y argucias legales para evadir responsabilidades, de las cuales se mencionan algunas:

- En muchos casos no asisten a las audiencias señaladas por la inspección general de trabajo o los juzgados de trabajo. Esto lo hacen para alargar los procesos y evitar así, la posibilidad de negociar un acuerdo en el menor tiempo posible. Con ello se busca desesperar a las y los trabajadores para que acepten cualquier condición con tal de no esperar tiempos largos, o se den por vencidos antes de finalizar el proceso. A partir de las reformas al Código de Trabajo¹²⁵ en las que se faculta a la inspección general de trabajo a sancionar con multas a los empleadores que no asisten a estas audiencias conciliatorias,

¹²⁵ Artículo 17 del decreto número 18-2001 del Congreso de la República, que reformo el inciso “g” del Artículo 272 del Código de Trabajo decreto 1441.

se busco obligarlos pero actualmente presentan cualquier excusa para evadir o retardar tal obligación.

- Otra estrategia que utilizan los empleadores, cuando las resoluciones administrativas o judiciales son a favor del trabajador y la empresa tiene que cumplir con finiquitar, es ofrecer pagar por amortizaciones mensuales hasta cumplir con la cantidad dictaminada. Muchas veces solo hacen algunos pagos y posteriormente dejan de cumplir con su obligación, con lo cual el perjudicado debe iniciar un juicio ejecutivo ante las autoridades respectivas, con la perdida de tiempo y erogación de recursos que esto le conlleva.
- Otras veces y posteriormente de negociado el pago mensual de la deuda desaparece la empresa o cambia de razón social.
- Cuando los empresarios acuden a las audiencias o juicios, utilizan también la estrategia de no presentar los libros de salarios solicitados como medios de prueba. Con esto buscan ocultar los salarios que pagan en concepto de jornadas ordinarias y extraordinarias y el número de trabajadores que laboran en la empresa, pues esto podría crearles problemas con el seguro social. Les sale más barato pagar una multa por no presentar los libros que tener que pagar al IGSS todas las cuotas laborales y patronales dejadas de pagar por muchos años.
- Los bienes muebles o inmuebles y las cuentas bancarias no se registran a nombre de las entidades demandadas, dichos bienes o cuentas se inscriben a nombre de personas particulares, muchas veces a nombre de trabajadores de confianza de las empresas, jefes de personal, supervisores, esto para evitar los embargos que podrían decretar los juzgados de trabajo en casos de incumplimiento o violaciones a la ley.

Todas estas situaciones irregulares responden a una tendencia general en nuestro país y que se extiende a Centroamérica y otras regiones del mundo, que apunta hacia la desregulación de los derechos laborales. Esto responde claramente a

un nuevo modelo de Estado y de sociedades que se quiere instaurar que para el caso es el modelo neo-liberal, el modelo del libre comercio, que promueve la libertad de las empresas por sobre todas las cosas y por sobre los derechos de las personas.

De esta forma, los derechos laborales y principalmente los sindicales, son simplemente un estorbo para las empresas que quieren obtener más ganancias, al menor costo posible. En Guatemala es visible esta situación y es previsible también que pudieran empezar a presentarse proyectos de ley con tendencias flexibilizadoras, para ir allanando el camino legal a los intereses de las grandes empresas transnacionales.

6.3. Ámbito administrativo

El ministerio de trabajo no vigila a las empresas y los trabajadores soportan las malas condiciones y los bajos salarios para no quedarse sin empleo. Además, cuando estos acuden al ministerio de trabajo o a los tribunales para poner sus denuncias por el irrespeto a sus derechos, se enfrentan con actitudes e interpretaciones por parte de los funcionarios públicos, que entorpecen, dificultan o hacen imposible el respeto a sus derechos y los patronos aprovechan esa incertidumbre para adoptar cualquier argucia que perjudica al trabajador por ser la parte relativamente débil en el procedimiento.

El incumplimiento del papel del Ministerio de Trabajo, como ente mediador y conciliador entre el capital y el trabajo, también debe resaltarse. Esto debido entre otros factores al poco número de inspectores, pero también debido al desconocimiento en materia de negociación colectiva. Esto afecta también cuando se dan casos de reinstalación de trabajadores despedidos, pues en muchas ocasiones se impide el ingreso de los inspectores de trabajo en las empresas en conflicto e imposibilitan con esto la reinstalación de los trabajadores. Los inspectores se limitan a elaborar el acta, haciendo constar lo sucedido y dando por agotada la vía administrativa. No utilizan las facultades legales que les otorga el Artículo 281 literal c, del Código de Trabajo que

indica que, en caso de obstaculización o de que se le impida cumplir con sus deberes, pueden pedir auxilio a la autoridad pública o agentes de policía.

Se puede resumir que las principales deficiencias del Ministerio de Trabajo son:

- ✓ Lentitud para procesar la denuncia de los trabajadores y falta de seguimiento.
- ✓ Falta de cumplimiento de su labor esencial, como ente mediador y conciliador entre el capital y el trabajo, esto debido entre otros factores al número de Inspectores, no pudiendo dar cobertura a todas las denuncias presentadas, pero también debido; a la falta de capacitación de los mismos en materia de negociación colectiva.
- ✓ En los casos de reinstalación de trabajadores despedidos, los inspectores temen proceder con la autoridad pública, ante la negación del ingreso de parte de los patronos, en las empresas en conflicto e impiden con esto la reinstalación de los trabajadores.
- ✓ En las audiencias conciliatorias, los inspectores de trabajo no cumplen con su función de velar por la estricta observancia de las leyes o el de lograr que en la conciliación extrajudicial establecida en el Código de Trabajo no se violen los derechos y garantías mínimas de las y los trabajadores porque es evidente y sucede que en la mayoría de conciliaciones reciben menos del cincuenta por ciento de la cuantía reclamada, esto porque el inspector le sugiere al trabajador; que acepte para evitarse un largo proceso que será perjudicial para él.
- ✓ Las autoridades encargadas no utilizan su poder coercitivo para hacer cumplir la ley laboral.

6.4. Ámbito judicial

La labor del organismo judicial ha sido nefasta para los trabajadores y trabajadoras de Guatemala, toda vez que siendo el organismo obligado, a través de sus funcionarios a hacer efectiva la garantía de coercitividad de las normas laborales,

ha hecho todo lo contrario, importando principios diametralmente opuestos a los que inspiran al derecho de trabajo, desnaturalizando sus instituciones.

De allí que la necesidad primordial en este momento, no sea modificar la norma, sino la actitud de quien tiene el deber jurídico de hacer que se cumpla, ya que se puede tener un completo ordenamiento jurídico laboral, pero mientras las personas encargadas de aplicarlas, no vean en ellas el verdadero sentido de administrar justicia, siempre será deficiente.

No se trata de crear códigos éticos y meros postulados morales, se trata de identificar problemas, establecer responsabilidades objetivas y sancionar a los responsables, crear mecanismos de depuración constante del organismo judicial y procedimientos que impidan la prolongación en el tiempo de una deficiente aplicación del derecho o de criterios contrarios a este.

Podemos decir que, las deficiencias en la justicia laboral no provienen entonces propiamente de las leyes sino más bien de la no-aplicación correcta de esas leyes o de la interpretación restrictiva y más aún criterial que se hace de ellas.

Esta situación materializa en una serie de vicios como los siguientes:

- Desconocimiento de parte de los juzgadores de los convenios internacionales de trabajo vigentes en Guatemala que se hace evidente en la no aplicación de los mismos.
- Abuso en la aplicación del criterio judicial, incluso en contradicción con el texto expreso de la norma.

Las principales deficiencias que se identifican en la actividad de los órganos judiciales encargados de la justicia laboral son:

- ✓ Ineficiencia del Personal del Juzgado de Trabajo Y Previsión Social.

- ✓ La falta de conocimiento de parte de los juzgadores de los convenios internacionales suscritos por el país.
- ✓ Hay una interpretación equivocada por parte de los jueces, que restringe la libertad sindical en detrimento de la misma norma establecida que la protege.
- ✓ Los jueces tienen una actitud proteccionista hacia los patronos, más aún en los conflictos colectivos de carácter económico -social.
- ✓ Tráfico de influencias que se da entre funcionarios y empleadores o sus asesores.
- ✓ Retardo malicioso de los procesos argumentado que hay saturación de casos y falta de personal.
- ✓ Dentro del juicio laboral y en la fase de conciliación los jueces acostumbran convencer al trabajador, sobre la conveniencia de aceptar lo que el patrono de buena fe le ofrece, olvidándose que se trata de derechos irrenunciables.
- ✓ La falta de unidad de criterios y la mala interpretación de la norma laboral por parte de los juzgadores de trabajo, por ejemplo obligar a los trabajadores no sindicalizados a agotar previamente la vía directa en las peticiones que realizan, sin tomar en cuenta que esto sólo es obligatorio en el caso de trabajadores organizados en sindicatos al momento de negociar un pacto colectivo (se solicitan requisitos que no están contemplados en el Código de Trabajo).
- ✓ En cuanto a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, estos deben constituirse en enero y funcionar hasta diciembre. Aunque la ley indica que tiene carácter permanente (Art. 293 Código Trabajo) en la práctica no lo es, pues solamente son convocados cuando se hace necesaria su integración. Este carácter no permanente de dichos tribunales afecta la tramitación de los conflictos pues lleva mucho tiempo su integración, situación que favorece a los empleadores, en el sentido de que les da tiempo, para interponer toda clase de recursos judiciales en contra de las demandas.

- ✓ El juez debería ser facilitador y no entrabador de los procedimientos judiciales en los que se involucran trabajadores, además interpretar el texto legal a favor del trabajador, en observancia del principio de tutelaridad.
- ✓ La negativa de los tribunales a dictar medidas precautorias efectivas para el resguardo de derechos de los trabajadores, que demandan a empresas constituidas como sociedades, para evitar que su patrimonio lo desaparezcan y sus propietarios salgan del país o simplemente cambien de razón social como lo han venido haciendo actualmente.
- ✓ La falta de firmeza por parte de los tribunales a la hora de ejecutar las resoluciones, sobre todo las de reinstalaciones.
- ✓ El incumplimiento de los plazos perentorios regulados por las normas laborales, incumpliendo con el principio de celeridad en el proceso.
- ✓ La predisposición por parte de los jueces y personal del Organismo Judicial, salvo raras excepciones, en contra del sindicalismo.

Aunado al anterior análisis la deficiencia del Estado para dar seguridad jurídica a la clase trabajadora “en la investigación de los delitos, la carencia de recursos, la articulación insatisfactoria con la policía civil, la duplicación de instancias y los conflictos de competencia en la tarea investigativa, entre otros flagelos. En la violación de los principios de libertad sindical y de las normas de protección del trabajo, la insuficiencia de los tribunales, los modos insatisfactorios de designación y supervisión de los magistrados, la proclividad de los procedimientos, el abuso de las instancias y los recursos (de allí, entre otras causas, la lentitud de los juicios), la falta de reproche suficiente ante la desobediencia de las órdenes judiciales, la inoperancia del sistema de sanciones por las transgresiones a la legislación laboral (duración desmedida de los procedimientos sancionatorios en sede judicial).”¹²⁶

¹²⁶ Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, **Ob. Cit.**, pág. 278.

6.5. **Ámbito internacional**

6.5.1. **Órganos protectores**

Con el establecimiento del procedimiento de protección de la Libertad Sindical, se crean dos órganos que tienen la responsabilidad de examinar las quejas sobre violación de derechos sindicales: el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical.¹²⁷

El Comité de Libertad Sindical es nombrado por el Consejo de Administración y esta compuesto por nueve miembros titulares (tres representantes gubernamentales, tres representantes empleadores y tres representantes trabajadores) y nueve suplentes, presidido por un presidente designado por el consejo.¹²⁸

La comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical fue creada en enero de 1950 a través de un acuerdo conjunto del Consejo de Administración y el consejo Económico Social de las Naciones Unidas. Su finalidad ser el órgano formal que examine las quejas de violación de la libertad sindical.¹²⁹

Aunque el Comité es consciente de la difícil situación que atraviesa Guatemala, subraya que hay cuatro pautas que deben implementarse ante una denuncia de violación de la libertad sindical. La primera, el Comité recuerda que «los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercer en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio». La segunda, cuando se han producido ataques a la integridad física o moral (amenazas de

¹²⁷ **Ibid.**, pág. 70.

¹²⁸ **Id.**

¹²⁹ **Id.**, pág. 72.

muerte), el Comité considera que «la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, independiente ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos». La tercera, luego que las investigaciones judiciales sobre asesinatos y desapariciones de sindicalistas han tenido éxito, el Comité estima imprescindible identificar, procesar y condenar a los culpables y señala que una situación de impunidad de los culpables agrava el clima de violencia y de inseguridad, lo cual es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales. Finalmente la cuarta pauta, establecida por el Comité, es que la demora en la aplicación de la justicia equivale a la denegación de esta última.¹³⁰

“Las razones fundamentales por las que se constituyó la OIT son:

- I) Porque la paz universal debe basarse necesariamente en la Justicia Social.
- II) Hay condiciones de trabajo en el mundo que evidencian un estado de miseria y de injusticia social y es urgente cambiar tal panorama.
- III) Si algún país o nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano, eso sería un obstáculo a los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.”¹³¹

En Guatemala entre las quejas por violaciones a la libertad sindical que tienen incidencia internacional se mencionan las siguientes:

1. Despidos de dirigentes sindicales.
2. Denuncias por muerte, desaparición o amenazas de dirigentes y trabajadores.
3. Violaciones a la negociación colectiva.
4. Violaciones al ejercicio de la actividad sindical.
5. Violaciones al registro sindical.

¹³⁰ **Ibid.**, pág. 266.

¹³¹ Dávalos, José, **Ob. Cit.**, pág. 46.

6. Incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacionales del trabajo.

7. Detenciones de dirigentes y trabajadores.

Si bien las denuncias que atiende y resuelve el Comité de Libertad Sindical y las recomendaciones de la Comisión de Investigación y Conciliación no son un referente cuantitativo de las dimensiones reales de las transgresiones que se producen en Guatemala, sí marcan una pauta cualitativa de los niveles de violencia existentes y aunque las resoluciones no son directamente vinculantes u obligatorias ¹³²para los gobiernos cuestionados, aunque su sanción moral ha sido suficiente para que los gobiernos adopten medidas al respecto, cumpliendo con ello el objetivo deseado por el organismo internacional.

6.5.2. Resolución de quejas

“La competencia de la Comisión se inicia con la presentación de una queja en las Naciones Unidas contra un Estado Miembro que no sea miembro de la OIT, la queja se transmite a la Comisión si el Consejo Económico y Social lo considera apropiado y el gobierno cuestionado otorga su consentimiento, el Consejo Económico y Social toma medidas alternativas que pretejan los derechos violados.

“El informe de la comisión se presenta al Consejo de Administración para que sea examinado y adoptado, luego es publicado en el Boletín Oficial. El informe contiene un estudio detallado sobre la queja con base en las informaciones recibidas y formula recomendaciones que debe adoptar el país cuestionado.”¹³³

¹³² Análisis de Resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, **Ob. Cit.**, pág. 73.

¹³³ **Id.**, pág. 73.

De manera más complicada pero en busca de una sanción de tipo moral “es recibida la queja por la OIT es remitida al gobierno cuestionado y se le invita a comunicar sus eventuales observaciones en un plazo determinado. Este termino es establecido teniendo en cuenta la fecha de la siguiente reunión del Comité, igualmente, se le comunica al querellante que presente información complementaria en apoyo de su queja presentada dentro del término de un mes.

“Recepcionada las observaciones formuladas por el gobierno, el Comité puede comunicarlas a los querellantes para que formulen sus comentarios. A su vez, el gobierno tendrá la posibilidad de contestar los comentarios.

“El método de contactos directos también puede ser utilizado en este procedimiento. Ello puede ser solicitado por el gobierno cuestionado o sugerido por el Comité al Consejo de Administración para que obtenga el consentimiento del gobierno cuestionado. Al finalizar los contactos directos, el representante del Director General somete su informe al Comité, que sirve de información valiosa en su pronunciamiento.

“El Comité puede decidir la celebración de audiencias, en donde puede escuchar los alegatos de las partes y recepcionar informaciones más completas.

“Después de examinar detenidamente el caso, el Comité expide su informe al Consejo de Administración”¹³⁴

“Recepcionado el informe del Comité de Libertad Sindical, el Consejo de Administración lo aprueba y es publicado en el Boletín Oficial del organismo internacional, para que sea objeto de divulgación a nivel internacional y se

¹³⁴ **Ibid.**, pág. 71.

convierta en una sanción moral en los casos que se ha comprobado la violación de derechos sindicales.”¹³⁵

La sanción moral al Estado implicado, lo obliga de manera subjetiva a atenderla, o ser marginado en cuestiones económicas y políticas por la comunidad internacional, esto implica que si el gobierno no tiene el interés político de mejorar la imagen internacional del Estado sancionado, no atiende las resoluciones internacionales que en materia sindical se dictan y aunque se siga mencionando que en nuestro país; la violencia sindical continua, pasará mucho tiempo para que exista una verdadera voluntad de terminar con dicho fenómeno.

¹³⁵ **Ibid.**, pág. 72.

CAPÍTULO VII

7. Investigación de campo

7.1. Ámbito de la Investigación

La investigación de campo se realizó por medio de entrevistas para determinar la existencia y los diferentes puntos de vista, en cuanto al despido realizado estratégicamente en contra del derecho de libre sindicalización de los trabajadores del sector privado, la misma se realizó a las siguientes personas:

- A trabajadores del sector privado, del departamento de Guatemala.
- A patronos del sector privado del departamento de Guatemala que en su empresa o centro de producción no exista sindicato.
- A dirigentes sindicales del sector privado
- A los inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

7.2. Metodología de la investigación

El formato de entrevista aparece como una encuesta, esto con el fin de mantener el anonimato de las personas entrevistadas, y consiste en cuestionarios con seis o siete preguntas, según el caso, con las opciones de respuesta de –si- o –no-.

7.3. Justificación de las preguntas

De manera general se pretendió con cada serie de preguntas, recabar información sobre; el despido realizado por los patronos del sector privado, para evitar la organización sindical y la manera como se contempla y se desenvuelve el desarrollo del movimiento sindical, cada serie de preguntas para cada parte de los entrevistados, se diseñó de acuerdo a su punto de vista y posición en la que se encuentra en el ámbito investigado, ya que se trata de una muestra del todo, por lo que se tuvo cuidado con investigar de manera sincrónica, para poder configurar los resultados de la tesis planteada.

7.4. Resultados de entrevista realizada a trabajadores

7.4.1. Cuestionario

1. ¿Según su experiencia puede usted reclamar sus derechos laborales sin recibir oposición de su patrono?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

2. ¿Ha recibido alguna vez orientación o formación sindical?

SI	10%	NO	90%
----	-----	----	-----

3. ¿Respeta su patrono los derechos de los trabajadores?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

4. ¿Según su experiencia y conocimiento los sindicatos colaboran al progreso social del trabajador?

SI	100%	NO	0%
----	------	----	----

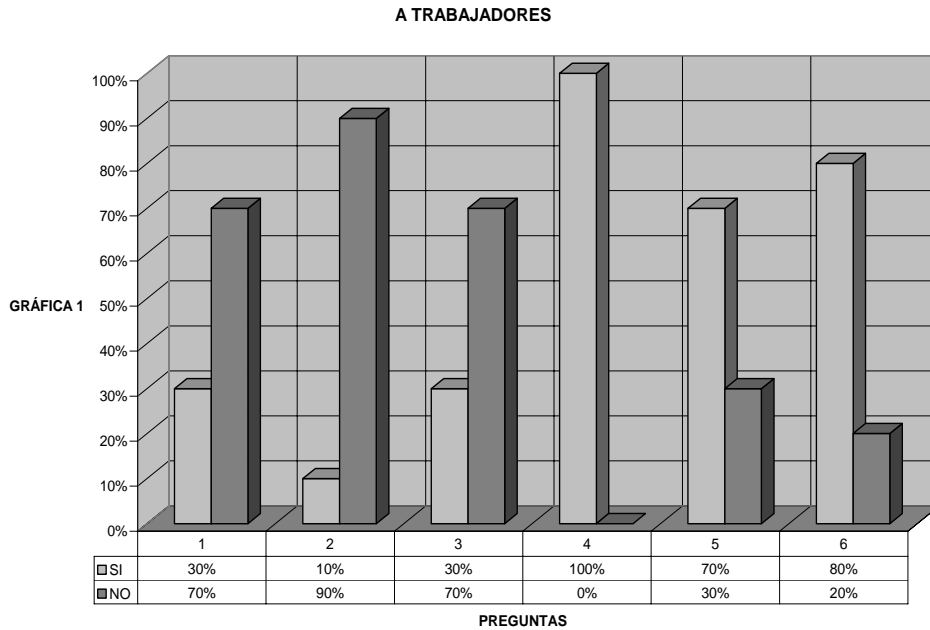
5. ¿Apoyaría usted en su trabajo la formación de un sindicato?

SI	70%	NO	30%
----	-----	----	-----

6. ¿Su patrono le despediría si usted junto con otros trabajadores intentan formar un sindicato?

SI	80%	NO	20%
----	-----	----	-----

7.4.2. Presentación gráfica



7.4.3. Comentario de la entrevista

Se pretendió que los trabajadores fueran entrevistados dentro de las empresas, pero no fue posible obtener el permiso de los patronos o sus representantes y los mismos estuvieron de acuerdo con la entrevista, pero en horas que no fueran de trabajo, por lo que la misma se realizo en algunos casos en la hora de almuerzo y en otros a la hora de salida de los trabajadores.

7.5. Resultados de entrevista realizada a patronos

7.5.1. Cuestionario

1. ¿Según su experiencia y conocimiento es legal el derecho a la libre sindicalización que tiene el trabajador?

SI	70%	NO	30%
----	-----	----	-----

2. ¿Según su criterio los sindicatos de trabajadores permiten el desarrollo y progreso social?

SI	10%	NO	90%
----	-----	----	-----

3. ¿En su empresa sus trabajadores han intentado formar sindicato?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

4. ¿Estaría dispuesto a permitir que en su empresa los trabajadores empezaran a organizarse sindicalmente?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

5. ¿Contrataría a un trabajador que en otra empresa estuvo sindicalizado?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

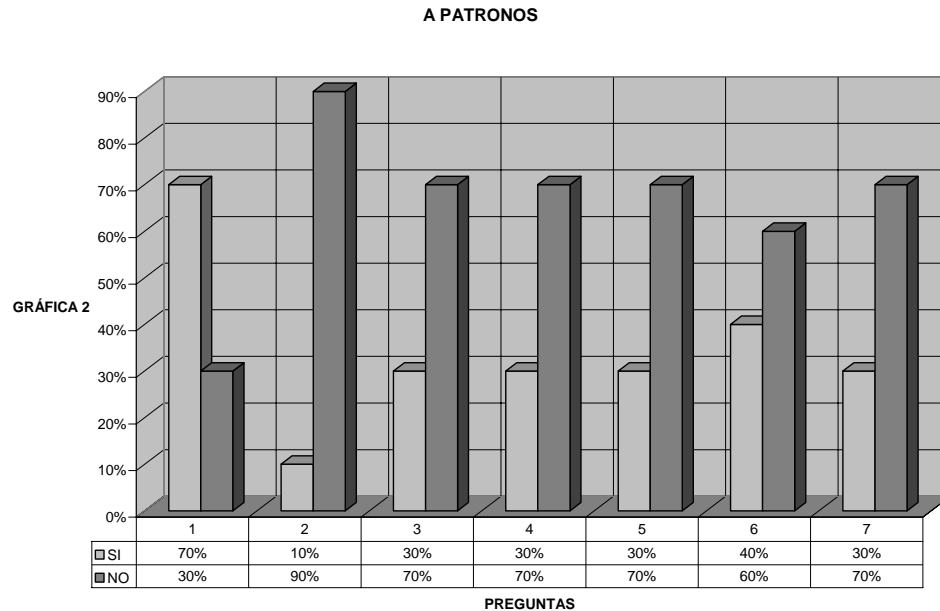
6. ¿Si fuese el caso que uno de sus trabajadores motiva a los demás para formar un sindicato, usted lo despediría?

SI	40%	NO	60%
----	-----	----	-----

7. ¿Cerraría su empresa si hoy le notificaran de la Inspección General de Trabajo, que su egresa esta emplazada por la formación de un sindicato?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

7.5.2. Presentación gráfica



7.5.3. Comentario de la entrevista

Se entrevistaron patronos del sector privado de la industria de la maquila, del calzado, de la metalúrgica, de la panificación, de la imprenta y de la serigrafía, ubicadas en las zonas uno, tres, siete, ocho y once de la ciudad capital. Varios de ellos no quisieron colaborar con la entrevista y al enterarse del tema, manifestaron que no tenían tiempo y fue sólo en un treinta por ciento de los entrevistados que me atendieron cordialmente, el resto colaboro pero de manera displicente.

7.6. Resultados de entrevista realizada a dirigentes sindicales

7.6.1. Cuestionario

- ¿Según su experiencia y conocimiento reciben formación sindical los trabajadores del sector privado que no están sindicalizados?

SI	0%	NO	100%
----	----	----	------

- ¿Los patronos del sector privado colaboran para la formación sindical de sus trabajadores?

SI	0%	NO	100%
----	----	----	------

3. ¿Según su experiencia y conocimiento, el patrono del sector privado se opone a la formación de sindicato en su empresa o centro de producción?

SI	90%	NO	10%
----	-----	----	-----

4. ¿Despiden los patronos a trabajadores para evitar la formación de sindicatos?

SI	90%	NO	10%
----	-----	----	-----

5. ¿Según su experiencia, tienen problemas para encontrar trabajo los trabajadores que anteriormente han estado sindicalizados?

SI	80%	NO	20%
----	-----	----	-----

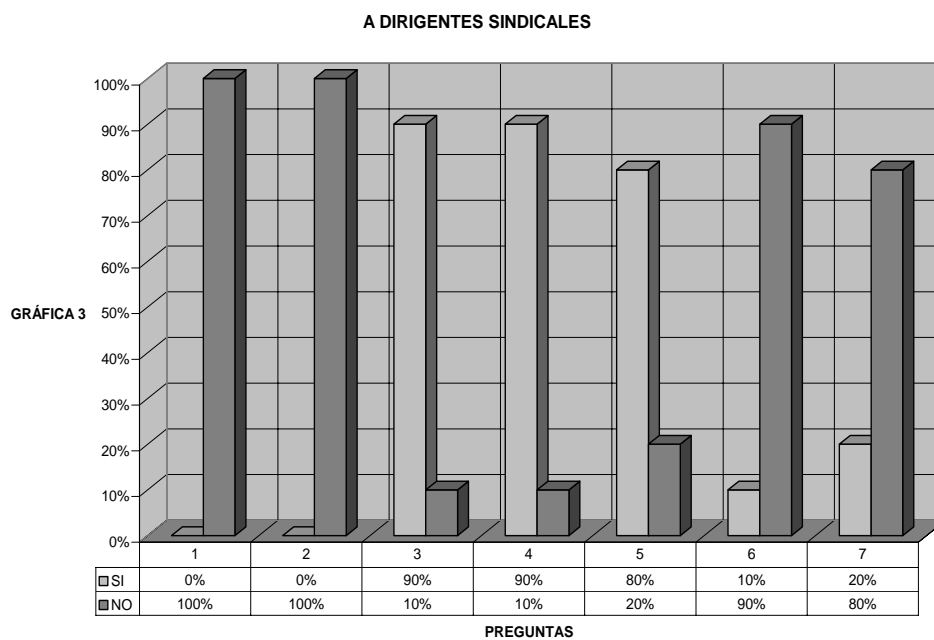
6. ¿Pueden los trabajadores organizarse en sindicato sin ser víctimas de las medidas antisindicales de los patronos del sector privado?

SI	10%	NO	90%
----	-----	----	-----

7. ¿Según su experiencia y conocimiento, la Inspección General de Trabajo protege y vela por el derecho de libre sindicalización de los trabajadores?

SI	20%	NO	80%
----	-----	----	-----

7.6.2. Presentación gráfica



7.6.3. Comentario de la entrevista

Fue muy cordial la atención prestada y las autoridades de las sedes (principalmente de la UASP) me permitieron realizar la entrevista en el día y momento de su reunión semanal.

7.7. Resultados de entrevista realizada a inspectores de trabajo

7.7.1. Cuestionario

1. ¿Según su experiencia y conocimiento los patronos del sector privado cumplen con todas sus obligaciones laborales?

SI	10%	NO	90%
----	-----	----	-----

2. ¿Según su experiencia y conocimiento los patronos del sector privado respetan el derecho que tiene el trabajador a la libre sindicalización?

SI	0%	NO	100%
----	----	----	------

3. ¿El Ministerio de Trabajo de formación y asesoría sindical a los trabajadores del sector privado?

SI	50%	NO	50%
----	-----	----	-----

4. ¿Los trabajadores del sector privado denuncia ante la Inspección General de Trabajo los despidos realizados por los patronos para evitar la organización sindical?

SI	80%	NO	20%
----	-----	----	-----

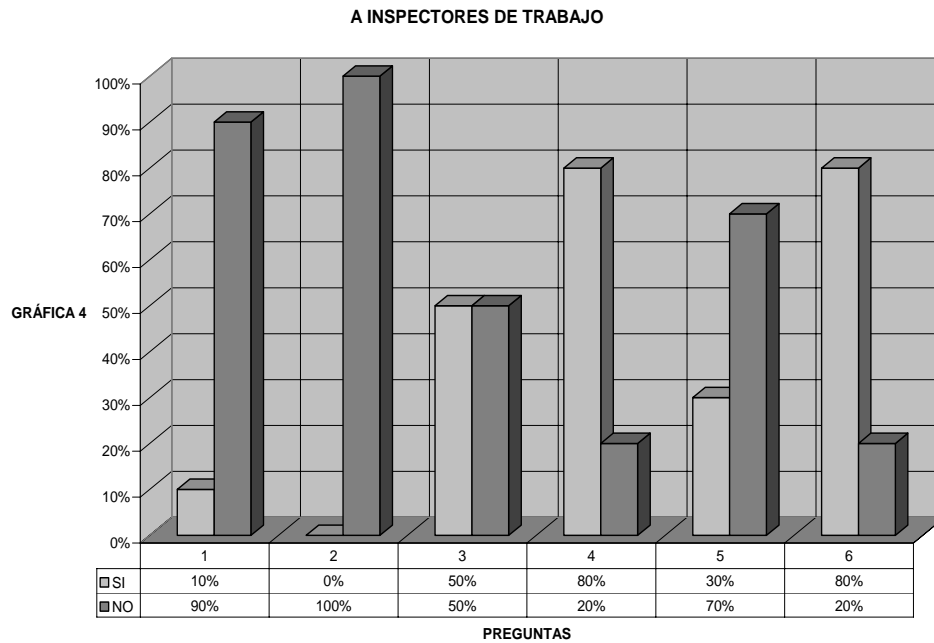
5. ¿La Inspección General de Trabajo tiene control sobre todos los despidos realizados por los patronos del sector privado?

SI	30%	NO	70%
----	-----	----	-----

6. ¿Según su experiencia y conocimiento, el movimiento sindical de los trabajadores del sector privado es enfrentado y frenado constantemente por los patronos?

SI	80%	NO	20%
----	-----	----	-----

7.7.2. Presentación gráfica



7.7.3. Comentario de la entrevista

Es importante comentar que uno de los inspectores de trabajo al ser entrevistado, me cuestiono sobre la pregunta número cinco, afirmando que la pregunta era demasiado surrealista; porque ninguna institución tenía control sobre todo, a lo cual le comente que; lo que se pretendía era saber sobre si era posible que dicha autoridad registrase todos los despidos realizados por los patronos, para poder tener un control sobre aquellos despidos, en donde se finiquita satisfactoriamente al trabajador para que no denuncie y sobre la posibilidad de; que los patronos fuesen obligados a remitir aviso de los despidos realizados en esas condiciones. Otra cuestión que es importante mencionar es: el hermetismo que se detecta en la forma de responder a las preguntas, ya que el funcionario manifiesta temor de dar respuestas que le perjudiquen a él o a la institución, por lo que en algunas preguntas titubearon para dar la respuesta.

CONCLUSIONES

1. El desarrollo de la sindicalización de los trabajadores del sector privado, ha traído como consecuencia la reacción de la clase patronal, que al oponerse agrede social, económica y físicamente a los activistas del movimiento, hasta desarticular las nacientes asociaciones sindicales, fenómeno que ha definido el escenario de contienda que persiste hasta nuestros días, y orienta la necesidad de independizar la normatividad sindical del derecho del trabajo, como condición ineludible para desarrollar sus instituciones, que actualmente se mezclan con las administrativas y no permiten regular de forma integral y efectiva, el derecho a la libertad sindical.
2. Para los patronos, despedir es más fácil que admitir la incesante organización sindical y aceptar de manera civilizada que; el movimiento sindical lo podrán apaciguar pero nunca extinguir a no sea que corrijan las actitudes propias que motivan su origen, porque mientras exista un ser humano que explote a otro ser humano, con el objetivo de incrementar su propiedad particular, habrá movimiento sindical, y no será suficiente el despido estratégico que actualmente los patronos han diseñado para reprimirlo.
3. La violación al derecho a la libertad sindical no se detiene y actualmente se han diseñado estrategias para evitar las condiciones que propician la formación de sindicatos, reprimiendo y persiguiendo en forma discreta pero efectiva, a los activistas, y en el aspecto procesal los patronos se las ingenian para que si son vencidos en juicio, no exista empresa o patrimonio ejecutable; es ante este panorama que los trabajadores no encontrando justicia en las autoridades locales, recurren a entidades internacionales, para detener la impunidad sindical y laboral existente, aunque lo único que obtienen de la misma, son sanciones morales al Estado.

4. La investigación de campo permitió analizar de cerca el problema investigado, y a la vez confirmar el cumplimiento de la hipótesis planteada al inicio del plan de investigación, así se pudo demostrar que; en Guatemala en la pequeña y mediana empresa del sector privado se viola constantemente el derecho a la libre sindicalización de las y los trabajadores, despidiéndoseles indiscriminadamente; que quien ha estado sindicalizado al estar desempleado, tiene problemas para iniciar otra relación laboral; que los trabajadores tienen temor de asociarse en sindicatos por miedo al despido y finalmente que el patrono no cumple con sus obligaciones laborales y afirma que los sindicatos no colaboran con el desarrollo económico y social.

RECOMENDACIONES

1. El Estado por medio del Ministerio de Trabajo debe vigilar las relaciones laborales, controlando periódicamente a las empresas, citar a los trabajadores para enterarse de la relación laboral existente y velar por su capacitación, fundando escuelas o centros de instrucción donde el trabajador conozca sus derechos y obligaciones laborales, así como la libertad de asociación sindical, sin descuidar que se debe penalizar la represión y persecución sindical y el despido por ejercer el derecho a la libre sindicalización.
2. La organización sindical debe buscar los mecanismos que le permitan superar los nuevos retos y problemas que devienen en primer lugar de, su estructura, propiciando que ésta sea cambiante y se adapte a los requerimientos actuales, como lo son; la globalización económica y la regionalización políticoeconómica; en segundo lugar buscar la unidad, eliminando la atomización que caracteriza a la organización sindical de los países subdesarrollados, y en tercer lugar buscar la manera de capacitar a los dirigentes y afiliados, con respecto a los cambios técnicos y los nuevos sistemas de organización del trabajo.
3. Se debe reformar la literal “q” del artículo 102 de la constitución Política de la Republica conjuntamente con el artículo 209 del Código de Trabajo ya que su texto es contradictorio, al sobreentenderse que, sí pueden ser despedidos los trabajadores que intentan la formación de un sindicato, antes de dar el aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo, además se debe reformar el artículo 216 del mismo cuerpo legal que determina que; para formar un sindicato se necesita el consentimiento de 20 o más trabajadores, cuando la producción en su mayoría esta estructurada fundamentalmente, con base a pequeñas y medianas empresas que en su mayoría cuentan con menos de 20 y a su vez los patronos han evitado

tener concentrados a esa cantidad de trabajadores, en una misma instalación o centro de producción.

4. Que el Estado de Guatemala, facilite la intervención internacional para que se investigue, vigile y deduzcan responsabilidades a quienes en nuestro país, están señalados y vinculados con la violencia sindical, sean estos empleadores, administradores de justicia, e incluso funcionarios del gobierno y cualquier persona o autoridad que acometa en contra de la libertad sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Luís. **Tratado de Política Laboral y Social**. Editorial Eliasta SRL, Tercera edición, Argentina., 1982.
- ECHEVERRÍA MORATALLA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Editorial Formatec, Segunda edición, Guatemala C. A., 2006.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando, **Derecho Colectivo del Trabajo I**. S/editorial, Tercera edición, Guatemala C. A., 2004.
- NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El Movimiento Sindical Como Manifestación de la Lucha de Clases**. Editorial Universitaria, Primera edición, Guatemala C. A., 1979.
- LÓPEZ MENDEL, Jesús. **Ciencia Social, Derecho y Sindicalismo**. Editorial Fragua, Única edición, España., 1975.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Volumen 1, Editorial Universitaria, Segunda edición, Guatemala C. A., 1979.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario, **La Libertad Sindical y sus Garantías**. S/editorial, S/edición, Guatemala C. A. 1980.
- FUENTES ARAGÓN, Homero, **Guatemala: Futuro del Sindicalismo, Sindicalismo del Futuro**. Editorial Magua Terra (editores), Única edición, Guatemala C. A., 1998.
- V. AFANASIEV, **Fundamentos de Filosofía**. Editorial Mexicanos Unidos S. A., S/editorial, Octava edición, Mexico 1985.

- MORALES MODENESI, Luisa Eugenia, **El Movimiento Sindical Guatemalteco en 1995**. Editorial Artgráfico de Guatemala, Única edición, Guatemala C. A., 1995.
- GARCÍA ABELLÁN, Juan, **Introducción al derecho Sindical**. Editorial Magisterio Español, Primera edición, España, 1961.
- ESTRADA TAMBITO, Brenda Marleni, **El Solidarismo como una Estrategia Patronal de Ataque a los Derechos de Libre asociación de los Trabajadores y de Negociación Colectiva**. S/editorial, S/edición, Guatemala C. A., 2005.
- DÁVALOS, José, **Derecho del Trabajo I**. Editorial Porrúa S. A., Segunda edición, Mexico, 1968.
- HERNÁNDEZ ANDRADE, Jorge Fidel, **Apuntes para el curso de Introducción a la Economía**. S/editorial, S/edición, Guatemala C. A., 1994.
- ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (ASIES), **Más de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala, tomo I Artesanos y Obreros en el Período Liberal**. Editorial Piedra Santa, Única edición, Guatemala C. A., 1991.
- ANÁLISIS DE RESOLUCIONES DE LA OIT E INFORMES DE MINUGUA, **Libertad Sindical en Guatemala**. S/editorial, Guatemala C. A., 2003.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, **Los Acuerdos de Paz**. Editorial Serpublic, Primera edición, Guatemala C. A., 1997.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial Claridad S. A., S/edición, Argentina, 1987.

Microsoft ® Encarta ® 2007, © 1993-2006 Microsoft Corporation, Reservados todos los derechos.

Legislación:

Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Política de la República de Guatemala**, en vigencia desde 1986.

Convenio No.87, 1948, **Libertad sindical y protección del derecho de sindicalización**. Organización Internacional del Trabajo. Editorial Serviprensa S. A. Guatemala C. A. 2002.

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