

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



**NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN
DE REINSTALACIÓN EN LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO
SOCIAL Y LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN
QUE PROCEDEN**

GILDA MARYLENA LEMUS Y LEMUS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DE REINSTALACIÓN
EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL
Y LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PROCEDEN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

GILDA MARYLENA LEMUS Y LEMUS

Previo a conferírsele el grado académico de

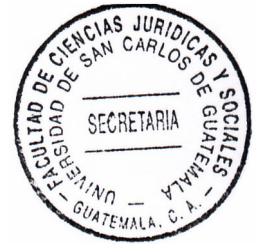
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007.

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



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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Valeska Ivonne Ruiz Echeverría
Vocal: Lic. Edwin Roberto Peñate Girón
Secretaria: Licda. Aura Marina Chang Contreras

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Mayra Jojana Véliz López
Vocal: Licda. Angela Aida Solares Fernández
Secretaria: Licda. Dora Renee Cruz Navas

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

Lic. Félix Waldemar Maaz Rodríguez
7ave. 22-72 zona 1, Guatemala, Tel. 24121401
Colegiado 6601



Guatemala, 19 de marzo de 2007

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín


Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Licenciado Castillo:

En cumplimiento al nombramiento que se me hizo, de Asesor de Tesis de la señorita **GILDA MARYLENA LEMUS Y LEMUS**, titulado "**NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DE REINSTALACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PROCEDEN**", me permito indicarle lo siguiente:

1. La estudiante Lemus y Lemus, estudió e investigó sobre la naturaleza jurídica de la resolución de reinstalación y fue asesorada durante el curso de la investigación sobre el tema indicado anteriormente, tomando en cuenta la necesidad de los trabajadores, de ser reinstalados al ser despedidos previa autorización judicial por parte de sus patronos.
2. Es importante el trabajo revisado, cumpliendo con los requisitos mínimos exigidos según el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, considerando que el presente trabajo puede ser objeto de la discusión en el examen público de tesis.

Atentamente,


Lic. Félix Waldemar Maaz Rodríguez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.



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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) HÉCTOR DAVID ESPAÑA PINETTA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **GILDA MARYLENA LEMUS Y LEMUS**, Intitulado: **"NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DE REINSTALACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PROCEDEN"**

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 LUJÁN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



Guatemala, 10 de Abril de 2007

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

Licenciado Castillo Lutín:


En cumplimiento al nombramiento que se me hizo de asesor de Tesis de la señorita GILDA MARYLENA LEMUS Y LEMUS, titulado: "NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DE REINSTALACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PROCEDEN"; para lo que me permito indicar a usted, lo siguiente:

1. Procedí a revisar el trabajo antes mencionado compartiendo con el asesor la importancia que el tema reviste y es importante tomar en cuenta lo expresado por la sustentante en el cual indica la naturaleza jurídica de la resolución de reinstalación, tomando en cuenta la necesidad de los trabajadores de ser reinstalados al ser despedidos por sus patrones y que dicha resolución también puede ser impugnada.
2. Es opinión del suscrito que el presente trabajo fue elaborado con detenimiento y consultado la sustentante toda la documentación que existe al respecto.

Por lo expuesto considero que el trabajo presentado por la estudiante Lemus y Lemus, cumple con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo pueda ser discutido en el EXAMEN PUBLICO correspondiente.

Sin otro particular me es grato suscribirme del señor Jefe de la Unidad de Asesoría de de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con las muestras de mi alta consideración y estima.

Atentamente.


Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

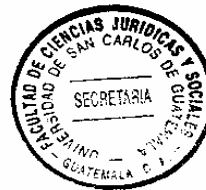


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, ocho 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 GILDA MARYLENA LEMUS Y LEMUS, Titulado "NATURALEZA JURÍDICA DE LA RESOLUCIÓN DE REINSTALACIÓN EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL Y LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE PROCEDEN" 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:

Gracias por su gran amor, fortaleza y perseverancia que me dio para seguir adelante y por guiarme siempre en todos los momentos de mi vida.

A MIS PADRES:

Hugo Alberto Lemus Salazar y Elvia de Maria Lemus Sandoval. Gracias por su amor y por todo el apoyo que me brindan siempre.

A MIS HERMANOS:

Byron Alfredo y Víctor Hugo Lemus y Lemus. Gracias por el apoyo brindado, los quiero mucho.

A MIS ABUELOS:

Alberto Lemus Alarcón y Berta Salazar Lemus. Gracias por todo el apoyo que me brindaron durante mi carrera. Herminio Lemus Garza (Q.E.P.D.), Rita María Sandoval Arana (Q.E.P.D.) a quienes recuerdo siempre.

A MI SOBRINA:

Berlyn Andrea, para que sirva de ejemplo en su vida.

AMIS TÍOS Y TÍAS:

Gracias por todo el cariño brindado, en especial con quienes compartí durante mi carrera.

A MIS PRIMOS Y PRIMAS:

Gracias por los momentos que hemos compartido y por su cariño brindado.

A MIS AMIGOS:

Gracias por los momentos que juntos compartimos en las aulas universitarias y fuera de ellas, en especial a: Eydy, Lisbeth, Elena y Jorge.

A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:

Por permitirme tener la dicha de graduarme y dar una profesional más a nuestra patria.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES:

Por todos los conocimientos adquiridos.

ÍNDICE



Pág.

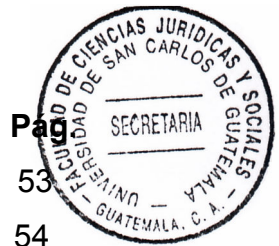
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Fines.....	2
1.2. Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	3
1.3. Legislación actual del derecho colectivo de trabajo.....	4
1.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	4
1.3.2. Código de trabajo.....	6
1.3.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	8
1.3.4. Convenciones colectivas de trabajo.....	11
1.3.5. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	11
1.3.6. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	12
1.3.7. Contrato colectivo de trabajo.....	13
1.3.8. Reglamento interior de trabajo.....	14

CAPÍTULO II

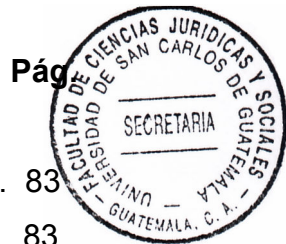
2. Los sindicatos.....	15
2.1. Historia del movimiento sindical.....	15
2.2. Definiciones.....	48
2.2.1. El derecho de asociación profesional.....	48
2.2.2. Libertad sindical.....	48
2.2.3. Autonomía sindical.....	49
2.2.4. El derecho de la afiliación sindical.....	50
2.2.5. El sindicalismo como fenómeno social.....	51
2.2.6. Concepto y fines del sindicalismo.....	53



2.2.7. Medios de acción del sindicalismo.....	53
2.3. Los sindicatos.....	54
2.3.1. Definiciones.....	54
2.3.2. Clases de sindicatos.....	56
2.3.3. Formación del sindicato.....	58
2.3.4. Órganos del sindicato.....	62
2.3.5. Funcionamiento y disolución del sindicato.....	65
2.3.6. Fusión de los sindicatos.....	68
2.3.7. Federación.....	68
2.3.8. Confederación.....	69

CAPÍTULO III

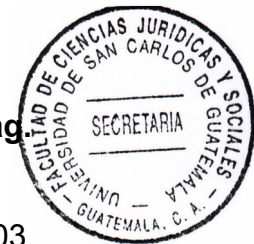
3. Conflictos colectivos de carácter económico social.....	71
3.1. Clasificación.....	71
3.2. Arreglo directo.....	72
3.3. Conciliación.....	74
3.4. Arbitraje.....	75
3.6. La huelga.....	76
3.6.1. Naturaleza.....	77
3.6.2. Clasificación.....	77
3.6.3. Requisitos.....	77
3.6.4. Prohibiciones.....	78
3.6.5. Clases de huelga.....	79
3.7. El paro.....	80
3.7.1. Naturaleza.....	81
3.7.2. Clases.....	81
3.8. Convenios colectivos.....	82
3.8.1. Nacimiento y evolución de las convenciones colectivas.....	82
3.8.2. Interpretación de las convenciones colectivas.....	83



	Pág
3.9. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	83
3.9.1. Naturaleza jurídica.....	83
3.9.2. Las partes de un pacto colectivo.....	84
3.9.3. Elaboración.....	84
3.9.4. Vigencia.....	86
3.9.5. Contenido.....	86
3.9.6. Clases.....	87
3.10. Contrato colectivo de trabajo.....	88
3.10.1. Naturaleza jurídica.....	88
3.10.2. Sujetos.....	88
3.10.3. Requisitos.....	88
3.10.4. Objeto.....	89
3.10.5. Efectos.....	90
3.10.6. Trámite.....	91
3.11. Reglamento interior de trabajo.....	91
3.11.1. Definiciones	91
3.11.2. Naturaleza.....	92
3.11.3. Requisitos.....	93
3.11.4. Objeto.....	94
3.11.5. Efectos.....	94
3.11.6 Trámite.....	95

CAPÍTULO IV

4. Procedencia de la reinstalación en los conflictos jurídicos	
de carácter económico social.....	97
4.1. Casos de procedencia.....	97
4.2. Trámite.....	97
4.3. Resolución.....	99
4.4. Medios de impugnación.....	100



Pág

CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de demostrar que la resolución que ordena la reinstalación del trabajador no es más que un decreto, en vista que el Código de Trabajo señala sus propios plazos para los decretos, quise investigar y obtener la información para poder comprobarlo.

Tomando en cuenta que la resolución que ordena la reinstalación de un trabajador despedido se dicta dentro de veinticuatro horas, nos podemos dar cuenta que dicha resolución es un decreto, ya que el Código de Trabajo señala veinticuatro horas para dicha resolución.

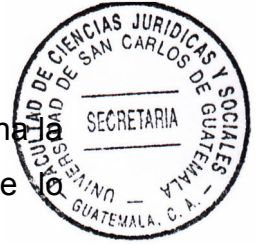
La Constitución Política de la República de Guatemala otorga protección a los trabajadores indicando que no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Si se produce terminación de contratos de trabajo sin haber seguido previamente el procedimiento incidental establecido, el Juez ordenará que inmediatamente sea reinstalado él o los trabajadores despedidos y en caso de desobediencia, duplicará la sanción conforme lo indica nuestro Código de trabajo.

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

Como se puede apreciar, el procedimiento de reinstalación es un trámite sencillo, ya que una vez el Juez tenga conocimiento que se ha incumplido el trámite incidental para la autorización de terminación de la relación laboral, debe ordenar la reinstalación del trabajador despedido.

Se puede comprobar, que lo que se pretende es, demostrar que la resolución de reinstalación es un decreto, ya que así lo indica su naturaleza al preceptuar el Código de Trabajo que el plazo para los decretos es de veinticuatro horas.



Los objetivos de esta investigación es demostrar que la resolución que ordena la reinstalación es un decreto y es a través de esta investigación que lo comprobaremos.

Para realizar este estudio se utilizaron los métodos inductivo, analítico, sintético y las técnicas: bibliográficas, jurídicas y estudio doctrinario.

Ahora bien, analizando la naturaleza de la resolución y tomando en cuenta que el derecho de defensa es inviolable, debemos cuestionarnos ¿Procede el recurso de apelación en contra de la resolución de reinstalación?, y, es aquí en donde tenemos que no hay uniformidad en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, ya que para algunos jueces, por la naturaleza de la resolución, no procede este recurso y, para otros jueces de la rama laboral, sí.

Por lo anterior, el presente trabajo lo enfocaré en determinar cuál es la naturaleza jurídica del procedimiento y resolución de la reinstalación; y, atendiendo a esa naturaleza, cual es el medio de impugnación idóneo y la forma en la que se debe interpretar la ley al momento de aplicarla al caso concreto de reinstalación.

El trabajo de investigación contiene cuatro capítulos, el primero contiene el derecho colectivo, fines, instituciones y legislación; el segundo contiene los sindicatos, historia del movimiento sindical, definiciones; el tercero contiene conflictos colectivos de carácter económico social, la huelga, el paro, convenios colectivos, pacto colectivo de condiciones de trabajo, contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo; el cuarto contiene procedencia de la reinstalación en los conflictos jurídicos de carácter económico social, casos de procedencia, trámite, resolución y medios de impugnación.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo

Es la parte del derecho de trabajo referente a la regulación de las relaciones laborales colectivas en las organizaciones, las empresas, asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

Para Mario Lavarre citado por Chicas Hernández, “es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”¹.

Así, “el derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”².

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

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 38.

² *Ibíd.*



- Naturaleza

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

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

1.1 Fines

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

- Desarrollar plenamente los fines del derecho de trabajo principalmente el de tutelaridad.



- Dinamizarlo por medio de las convenciones colectivas.

1.2 Instituciones de Derecho Colectivo de Trabajo

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

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

- Libertad de Coalición: Constituye la posibilidad de unirse temporalmente en la defensa de derechos comunes.
- Asociación Profesional: Es la organización permanente que defiende los intereses comunes de los trabajadores y patrones.
- La estabilidad Laboral: Es la permanencia continua del trabajador y el derecho a no ser removido sin justa causa, en los procesos de integración , podría verse afectada en virtud de que se tendería a facilitar la suspensión y el despido colectivo por razones económicas, así como las prestaciones por terminación del contrato de trabajo y la recolocación de trabajadores afectados.³
- Contrato Colectivo de Trabajo.
- Pacto colectivo de trabajo.

³ Valenzuela Herrera, Augusto. **El derecho del trabajo en la globalización de la economía**. Pág. 127



- Conflictos colectivos de trabajo.
- Reglamento Interior de trabajo.
- Previsión Social: Es la institución que estudia y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicio personales.

1.3 Legislación actual del derecho colectivo de trabajo

1.4.1 Constitución Política de la República

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

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

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



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

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

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

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

huelga ejercido de conformidad con la ley y sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales.⁴



1.4.2 Código de Trabajo

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

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

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

⁴ Castells Arrosa, María. **Algunas fuentes del derecho colectivo del trabajo en Guatemala.** Pág. 55.



las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se esta hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

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

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

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

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



1.4.3 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

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

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por la forma que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas, por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.”⁵ En el presente trabajo de tesis me referiré a los convenios considero más importantes y que resultan aplicables al derecho colectivo el trabajo, y estos son:

EL CONVENIO NO. 98 DE LA OIT. RELATIVO A LA "APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICALIZACION Y DE NEGOCIACIONES COLECTIVA".

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

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

- Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores;

⁵ López Guizar, Guillermo. **La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Pág. 65



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

Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio, la Organización Internacional del Trabajo consideró que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el Artículo 4 del Convenio sobre el derecho de "Sindicación y de Negociación Colectiva," por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva por lo que el 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno adoptó el Convenio sobre la negociación colectiva, en el cual se definió en su Artículo 2o. que " a los efectos del presente convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

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

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



Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que los trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio; La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del artículo 2 del presente convenio; Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores; La negociación colectiva no resuelve obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas; Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

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

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

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

1.3.4 Convenciones Colectivas de Trabajo

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



1.3.5 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

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

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

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

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

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



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

El Pacto colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.”⁶

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

1.3.6 Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo

El convenio colectivo de trabajo es aquel que se negocia entre un comité ad-hoc y un patrono, de forma directa, y busca mejoras de trabajo y económicas. “Viene a ser una modalidad del Pacto colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo) hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio colectivo. Se aprovecha, la extensión, como

⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 79.



fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos Artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.”⁷

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los convenios colectivos irán cediendo su puesto los pactos colectivos.

1.3.7 Contrato Colectivo de Trabajo

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

El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos.

Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono. Por otra parte esta nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros.

⁷ *Ibíd.*



El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil, ya que según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

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

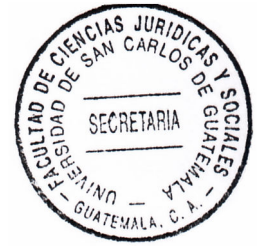
1.3.8 Reglamento Interior de Trabajo

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

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

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

CAPÍTULO II



2. Los sindicatos

2.1 Historia del movimiento sindical

“Desde sus inicios, así como durante su difícil desarrollo, el sindicalismo ha buscado vehementemente incipientes procesos unitarios nacionales e internacionales para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer sus luchas por la justicia social, concretando en varios momentos históricos acciones unitarias y programáticas concluyendo en algunos países en proyectos orgánicos.

La historia del movimiento sindical guatemalteco, la podemos ubicar en las siguientes etapas,

a) Primera Etapa del Sindicalismo guatemalteco:

La década de 1920-30 Constituye una interesante etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, comprendido los gobiernos de Carlos Herrera (1920-21), del General José María Orellana (1921-26) y del General Lázaro Chacón (1926-30).

Características de las organizaciones obreras de la década 1920-30:

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

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



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

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

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

Las principales organizaciones sindicales del periodo 1920-30:

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

En 1918 Se funda la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo: (más conocida por la FOG) aunque nace en las postrimerías de la dictadura cabrerista, su desarrollo tiene lugar durante este periodo.

En 1925 (1o. De mayo) Se funda la Federación Regional obrera de Guatemala (FROG), inspirada por dirigentes que pertenecían al Partido comunista de Centro América, Sección de Guatemala (fundada en 1922). Fue una época en que no había escogencia clara de una línea justa, soñaban los izquierdistas hasta en implantar acá la dictadura del proletariado y los soviets por añadidura.



En 1921 con motivo de los festejos del Centenario de la Independencia de Centro América, se funda el consejo Obrero Centroamericano (COCA), bajo el alero de la confederación Panamericana del Trabajo y con la aquiescencia también de los gobiernos centroamericanos, a cuyo corría el pago de los viáticos de los delegados por las centrales obreras de cada país. Por Guatemala, el delegado lo acreditaba la FOG, sistema muy criticado en los medios sindicales y que en los últimos años de vida del COCA se logro abolir, eligiéndose al delegado por las distintas centrales obreras.

Después del golpe de Estado que dieron el 5 de diciembre de 1921 los Generales José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave, se proscribieron la Unificación Obrera Socialista. El ala derecha de la disuelta organización forma el Partido laborista, que logra mas tarde llevar a un diputado a la Asamblea legislativa, y el ala Centroamericana, sección de Guatemala, que ejerce bastante influencia en el movimiento obrero de la época.

La huella mas profunda del movimiento sindical de estos años, se hace sentir en distintas normas legales, desde la Constitución Política de Centro América (1921) hasta la Ley del Trabajo (1926).

Principales huelgas y conflictos ocurridos en la década de 1920-30:

En 1920 Los trabajadores ferroviarios de la Empresa de los ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), van a la huelga logrando que se acceda a la mayoría de sus demandas.

En 1924 Los muellers de la united Fruit Company piden aumento de salarios, reducción de la jornada ocho horas diarias y no discriminación racial con los trabajadores de raza negra, ante la negativa de la empresa estalla la huelga y a ella se agregan los trabajadores de las fincas bananeras de la UFCO y obtienen la solidaridad del resto de organizaciones del país. La Compañía acude al Gobierno -debe señalarse que la Administración del General Orellana hizo onerosas concesiones a los monopolios bananeros yanquis- y este envía tropas al mando del General Enrique Aris, que reprimen brutalmente a los huelguitas, habiendo muchos muertos y heridos.



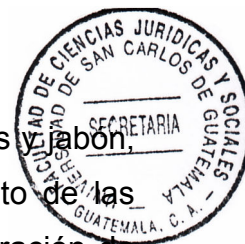
Veintidós dirigentes son encarcelados primero y expulsados del país “por extranjeros perniciosos”. La huelga duro 27 días y las demandas de los trabajadores no fueron atendidas por la UFCO.

No obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los ferroviarios emplazan a la IRCA a finales de 1924, demandando reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios y respeto por parte de las autoridades de la compañía a su organización denominada “Sociedad Ferrocarrilera”. Pero alentada por el resultado de la huelga de la UFCO, con la cual había vinculación jurídico-económica, la IRCA negó las peticiones de los trabajadores. Un Comité de Honor recorre toda la línea haciendo conciencia y se estalla la huelga abandonando sus labores aproximadamente unos 5000 ferroviarios. Como era natural, la IRCA acude al Gobierno y este, desde luego, interviene desbaratando la huelga.

Los principales dirigentes van a parar a la cárcel y la empresa toma toda clase de represalias contra los trabajadores.

La gremial de zapateros plantea conflicto colectivo exigiendo la reducción de la jornada, aumento de salarios, talleres y locales higiénicos y trato mas humano para los trabajadores. La huelga dura 18 días y culmina con un triunfo rotundo al aceptarse por los empleadores sus peticiones. Este triunfo viene a levantar el ánimo, tanto a zapateros como en los demás sectores del movimiento obrero.

El sindicato gremial de panificadores plantea aumento de salarios, mejoras en la jornada diurna y supresión de la jornada nocturna o su pago con salario doble. Estalla la huelga que abarca a las panaderías de la capital y de las ciudades de Escuintla y Antigua Guatemala, implicando a 1500 trabajadores. Unos 45 dirigentes fueron encarcelados, pero muchas pretensiones fueron acogidas y el Gobierno emitió un reglamento sobre las jornadas diurna y nocturna favorable a los panificadores. También en esos años se dieron las primeras huelgas de mujeres: la del beneficio de café de Federico Garlach y la de las costureras.



También hubo huelga de los carpinteros, trabajadores en curtiembre, en velas y jabón, en ladrilleros y una segunda huelga de los panificadores por incumplimiento de las normas dictadas por el Gobierno sobre trabajo diurno y nocturno. La proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros dirigentes no se daban abasto para atenderlas, perdiéndose varios de los conflictos planteados. A este fenómeno obedeció también la emisión de leyes más o menos represivas y restrictivas del derecho de huelga.

En 1929 El 1o. De mayo, día internacional del Trabajo, fue la manifestación más imponente celebrada en este periodo. Sin embargo, la desmerecieron actos de violencia, iniciados por provocadores anarquistas -manipulados por la policía según versión de la época-, con el resultado de muchos heridos y más de 70 presos, que fueron defendidos por el Socorro Rojo Internacional. 1930 El movimiento sindical incursiona en el agro y se dan los primeros conflictos en las fincas cafetaleras del Occidente – altiplano del país- y en la costa Sur durante el gobierno del General Lázaro Chacón que había sido bastante moderado. Ya los efectos de la crisis del 29 se empezaban a sentir. La oligarquía terrateniente se alarma y la represión estatal se hace presente.

Demandas y conquistas logradas durante la década 1920-30:

Posiblemente las conquistas mayores fueron la jornada ordinaria de ocho horas, los derechos de sindicalización y de huelga -con restricciones-. En cambio, se desconoció la contratación colectiva. Quedó dicho que el sindicalismo de la época no se circunscribió a programas meramente reivindicativos y economicistas, sino que tuvo claridad también sobre la necesidad de participar en la política nacional y en las luchas del movimiento obrero internacional.

Marco legal en que se movieron las organizaciones sindicales de la década 1920-30:

Debe reconocerse que durante el lapso histórico comentado, se promulga una legislación que, aunque no es decididamente favorable a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, por lo menos acusa cierto grado de preocupación por los problemas laborales y que, si bien cuando se multiplican los conflictos y las huelgas se



dicta una legislación represiva impulsada por la oligarquía y los monopolios extranjeros, siempre se mantuvo un grado de relativa tolerancia que hizo posible el nacimiento del movimiento sindical guatemalteco. Como cuerpos legales de la época cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876 emitidas en 1920, en donde ya se hace referencia al Trabajo, pero con más decisión, la Constitución Política de Centroamérica (Decreto número. 40, de la constituyente de 9 de septiembre de 1921), donde por primera vez en la historia constitucional de Guatemala -aunque nunca entrara en vigor- se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

En cuanto a Leyes ordinarias deben mencionarse:

El 7 de febrero de 1923 se suscribe en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes protectoras de obreros y trabajadores, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 de 14 de mayo de 1925, el Decreto 843 de 5 de octubre de 1923 que restringe el derecho de huelga al prohibirla para servicios públicos y otros análogos creando figuras delictivas de sabotaje, con penas de tres a cinco años, sujetos a jurisdicción militar, el Decreto Gubernativo De 15 de febrero de 1926 declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público de correos, telégrafos, ferrocarriles y otros análogos y de los particulares destinados a satisfacer las necesidades perentorias del público, penando el sabotaje en forma similar al decreto anterior, el Decreto Gubernativo 909 de 5 de diciembre de 1925, en donde se crea el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de inspección y de composición de conflictos individuales y colectivos, la composición de conflictos individuales y colectivos, la Ley del Trabajo (Decreto Legislativo 1434 de 30 de abril de 1926), con sus diez capítulos y setenta y tres artículos, constituye la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral, si bien teóricamente reconoce el derecho de huelga a los trabajadores, en el fondo mas bien los remite a un arbitraje obligatorio, y por último, El Comercio, la Industria y la Agricultura (Decreto Legislativo 961 de 19 de diciembre de 1927). Además se emitieron normas reglamentarias de la legislación ordinaria.



En marzo de 1931 los trabajadores de la Fabrica de Cementos Novella -la mas grande industria cementera en Centro América- estallan su huelga. El comité sindical de la fábrica, asesorado por delegados de la FOG y de la FROG, se aprestaba a entregar el pliego de peticiones a los empresarios cuando la policía rodea las instalaciones, desbarata la huelga y detiene a todos los dirigentes reunidos que no lograron su libertad sino hasta tres meses después -1o. De mayo de 1931-.

A la llegada al poder del General Jorge Ubico; bajo un clima de frustración y temor se disuelve la concentración del último 1o. De mayo que permite la dictadura. En fin, 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”, “pliegos de peticiones” quedan proscritas 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.

Vuelve a imperar el trabajo forzado, con la libreta de jornaleros en el campo y los boletos de vialidad y ornato en las ciudades, los salarios bajísimos de la crisis de los años treinta, se soportan en una paz de cementerio con una creciente militarización de las instituciones civiles.

b) Segunda Etapa del Sindicalismo guatemalteco:

La revolución de octubre (1944-1954)

Arranca de la caída de la dictadura ubiquista (30 de junio de 1944) y se extiende hasta la caída del gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán (27 de junio de 1954). Coincide casi con el proceso conocido como Revolución del 20 de octubre de 1944 (una revolución inconclusa de carácter democrático-burgués).



Los universitarios y los maestros inician la lucha contra Ubico, quien no resiste la presión popular y renuncia el 30 de junio de 1944. Le sucede una Junta de Gobierno de generales de la dictadura -Ponce Vaidés, Pineda y Villagrán- quedándose como Presidente el General Federico Ponce Vaidés, quien para perpetuarse en el poder abre un poco el cerrojo y permite la organización sindical. No obstante, no resiste la avalancha cívica y el 20 de octubre -después de 108 días de gobierno- es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios. Es la etapa en que el sindicalismo guatemalteco ha llegado a tomar mayor auge en toda su historia y comprende a los gobiernos de la Junta Revolucionaria (1944-45), del Doctor Juan José Arévalo (1946-50) y del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-54).

Características de las organizaciones sindicales de la década 1944-54:

Debido a la industrialización incipiente del país, ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando. El sindicalismo sigue siendo predominantemente urbano. Hubo prohibición para la sindicalización en el campo hasta 1946 y permitida en 1947 sufrió discriminación hasta el año siguiente, con respecto a la sindicalización urbana. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de Reforma Agraria (17 de junio de 1952).

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

La Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF), decide el 6 de julio convertirse en sindicato. De julio a septiembre de ese año los miembros de asociaciones gremiales -



no hay sindicatos autorizados- trabajan intensamente y fundan el 1o. De octubre de 1944 la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG).

Las asociaciones gremiales que fundan la CTG son las siguientes: Gremio de Barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional de Panificadores, Unión Social de Trabajadores en Hechura y Confección de Ropa, Sociedad de Artes Gráficas, Asociación de Trabajadores en Calzado y Sociedad de Empleados en Hoteles, Cantinas y Restaurantes. Asistieron como observadores la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero, la Unión de Pilotos Automovilistas y la Unión de Trabajadores Sastres. El 5 de octubre de 1944, la CTG pide por primera vez al gobierno la emisión de un código de trabajo. Fundan la escuela de capacitación sindical llamada Escuela Claridad, con tal vinculación en las actividades de la CTG, que sus representantes tienen voz y voto dentro de la Confederación, al igual que los representantes de las demás asociaciones miembros, lo cual causa escozor desde el principio, sobre todo entre los trabajadores más anticomunistas o menos politizados.

En 1944-1954 Primero al amparo del derecho genérico de asociación, luego garantizados por el derecho de sindicalización contemplado expresamente en la Constitución de 1945, mas tarde autorizados por la Ley Provisional de Sindicalización y por último con base en el derecho sindical regulado por el Código de Trabajo, entre julio de 1944 y junio de 1954 se organizan multitud de asociaciones profesionales en el sector privado y sería prolijo enumerarlas, aun en el sector público se constituyen sindicatos, como por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de la Educación en Guatemala (STEG), el Sindicato de Trabajadores en Fincas nacionales, el Sindicato de Trabajadores del Tribunal de Cuentas, el Sindicato de Trabajadores de Avance Caminero, Etc. 1947 Desde que empezó a operar el registro público de sindicatos, la inscripción numero 1 asentada el 9 de junio de 1947, corresponde al Sindicato de Empresa de Trabajadores de la United Fruit company (SETUFCO), y la última corresponde con el número 517, al Sindicato de Trabajadores Agrícolas de la Aldea Sacsuy de San Juan Sacatepequez, asentada en el Libro décimo, el 25 de junio de 1954.



En el último informe del Departamento Administrativo de Trabajo (DAT) se registraban 536 organizaciones sindicales, figurando entre ellas 15 federaciones y 2 confederaciones. 1948 La contratación colectiva introducida en Guatemala por el Código de Trabajo encuentra su primera aplicación en la historia laboral del país, con la negociación del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF y la International Railways of Central América (IRCA). De ahí en adelante, la negociación de pactos colectivos en la vía directa o planteando conflictos de carácter económico-social será instrumento generalizado en la lucha reivindicativa de los sindicatos.

El 25 de octubre de 1945 un sector de la CTG plantea insistentemente la disolución de la Escuela Claridad y al no prosperar su planeamiento, abandonan la Confederación y a finales de ese año fundan la Unión Sindical de Guatemala (USG). El 23 de enero de 1946 los diez sindicatos que formaron la USG y el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF), constituyen otra nueva central: La Federación Sindical de Guatemala (FSG).

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

Hay intentos frustrados de unidad entre la CTG y la FRST, publicándose el periódico “Unificación Obrera y Campesina” que apenas alcanza seis números. 1946 El 1o. De mayo de 1946 es celebrado con un solo desfile en el que participan las tres centrales. A la festividad asisten los chilenos Juan Vargas Puebla y César Godoy, quienes actúan



como asesores de la CTAL para el movimiento sindical guatemalteco a cuya iniciativa se reanudan las pláticas unitarias. Vargas Puebla propone el proyecto de “Pacto de Acción común y de Unidad” a los dirigentes de las tres centrales, en el que se contempla la celebración de un congreso nacional en donde se crearía la central única y su afiliación a la CTAL. Las grandes diferencias ideológicas y políticas entre los dirigentes de las centrales impidieron que se llegara a la unidad orgánica, pero en cambio, alertados por las restricciones a las actividades sindicales que impuso el Gobierno presionado por la reacción, en diciembre de 1946 se funda el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), mediante el cual se logra la unidad de acción como objetivo inmediato, el cual trabajaría hacia la eventual unificación del movimiento obrero, pero en el ínterin haría las veces de organismo coordinador de los sindicatos. El CNUS actuó como vocero de los sindicatos y los asesoró e hizo agitación en los múltiples conflictos que se dieron hasta 1951.

En 1947-1949, La lucha por la emisión del código de Trabajo primero, y las tareas para la inscripción de las centrales y los sindicatos a ellas afiliados después de promulgado el Código de Trabajo (1947), distraen a las organizaciones obreras de las tareas de unificación. 1950 En el campo casi solo había incursionado la CTG organizando sindicatos. Detectando el inmenso caudal político que en potencia constituía el campesinado -los campesinos superan en proporción de cuatro a uno a los trabajadores urbanos-, el Partido Acción Revolucionaria (PAR), valiéndose de Leonardo Castillo Flores -dirigente de la CTG y miembro del PAR-, intenta sustraer al movimiento campesino de la influencia marxista de la CTG. Castillo Flores, con veinticinco organizaciones campesinas, funda el 28 de mayo de 1950 la Confederación Nacional Campesina de Guatemala, por considerar que las organizaciones obreras existentes no defendían bien sus intereses. En la misma fecha de fundación se aprueban los principios y el “Programa Mínimo” de la confederación, proponiéndose llevar adelante la Reforma Agraria, ser el instrumento para realizar las aspiraciones de la clase campesina y sacarlos de su condición semifeudal.



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

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

“Artículo 3o. Objetivos:

a) Luchar por el incesante bienestar material y cultural y por los intereses de los trabajadores y de los campesinos

b) Mantener y ampliar la unificación de todos los trabajadores de Guatemala

Luchar por la unificación y solidaridad de todos los trabajadores de América y del mundo

Propiciar la alianza de los obreros y de los campesinos

e) Luchar por el progreso de la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social



- f) Luchar por el desarrollo de la agricultura y de la industria, por la reforma agraria, el reparto de tierras y el bienestar de los campesinos
- g) Defender la democracia y luchar por la independencia nacional
- h) Luchar por una paz justa y duradera y contra las guerras de agresión o de conquista”.

Como Secretario General de la central única, se eligió a Victor Manuel Gutiérrez, joven maestro fundador del STEG y Secretario General de la CTG.

Principales huelgas, conflictos y acciones en que participaron los trabajadores organizados en la década 1944-54. Son muchísimos los conflictos y huelgas que se producen en la década mencionada, impulsados por asociaciones profesionales o por simples coaliciones de trabajadores. Muchos de ellos se solucionan por la vía de arreglo o mediante la suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, cuyo ámbito de obligatoriedad se circunscribe a una sola empresa. Se mencionan algunas de las mas importantes: 1944 Los trabajadores de la Compañía Agrícola de Guatemala (subsidiaria de la United Fruit Company) plantean su pliego de peticiones y estallan una huelga que dura 16 días, obteniendo aumentos del 15 % en los salarios mínimos. En vísperas de las elecciones presidenciales de diciembre de 1944 (16, 17 y 18 de ese mes) el Sindicato de Artes Gráficas decide estallar una huelga que paralizaría la propaganda escrita de los partidos. Los trabajadores ganan el conflicto obteniendo aumentos hasta del 50 % de los salarios. 1946 Los trabajadores de la United Fruit Company (UFCO) en Puerto Barrios, plantean pliego de peticiones y estallan una huelga que dura 14 días (del 16 al 30 de octubre de 1946), involucrando a unos 1600 muellers y a los trabajadores de una 60 fincas de la compañía. El Jefe de las Fuerzas Armadas, Coronel Francisco Javier Arana, empieza a interferir en los conflictos colectivos a gestión de la compañía.

Al no resolverse el pliego de peticiones planteado por los trabajadores de la Finca Nacional “Concepción”, en Escuintla, se estalla la huelga y también interviene el Jefe de las Fuerzas Armadas, confinando en Poptún, Petén, a los principales dirigentes. 1948-1949 En junio y julio de 1948 plantean los trabajadores de la Compañía Agrícola (Tiquisate) y de la UFCO (Puerto Barrios) sendos pliegos de peticiones. Los tribunales



declaran ilegal el movimiento de huelga, pero los trabajadores insisten en llevarla a cabo. La UFCO, con toda su prepotencia, presiona al Gobierno para que intervenga en el conflicto, amenazando con el cese de operaciones de la Flota Blanca que afectaría el comercio y vida económica del país. El presidente Arévalo resiste la presión, pero el Jefe de las Fuerzas Armadas de nuevo interfiere, trasladándose a Puerto Barrios y llevando tropas a la Compañía. El asunto se resuelve con el arreglo logrado por el Ministro de Economía y Trabajo, Alfonso Bauer Paiz. El 7 de mayo de 1949 se firmó el Pacto Colectivo que dio fin al conflicto, obteniendo los trabajadores un aumento global de un millón y medio de quetzales para 1949. 1951 El Sindicato de Servicios Aéreos y Conexos plantea un conflicto colectivo a la Pan American World Airways tendiente a lograr la suscripción de un pacto colectivo, al fracasar la negociación en la vía directa, el movimiento de huelga se declara legal y estalla durando 72 días. Se ejercen presiones diplomáticas sobre el Gobierno que es acusado de alentar por debajo al movimiento. Se resiste a las presiones y el conflicto es ganado por los trabajadores en octubre de ese año.

El Sindicato Luz y Fuerza plantea conflicto colectivo a la Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. (subsidiaria de la Bond and Share). Por tratarse de un servicio público a la hora de haber estallado la huelga la empresa es intervenida y con base en el estudio económico-contable que se hace, el conflicto es ganado por los trabajadores (noviembre). Los trabajadores de la Finca Nacional Concepción, al denegárseles el salario mínimo de 80 centavos diarios, van a la huelga y son apoyados por los trabajadores de otras fincas nacionales. El Presidente Arbenz personalmente demuestra a los administradores la posibilidad de la petición, llegándose a un arreglo en que se obtiene ese salario mínimo. 1953 El SAMF plantea la negociación de nuevo pacto colectivo a la IRCA, fracasan la vía directa y el procedimiento conciliatorio, por lo que los trabajadores estallan la huelga. El 7 de octubre de ese año, a poco más de 37 horas de haber estallado la huelga la empresa es intervenida. Se advierte que lleva una doble contabilidad y el conflicto lo ganan a la postre los trabajadores.



Participación en Política de las Organizaciones de Trabajadores, en le época de la Revolución de octubre:

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

En el período de 1951-1952 El contenido de algunos documentos del Congreso que crea a la CGTG y los pliegos de peticiones que la Central única dirige al Gobierno en los Primeros de Mayo de 1951 y 1952, demuestran la madurez política del movimiento obrero guatemalteco. 1953 De una mera coalición electoral -la de los partidos que llevaron al Coronel Arbenz al poder-, se pasa al Frente Democrático Nacional (FDN), algo mas orgánico que pretende hacerle frente a la presión internacional y a la reacción criolla creciente, e impulsar el desarrollo progresista del país, aunque en la práctica funciona con deficiencias. Lo integran todos los partidos que hacen gobierno -Partido Acción Revolucionaria (PAR), Partido de la Revolución Guatemalteca (PRG), Partido Renovación Nacional (PRN) y Partido Guatemalteco del Trabajo (PGT) o sea el partido comunista de Guatemala-, la CGTG y la CNCG.

En enero de 1954 se realiza el Segundo Congreso de Unidad Sindical. En el se resuelve luchar contra la intervención extranjera, luchar por la defensa de la soberanía nacional y de las conquistas democráticas y sindicales, ante la inminencia de la



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

Desde el inicio mismo de la Revolución del 20 de octubre de 1944 se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles mas nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático-burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la república, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de la propiedad privada “en función social” se deja el asidero constitucional para la reforma agraria. Establece como principio fundamental en materia de trabajo: “El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general” (numeral 8, Artículo 58). Con todo y sus defectos, la de 1945, es la Constitución más democrática que ha regido en el país. El Gobierno intenta aplacar la alarma de la burguesía y de las compañías monopolísticas extranjeras por la ola de huelgas que se desata a raíz del triunfo del movimiento revolucionario de 1944, con leyes como el Decreto 64 - indudablemente inconstitucional- que prohíbe el derecho de huelga y remite a la conciliación y arbitraje obligatorios, así como la Ley Provisional de Sindicalización (Decreto 223 del 26 de marzo de 1946).

Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de



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

Este Código regula el derecho de sindicación, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la procesal. Por el Decreto 526 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo. La ley de Reforma Agraria se promulga por medio del Decreto 900 del Congreso de la República, el 17 de junio de 1952. Tiene como objetivos la necesidad de realizar un cambio substancial en las relaciones de propiedad y en el de las formas de explotación de la tierra, como medida para superar el atraso económico de Guatemala, por estar aquella concentrada en pocas manos. Pero tan importante como la promulgación de estas leyes, resulta el echarlas a caminar por los organismos encargados de aplicarlas. Así nacen la Inspección General de Trabajo (IGT), el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social (judicatura privativa e independiente a la jurisdicción común), el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias (institución descentralizada y autónoma) y el Departamento Agrario Nacional (DAN) y sus dependencias.

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



c) Tercera Etapa Del Sindicalismo guatemalteco:

La Contrarevolución (1954...)

El 17 de junio de 1954 se promulga la Ley de Reforma Agraria:

“Artículo 1o. La Reforma Agraria de la Revolución de Octubre tiene por objeto liquidar la propiedad feudal en el campo y las relaciones de producción que la originan para desarrollar la forma de explotación y métodos capitalistas de producción en la agricultura y preparar el camino para la industrialización de Guatemala.

“Artículo 2o. Quedan abolidas todas las formas de servidumbre y esclavitud, y por consiguiente, prohibidas las prestaciones personales gratuitas de los campesinos, mozos, colonos y trabajadores agrícolas, el pago en trabajo del arrendamiento de la tierra y los repartimientos de indígenas, cualquiera que sea la forma en que subsisten.”

La noche del viernes 20 de junio de 1952 el Presidente Arbenz, en mensaje al pueblo de Guatemala, manifiesta que la Ley de Reforma Agraria no fue mera propaganda demagógica-electoral, sino un punto serio de su programa de gobierno que ya es realidad, denuncia la resistencia que oponen los sectores afectados desde la mera oposición parlamentaria hasta con hechos delictivos, así como los “ríos de dinero que están siendo dirigidos hacia algunos miembros del Ejército, con el propósito de tentarlos y ganarlos a su campo”. El 4 de marzo de 1953 son expropiadas 1859 caballerías (83929 hectáreas) a la Compañía Agrícola de Guatemala (subsidiaria de la UFCO), de las mismas obtenidas por “obsequio” de gobiernos entreguistas anteriores. La UFCO agota los recursos contra la expropiación y al no prosperarle ninguno, invoca la protección del Gobierno de los Estados Unidos.

La campaña de prensa sobre “el grave peligro comunista de Guatemala” arrecia de 1953 a principios de 1954, sobre todo en ciertas cadenas de prensa internacional.

Los sucesos políticos anteriores se encuentran íntimamente vinculados al movimiento sindical. La medida en que la creciente organización unitaria de los obreros y campesinos preocupaba a los sectores reaccionarios y a los países implicados en la intervención, puede apreciarse en los documentos siguientes:



“La importancia del trabajo organizado en la industria, el comercio y la agricultura, se refleja en el hecho de que el Departamento Administrativo del Trabajo, del Ministerio de Economía y Trabajo, declaro en abril de 1953 que en la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) y la confederación Nacional Campesina de Guatemala (CNCG) había 100,000 miembros registrados en los sindicatos. Comparando esta cifra con un total de como 415,000 votos registrados en las elecciones de 1950, se destaca vivamente un factor importante en la política guatemalteca, esto es, que cualquier partido político puede fácilmente triunfar en el medio ambiente actual si cuenta con el apoyo del trabajo organizado.”

En Agosto de 1953, la CGTG declaro que contaba con 104000 miembros, y en 1952 la CNCG afirmo tener 215000, esto es, un total de 319000 o sea tres cuartos del número de votos contados en 1950”.

“Bajo Arévalo los sindicatos obreros se habían convertido en una importante fuerza política y constituyeron la principal fuente de apoyo organizado al gobierno. En el régimen de Arbenz la fuerza trabajadora se hizo mucho más importante políticamente que en el gobierno precedente. En primer término, el movimiento obrero era considerado más fuerte y unido que en el período previo. Cuando estaba en su apogeo en 1954, la CGTG afirmaba contar con más de 100,000 miembros, mientras que su equivalente agrario, la CNCG se jactaba de duplicar esa cifra. Estas organizaciones aliadas comprendían por lo menos la cuarta parte de la población masculina del país y su colaboración era esencial para el éxito de la políticas económicas del Gobierno”.

No obstante que en el llamado Plan de Tegucigalpa (24 de diciembre de 1953) Castillo Armas había prometido respetar el derecho de libre sindicalización, siempre que fuera absolutamente apolítico y que no fomentara la lucha de clases, no era de extrañar que al subir al poder hiciera lo contrario.

Centenares de asilados políticos, mucho muertos, sobre todo de dirigentes campesinos, 10,000 presos políticos sin proceso, 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 el joven movimiento sindical guatemalteco en 1954.

Después de la disolución de algunas organizaciones sindicales y de haber perdido casi todas a sus cuadros dirigentes, a partir de 1955 las organizaciones sindicales se van rehaciendo con serias restricciones y tropiezos: represión en todas sus gamas, desde el despido masivo y la lista negra hasta el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, por organizaciones paramilitares, corrupción dirigida desde distintos niveles, gubernativo, patronal y de organismos internacionales, y divisionismo alentado por los mismos enemigos del sindicalismo guatemalteco, propiciado en forma descarada o veladamente a través de sindicatos blancos.

Como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables, muchos sindicatos inscritos luego desaparecen -los sindicatos inactivos superan a los activos- y aun federaciones y confederaciones nacen, crecen y desaparecen en muy corto tiempo, tienen fusiones que mas tarde se deshacen, y sufren vicisitudes que muchas veces tienen relación con el favor o la caída en desgracia con los gobiernos y organizaciones internacionales que las financian.

En 1974, se registran 20 sindicatos llamados “independientes”, que afilian a 3854 trabajadores.

Por ser la casi totalidad de los gobiernos que han detentado el poder desde 1954 expresiones de la derecha -mas o menos ultramontana- fuera de las organizaciones descalificadas que le han hecho el juego, el sindicalismo ha tenido que luchar en condiciones adversas, generalmente con autoridades administrativas y judiciales cuando no comprometidamente patronales, por lo menos timoratas e indiferentes a los

trabajadores, constatándose que solamente existe libretas sindical formal -en la letra- muerta de la ley- pero negada en la realidad.



En las corrientes sindicales seguidas por las centrales obreras, las hay que propugnan por una lucha meramente reivindicativa o economicista y apolítica, y otras que propugnan como fines inmediatos la lucha reivindicativa, pero como fin mediato un cambio de estructuras que conlleva su participación en política nacional.

Principales organizaciones sindicales del periodo comprendido entre 1954 y principios de 1975:

Aun sometidas a represión y corrupción y víctimas del divisionismo, las organizaciones sindicales resurgen y se van desarrollando lentamente durante los últimos veinte años. Muchos de los sindicatos constituidos en el periodo anterior se reorganizan. Algunos desaparecen pero también han surgido nuevos al crecer la industrialización del país. Por obvias razones, solamente se anota el movimiento de las centrales y se dan algunas cifras numéricas ilustrativas, que confirman varias de las características señaladas para esta etapa. El período abarca a la Junta de gobierno constituida después de la caída de Arbenz (que integran los Coronales Carlos Castillo Armas y Efraín H. Monzón, y el Mayor Enrique T. Oliva), la presidencia Carlos Castillo Armas, el Gobierno provisorio de Guillermo Flores Avendaño, y los gobiernos del General Miguel Ydígoras Fuentes, del Coronel Enrique Peralta Azurdia, del Licenciado Julio César Méndez Montenegro y del General Carlos Arana Osorio.

En 1954-1955 Se constituye la Federación Autónoma Sindical (FAS), con una orientación católica que poco tiempo después perderá, ya convertida en la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA). Su inscripción legal la obtiene hasta en 1957. Poco tiempo después se constituye el consejo Sindical de Guatemala alentado por la ORIT y la AFL que incursionan con la venia del gobierno contrarrevolucionario. Invitados por Castillo Armas para “reorganizar” el movimiento sindical guatemalteco, arriban al país Serafin Ramualdi (de la American Federation of labor -AFL-), Daniel Benedict (del congreso of Industrial Organizations -SIO-) y Raúl Valdivia (de la



Federación Cubana del Trabajo, afín a Batista). Ramualdi -quien se fecta de que su organización contribuyó al derrocamiento de Arbenz- rinde un informe sobre las bondades” del nuevo régimen para el movimiento obrero. Dos años después tiene que retractarse. Se reorganiza la Federación nacional de Obreros de la Industria Textil, del Vestido y Similares.

En 1956 La FASGUA y el Consejo Sindical organiza para el 1o. De mayo un desfile conjunto. Castillo Armas lo ha financiado para ir mejorando su imagen antiobrera. En el transcurso del desfile de universitarios y trabajadores arrebatan los cartelones oficialistas y los sustituyen por otros combativos. En el mitin que se realiza en el Parque Centenario el Ministro de Trabajo del régimen, Constituye esta la primera manifestación repulsa pública del movimiento obrero organizado al régimen de Castillo Armas. En junio, se funda la Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG) que dura poco tiempo, no volviéndose a reorganizar sino hasta 1964.

El 26 de julio de 1957 es asesinado Castillo Armas, en la propia Casa Presidencial, en un complot urdido por correligionarios suyos. 1958 Pese a los buenos augurios de Ramualdi, a cuatro años de la caída del segundo gobierno revolucionario, la situación del movimiento sindical en Guatemala continúa bien precaria: se registran en el DAT 3 federaciones y apenas 48 sindicatos de trabajadores -de los cuales 44 son urbanos y 4 campesinos- y uno patronal -el Sindicato Patronal de Industriales de Guatemala. 1961 Durante el Gobierno del General ydigoras Fuentes la actitud predominante para con el movimiento obrero fue la de corrupción mas que represión, no obstante, la situación del sindicalismo no varía mucho en números: existen 50 sindicatos inscritos -41 urbanos y 9 campesinos-, con un total de 23985 afiliados. 1962 Nace el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala, que años mas tarde se convertirá en el FECETRAG.

EN 1963 Se funda la confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA) el 11 de mayo de ese año, con sindicatos de importancia como el SAMF, el Sindicato de Trabajadores de Aviatega y los Sindicatos de las grandes fincas azucareras de Pantaleón y El Salto. 1964 El 30 de noviembre, se funda la Confederación Sindical de



Guatemala (CONSIGUA), que también afilia a sindicatos de importancia como el SETUFCO y el Sindicato de Trabajadores del IGSS (STIGSS).

Se reorganiza la Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG), que, aunque pequeña, afilia algunos sindicatos de importancia, como el Sindicato Luz y Fuerza y el Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones de Guatemala (STTEGUA). En 1965 funda la Federación nacional de Obreros del Transporte (FENOT) de Guatemala, de corriente cristiana. El 29 de enero de 1966 se funda la Federación Central de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG) con sindicatos también de orientación democristiana. Siempre con orientación cristiana, el 13 de enero de 1967 se constituye la Federación Campesina de Guatemala (FCG), aunque a los directivos no se les reconoce sino hasta 4 años después. Del 22 al 24 de noviembre de 1968 se realiza el primer congreso de sindicatos de tendencia cristiana y en el mismo, la FECETRAG, la FCG y FENOT fundan la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT). El 15 de febrero de 1969 se funda la Federación Sindical de Empleados Bancarios de Guatemala (FESEB) cuya personalidad jurídica es reconocida el 20 de mayo de 1970. Afilia a casi todos los sindicatos de bancos. En enero de 1970 se constituye la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas (FENOCAM), siendo su sindicato poderoso el Movimiento Campesino independiente (MCI). El 15 de marzo se funda la Central de Trabajadores Federados (CTF), aparecida por una fusión de hecho de la CONTRAGUA y a CONSIGUA, aunque estas últimas, no son canceladas. Llega a convertirse en la central más poderosa del país.

En abril se funda la Federación Nacional de Comunidades Agrícolas e indígenas que a la fecha se atribuye más de 60, afiliados. 1973 La FENOCAM y la FENCAIG, el 7 de enero, fundan la Confederación Nacional Campesina (CNC), que es reconocida legalmente el 22 de marzo de 1974. E confederación creció a expensas de organizaciones que originalmente pertenecieron a la CTF. En el segundo congreso de trabajadores cristianos “Compañero Vicente Mérida”, realizado el 1 y 18 de febrero de ese año, la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) cambia su nombre por el



actual: Central Nacional de Trabajadores (CNT), que es el que conserva hasta la fecha. La CNT no ha gestionado el reconocimiento de su personalidad jurídica de propósito. La FASGUA, la CNT la CTE. la FTG y la FESEB constituyen el 3 de diciembre el llamado Consejo Nacional Consulta Sindical (CNCS), entidad que, aunque carece de personalidad

Al CNCS se agregan sindicatos recién reorganizados —después de muchos años de receso—, como el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos (STUSC) y el Sindicato Central de Trabajadores Municipales. 1975 La CTE sufre una serie de traspies con sus federaciones y sindicatos afiliados. Con anterioridad, la Confederación Nacional Campesina le resta organizaciones, luego, el resurgimiento de la CONSIGUA prácticamente significa una escisión de la CTFY por último, después de violenta lucha intestina en que se acusa a varios directivos de entrega incondicional al Gobierno.

Principales huelgas y conflictos ocurridos entre 1954 y principios de 1975:

Para un período tan largo y en el que formalmente se mantiene en vigor el derecho de huelga, realmente son pocos los movimientos huelguísticos que ocurren. De las pocas huelgas legales que se dan, casi no se registran casos de huelgas estalladas por coaliciones -al contrario de lo sucedido en el periodo 1944-54-, quizás porque los sindicatos son los únicos relativamente capaces para aguantar la represión que se desata contra los trabajadores que plantean conflictos colectivos.

Otro fenómeno comprobado es el creciente número de huelgas, paros progresivos huelgas de hambre y otros. Movimientos de hecho -sobre todos los protagonizados por servidores estatales y paraestatales—, posiblemente por la falta de fe que tienen los trabajadores administrativas y judiciales de más ilusorio el ejercicio del que se les ponen. Tantas trabas formalistas, que da tiempo a que el empresario o institución patronal descabece el movimiento. Las huelgas y paros de hecho, realizados por sectores principalmente burocráticos, se intensifican en 1973 y principios de 1974, probablemente aprovechando que el Gobierno, por la proximidad de las elecciones presidenciales — tendría que moderar la represión.

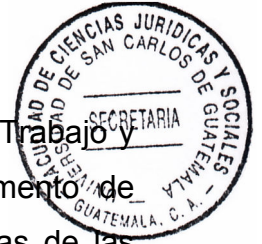


En 1958 Como protesta por el fraude electoral de -que se acusa al candidato oficial Miguel Ortiz Passarelli— en las elecciones realizadas ese año, el SAMF hace paros del 19 al 27 de marzo de 1958. Las elecciones las gana por fin el General Miguel Ydígoras Fuentes, candidato derechista pero no alineado al oficialismo castillo-armista.

El Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Transportes Urbanos Eureka, plantea conflicto para negociar su primer pacto colectivo, van a una huelga legal que dura 8 días, Se obtiene la suscripción del primero y único pacto colectivo logrado en dicha empresa.

En marzo de 1962, el Gobierno de Ydígoras Fuentes reprime a estudiantes universitarios que preparaban los festejos de la Huelga de Dolores —crítica bufa a los gobiernos y clases dominantes— con saldo de cuatro estudiantes muertos. El movimiento de protesta se extiende a toda la Universidad d San Carlos, a los estudiantes de Secundaria y luego a ciertas organizaciones sindicales y clase trabajadora; convirtiéndose en un amplio movimiento de lucha popular espontánea e improvisada se conoce con el nombre de “jornadas Cívicas Marzo y Abril de 1962” que culmina represivo Estado de Sitio y muchos muertos, heridos y encarcelados, poniendo en apuros la estabilidad del régimen y dejándolo sumamente deteriorado. El SAMF decreta una huelga de protesta por la represión que dura del 16 al 24 de marzo. Sindicato de Pilotos Automovilistas y Similares (SPAS) logra casi paralizar el servicio de autobuses urbanos.

Los trabajadores del Banco Agrícola Mercantil plantean la negociación de su primer colectivo y, al fracasar las negociaciones directas, van a los tribunales. Cuando se pide estallar la huelga, personajes infiltrados de ese banco privado obtienen del gobierno el Acuerdo Gubernativo No. 504 de fecha marzo de 1962, en el que atentando preceptos constitucionales y del Código Trabajo, se prohíbe ir a la huelga trabajadores del sistema bancario y del IGSS. 1966 El. Sindicato de Trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala conflicto colectivo para negociar un pacto de condiciones de trabajo. Al fracasar también las pláticas en la vía directa se va a los



tribunales. No prospera la presión que ejerce el Banco sobre el Juez 4o. de Trabajo y Previsión Social y entonces el Gobierno emite unilateralmente el Reglamento de Personal en donde se prohíbe la huelga y el arbitraje, recogándose algunas de las prestaciones reclamadas por los trabajadores. A casi diez años el reglamento sigue en vigor sin modificaciones.

En 1967 Después de tres intentos abortados por la represión patronal, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Urbanos AUDEPA al en los Tribunales el conflicto colectivo para la negociación de su primer pacto colectivo. Las discusiones transcurren en una atmósfera tensísima, haciéndolos presa de la violencia de las organizaciones paramilitares. Primero se atenta contra la vida del Secretario de Conflictos Julio Monroy Mon Días después es secuestrado y luego asesinado el Secretario General Arnulfo Dávila Albizúres. Posteriormente se acribilla a balazos al Gerente de la Empresa Félix Arango Cuevas, en su despacho. Por último se secuestra al nuevo Secretario de Conflictos que no aparece sino años después. El Juez 4o. de Trabajo aprueba por fin el pacto colectivo en 1968. Actualmente ya desapareció el sindicato... y el pacto. El SAMF estalla una huelga de hecho del 11 al 22 de agosto, por atraso de la IRCA en los pagos.

En 1968 El SAMF vuelve a ir a la huelga y es esta la única vez que es declarada huelga legal y justa por los Tribunales por atraso en los pagos de salarios y negación de otras prestaciones, dura 8 días. Culmina con un arreglo que al ser violado por la Empresa provoca otra huelga de 9 días del 13 al 21 de septiembre. Debido a paros de hecho decretados por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Centroamericana de Vidrio, S.A. (CAVISA), la Empresa despide a 50 trabajadores. Para obtener su reinstalación, el Sindicato acuerda una huelga de hambre frente al Palacio Nacional, que languidece por la falta de apoyo de las demás centrales, llegándose a un arreglo se reinstala sólo a una parte de los despedidos. 1969 El Sindicato de Trabajadores en Servicios Aéreos, al fracasar las negociaciones de un nuevo pacto colectivo en la vía directa, plantea el conflicto en los tribunales y estalla una huelga en octubre de ese año y dura 17 días. Se obtienen algunas conquistas de importancia.



En 1971 Desde principios de año se decreta el Sitio por el Gobierno del General Carlos Arana Osorio, situación que se prolonga por todo el año paralizando totalmente las actividades sindicales, no así las patronales cuyas asociaciones trabajan con toda normalidad. 1972 El Sindicato de la Compañía Industrial del Atlántico S.A. (CIDASA), plantea conflicto para negociar su segundo pacto colectivo. Los tribunales declaran, legal la huelga. Se estalla y dura 67 días —es la más prolongada en este largo período contrarrevolucionario—. El Sindicato recibe apoyo de las centrales, principalmente de la CNT a la cual es afiliado. La sentencia con la que culmina el conflicto es muy desfavorable a los trabajadores. La represión laboral se hace sentir luego. El Secretario General del Sindicato César Enrique Morataya Paz, es secuestrado y agregado a la vasta lista de “los desaparecidos”. El Sindicato es desecho por la empresa, dejando un sabor amargo y mucha frustración en la clase trabajadora. Con bastante oposición se negocia el segundo pacto colectivo entre el Sindicato y la Empresa de Autobuses Urbanos “Alianza”. El 27 de junio de ese año es secuestrado el Secretario de Conflictos, Vicente Mérida Mendoza. Se hacen paros en todo el transporte urbano para obtener su libertad. No se logra nada y. se te tiene en la interminable lista de “los desaparecidos”.

Del 21 al 24 de marzo de 1973 el gobierno reúne a los maestros de Primaria de toda la República, para entrenarlos con mitas a realizar el III Censo de Habitación y VIII de Población. La reunión es aprovechada para organizar un planteamiento de - mejora de salarios a través del Frente Nacional Magisterial (FNM), asociación sin personalidad jurídica que representa a los maestros de Primaria. El movimiento se inicia con paros progresivos el lunes 23 de abril, basta alcanzar el paro total el 2 de mayo, huelga que dura hasta el 7 de ese mes, en que se llega a un arreglo sobre las bases de discusión de los aumentos. Las pláticas se inician, pero el Gobierno pretende debilitar el movimiento dándole largas al asunto con estudios económicos y otras maniobras retardatorias. La paciencia del FNM se agota cuando el 16 de julio de 1973 el Gobierno anuncia tablas de aumento general para toda la burocracia, en una maniobra en que trata de enfrentar al Magisterio con el resto de burócratas y con la misma opinión pública.



Por segunda vez en el año, el FNM va a la huelga el 18 de julio, involucrando el movimiento a la casi totalidad de maestros de primaria en toda la República (cerca de 19,000 profesores). Se hacen destituciones, se amenaza y presiona en muchas formas, pero sin llegar a la represión brutal por estar en vísperas de elecciones presidenciales. Se manifiesta en las calles y en los recintos universitarios, disolviéndose las por el Pelotón Modelo de la Policía Nacional y se encarcela a muchos. Los estudiantes de Secundaria y los estudiantes de la Universidad de San Carlos van a la huelga. El Consejo Nacional de Consulta Sindical y la Coordinadora de Claustros de Enseñanza Media dan su apoyo moral al movimiento. Con altibajos se sostiene hasta el 3 de agosto de 1973, en arreglo con mediación de la Oficina Nacional del Servicio Civil, obteniéndose aumento salariales del 24 o/o para los profesores de primaria y el 16o/o para los profesores de secundaria.

El miércoles 8 de agosto el magisterio vuelve a clases. El triunfo es rotundo por primera vez durante la administración del presidente Arana Osorio, logró plenamente sus objetivos por vías de hecho un sector de 1a burocracia. La fuerza del movimiento preocupa que posteriormente alientan la formación de Unidad Magisterial Guatemalteca (UMAGUA), la que goza de todo el favor del gobierno y que pretende neutralizar al FNM. En el mes de noviembre, los empleados departamentales de los juzgados plantean peticiones de nivelación de salarios y de jornada con los empleados de los juzgados y de la capital: jornada corrida con descanso sabatino. En vano insisten en obtener la solidaridad de los empleados de tribunales capitalinos, en su mayoría estudiantes universitarios. Al denegárselas van a la huelga de hecho por 12 días, unos 400 empleados. Con la mediación de la Oficina Nacional de Servicio Civil se llega a un arreglo en que se obtiene nada más un 50% de aumentos salariales, quedando constituida su asociación.

En 1974 La IRCA, en un negocio oneroso, ya ha sido adquirida por el Estado y ahora lleva el nombre de Ferrocarriles de Guatemala (FEGUA). Debido a los crónicos atrasos en el pago de los salarios, el SAMF va a su última huelga de hecho del 3 al 11 de enero. La represión es tan dura en la actualidad que el Sindicato se encuentra



totalmente descabezado y se insiste en que el Gobierno tiene interés en disolverlo. Ante el fracaso de un pliego de peticiones presentado por los servidores en el ramo de Salud Pública, en marzo hacen paros progresivos hasta llegar a la huelga de hecho total. El movimiento triunfa, obteniéndose aumentos de importancia y constituyéndose la Asociación Guatemalteca de la Salud Pública (AGESP).

El Sindicato Luz y Fuerza plantea a la EEGSA —ahora convertida en empresa guatemalteca de capital mixto— en febrero, un pliego de peticiones que entre otras cosas pide la jornada continua y aumento de salarios. Se van a paros progresivos de hecho que duran 8 días, hasta llegar a un arreglo en que logran la implantación de la jornada continua. La FESEB plantea a la Asociación de Banqueros de Guatemala la generalización de la jornada única o corrida a los trabajadores de todo el sistema bancario. Al fracasar las pláticas conciliatorias la casi totalidad de bancos de la capital van a paros progresivos de hecho, hasta llegar a una paralización total de labores el 2 de abril que preludia una conmoción económica en el país. Con la mediación del Ministerio de Trabajo se llega a un arreglo, triunfando el movimiento al aceptar los banqueros la generalización de la jornada continua.

El Sindicato de Trabajadores Cigarrillos y Similares (STICS) estalla una huelga de hambre en la Tabacalera Nacional en el mes de abril, por violaciones al pacto colectivo. Se llega un arreglo satisfactorio a los trabajadores. Durante los tres años de Gobierno de Arana Osorio no se ha permitido celebrar el Día Internacional del Trabajo con un desfile y mitin final en lugares céntricos aduciendo pretextos pueriles. En el último año de gobierno se autoriza el desfile con un itinerario antojadizo. Cuando los trabajadores pretenden dirigirse hacia el Parque Centenario, en la 6a. avenida y 18 calle el Pelotón Modelo de la Policía Nacional arremete contra los obreros con el saldo trágico de cinco muertos, más de veinte heridos —entre ellos el dirigente de la CNT, Julio Celso de León— y muchas detenciones.

En septiembre de 1975, el recién organizado Sindicato Central de Trabajadores Municipales (SCTM) después de haber realizado paros de hecho, obtiene la reinstalación de trabajadores despedidos y la promesa de negociar un pacto colectivo.



El 17 de febrero se pone plazo a las autoridades municipales para ~~empezar las~~ negociaciones y el 27 de ese mes, a las 8 de la mañana, estalla la huelga de ~~hecho~~ que termina al medio día, cuando se arriba a un convenio por medio del cual las autoridades aceptan discutir un pliego de peticiones, en vez de un pacto colectivo. En marzo se constituye la Asociación Capitalina de Empleados Municipales (ACEM), que surge como del SCTM y bajo la acusación de que desempeña las funciones de un sindicato blanco.

Del 6 al 12 de marzo, los trabajadores de la Industria Papelera Centroamericana S.A.; en la finca Los Cerritos, Escuintla, van con todo y sus familias a una huelga de hecho que persigue la destitución del Gerente General de la Empresa. El movimiento logra su propósito.

El proceso contrarrevolucionario en julio de 1954 —que se inicia con Castillo Armas—, tiene una clara expresión en las leyes que se derogan y en las leyes que se emiten, con sus naturales efectos en el movimiento sindical. ‘Se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo; se deroga La Constitución de 1945 y el 2 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución sin ninguna representación de la izquierda en los constituyentes que la elaboraron y por último en esta etapa se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que con tienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo —el primero— y una caricatura de Estatutos de Trabajadores del Estado —el segundo—.

“La Constitución de 1956 conserva el capítulo de garantías sociales pero desmejoró la posición de los trabajadores: da énfasis al principio de conciliación sobre el tutelar, prohíbe expresamente la participación en política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social Pero es al sector burocrático al que castiga más severamente: le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; le vedó el derecho de sindicalizarse; proscribte indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas, amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos, y le niega la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo a un Estatuto especial que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República. El Decreto Presidencial 570



de Castillo Armas, expresa con más sinceridad que la Constitución de 1956 la marcada tendencia de favorecer a los patronos y empresarios en desmedro de los trabajadores. “En lo que respecta a la parte sustantiva: aumento las causales para despedir justificadamente, omitió la reinstalación o reingreso, desmejoró el promedio salarial que servía para calcular la indemnización por tiempo servido, restauró el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos suprimió el fuero de inamovilidad de los Comités Agrarios restringió la posibilidad de ser miembros del comité Ejecutivo a los guatemaltecos naturales; suprimió los motivos sociales para ir a la huelga, dejando solamente reivindicaciones económicas; cerceno el derecho de huelga en unos casos y los tergiverso en otros, a los servidores públicos los tergiversó en otros a los servidores públicos los marginó de la legislación laboral.

En lo que respecta a la parte procesal las reformas del Decreto 570 introducen reformas que hacen mas lentos los procedimientos para que el hambre llegue antes que la justicia y las represiones se anticipen a los fallos judiciales, tal como interesa a los patronos nacionales y empresas monopolistas extranjeras que detentan el poder, cuando menos como grupos de presión. El Decreto 584 de 29 de febrero de 1956, prácticamente deja sin derechos a los servidores públicos y naturalmente prohíbe en forma expresa los derechos de sindicalización y de huelga.

Por medio del Decreto 31 de fecha 26 de julio de 1954, la Junta de Gobierno emite el Estatuto Agrario —derogando la Ley de Reforma Agraria—, sobre la base de un trasnochado concepto de propiedad privada y de la colonización que aumenta el número de los minifundistas sin afectar las estructuras existentes sobre la tenencia de la tierra, lineamientos que se siguen en el Decreto 559 del Presidente de la República (nuevo Estatuto Agrario), de fecha 25 de febrero de 1956.

Durante la administración de Ydigoras Fuentes se emite el Decreto 1441 que contiene un nuevo Código de Trabajo —en realidad sólo es un conjunto de numerosas reformas— que entra en vigor el 16 de agosto de 1961. En relación con el Decreto 570 de Castillo Armas, mejora un tanto la situación de los trabajadores, pero sin introducir cambios sustanciales. Las causales de despido siguen aumentadas y no se atreven a incluir la reinstalación derogada como garantía de estabilidad. Sigue vigente la



prohibición para que se reelijan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos y otras interferencias, y el derecho de huelga prácticamente se restringe a un arbitraje obligatorio, pues conforme a la ley las huelgas no pueden durar indefinidamente una vez que cualquiera de las partes pide al tribunal que se resuelva sobre la justicia o injusticia, resolución que debe dictarse dentro del plazo de quince días.

En casos concretos como el de los Bancos y el IGSS, el Gobierno arbitrariamente prohíbe el derecho de huelga (Acuerdo Gubernativo 504 del 15 de marzo de 1962). El 2 de noviembre de 1962 se emite la Ley de Transformación Agraria (Decreto 1551 del Congreso de la República) que deroga al Estatuto agrario pero sin introducir ninguna reforma de importancia esencial. El campesinado en su gran mayoría prosigue sin tierra y sin organización. Derrocado Ydígoras Fuentes por su Ministro de la Defensa, el Coronel Enrique Peralta Azurdía, el 29 de marzo de 1963, se deroga la Constitución de 1956 y se dicta la Carta guatemalteca del Trabajo, que no es más que una reproducción de las garantías sociales de aquella. Por medio del Decreto-Ley 379 se prohíbe a los servidores públicos del Gobierno central y de instituciones descentralizadas ir a la huelga y al arbitraje obligado, quedando como potestativo de las autoridades o cuerpos directivos, aceptar o rechazar los pliegos de peticiones.

El 15 de septiembre de 1965 se promulga una nueva Constitución que entra en vigor hasta el 5 de mayo de 1966 —sigue vigente ahora— y que por la poca representatividad y método nada democrático empleado para integrar la asamblea constituyente y por las autoridades o cuerpos directivos, aceptar o rechazar los pliegos de peticiones. El 15 de septiembre de 1965 se promulga una nueva Constitución que entra en vigor hasta el 5 de mayo de 1966 —sigue vigente ahora— y que por la poca representatividad y método nada democrático empleado para integrar la asamblea constituyente y por las condiciones represivas que imperaban en la época en que se elaboró, su legitimidad ha sido puesta en duda.

En su conjunto, la Constitución de 1965, salvaguarda los intereses de la oligarquía y del capital extranjero contra un cambio de estructuras por vía institucional a tal punto —



garantía irrestricta de la propiedad privada, imposibilidad de reforma agraria, imposibilidad real de nacionalizaciones de compañías extranjeras, etc.—, que resulta más reaccionaria que la misma Constitución de 1956. Pero considerándola sectorialmente, en materia de trabajo tiene aspectos que mejoran la situación, aunque desde luego sin llegar a la altura de la Constitución de 1945. Por ejemplo: al ordenar programáticamente que el régimen laboral del país deba organizarse conforme a principios de justicia social y al mejorar la situación de los burócratas permitiendo la sindicalización y posiblemente la contratación colectiva, negándoles únicamente el derecho de huelga y la participación en política partidista. También permite aplicar supletoriamente el Código de Trabajo a empresas paraestatales que no se sostengan con fondos públicos y cuya actividad económica sea similar a las empresas privados. Sin embargo, las autoridades niegan los derechos de sindicación y contratación colectiva. Durante la administración del Presidente Méndez Montenegro se emite la Ley de Servicio Civil (Decreto 1748 del Congreso de la República) que entra en vigor formalmente el 1 de enero de 1969. Aunque constituye notorio adelanto respecto a las normas del Decreto 584, desde el punto de vista técnico y de las prestaciones que otorga deja mucho que desear, colocando a los burócratas en situación muy inferior a la que tienen los trabajadores del sector privado. En lo relativo a derechos colectivos de los servidores públicos, la Ley de Servicio Civil no dice nada. Lo peor es que a seis años de su emisión, apenas si se aplica y es violada constantemente por el Gobierno central y las instituciones descentralizadas.

El Decreto 1786 del Congreso de la República, de 6 de septiembre de 1968, vino a restablecer normas del derogado Decreto-Ley 379, vedando el camino del arbitraje en los pliegos de peticiones de los burócratas, dejando su aceptación al criterio discrecional de los cuerpos directivos y sin posibilidad de presionar con la huelga. El 1 de enero de 1974 entra en vigor la Ley de Servicio Municipal (Decreto 62-73 del Congreso de la República), del mismo corte que la Ley de Servicio Civil, con iguales limitaciones, deficiencias e ineficacia en su aplicación. Congruente con esa legislación represiva que la derecha ha promulgado en veinte años en el poder, corresponde una actitud de las autoridades administrativas y judiciales de trabajo que oscila desde la



hostilidad a la indiferencia o timorater, pero que en ningún caso se manifiesta celosamente tutelar hacia el movimiento obrero y campesino, pese a que formalmente sigue vigente desde 1947 el hipócrita precepto que ordena a los Gobiernos “... trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo” (Artículo 211 del Código de Trabajo). En suma, toda la legislación laboral vigente y las autoridades que la aplican, están al servicio incondicional del sistema.

2.2 Definiciones

2.2.1 El derecho de asociación profesional

Para Cabanellas las asociaciones profesionales o sindicatos son personas jurídicas, con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones. Defienden y representan, ante el Estado y los patronos, los intereses profesionales.⁸

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

2.2.2 Libertad Sindical

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

⁸ Cabanellas Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 366



En nuestro medio esa libertad esta reconocida en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República que dice: Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

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

“En términos generales, el derecho de la libertad sindical, posee un estructura compleja, porque se trata de un derecho que posee elementos subjetivos de carácter individual y colectivo; que incluye derechos vinculados con el hacer y el no hacer, de diversos sujetos del sistema de relaciones laborales y que resultan fuertemente comprometidos en términos jurídicos, en cuanto a la vigencia del propio derecho se refiere.”⁹

2.2.3 Autonomía Sindical

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

⁹ Fernández Brignoni, Hugo. **Un enfoque teórico de la libertad sindical**. Pág. 81



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

Este derecho está expresamente reconocido en los Artículos 2, 3 y 4 del Convenio 87 y debe entenderse, como la libre facultad que tienen las organizaciones de trabajadores y de empleadores, de autogobernarse sin ninguna interferencia estatal indebida.¹⁰

2.6 El Derecho de la Afiliación Sindical

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

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

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

¹⁰ Henderson, Humberto. **La libertad sindical en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo**. Pág. 102.



2.2.5 El Sindicalismo como fenómeno social

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

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



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

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

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



2.2.6 Concepto y Fines del sindicalismo

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

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

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

1. Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.
2. El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica: En este capítulo, busca el movimiento sindical las mejores condiciones de prestación de los servicios y quiere un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del contrato colectivo.
3. El fin mediato: Pertenece al futuro y es la visión de una sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

2.2.7 Medios de Acción del Sindicalismo

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

La negociación colectiva que comprende celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.



Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.

Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obra social y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.

El estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes de los trabajadores y empresarios.

Todas aquellas actividades que no contradigan sus fines.

2.3 Los Sindicatos

2.3.1 Definiciones.

- Definición doctrinaria

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

Para el tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte el sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de la participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en practica de la política nacional en materia económica y social.¹¹

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

¹¹Ermidia Uriarte, Oscar. **Trabajo decente y formación profesional**. Pág. 26



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

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

La etimología de la palabra sindicato, "es de origen griego: SYN que significa CON y DIKE que significa JUSTICIA. De ahí se deriva la palabra griega SINDYKOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses del alguien. Según lo expuesto, el SINDICARO se definiría como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora."¹²

- Definición legal

Nuestra legislación define al sindicato como "toda asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

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

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 97



2.3.2 Clases de sindicatos

- Por su Autenticidad:

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

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

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

- Por sus integrantes o clase social que representan:

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

Mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores o empleadores.

- Atendiendo a su estructura:

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

Verticales: Son los que agrupan a trabajadores que laboran en una misma empresa. También tomando en cuenta la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

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



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

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

- Legalmente:

Pueden ser del sector público o estatales:

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

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

- Por su naturaleza.

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

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

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



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

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

2.3.3 Formación del sindicato

- Ingreso:

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

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

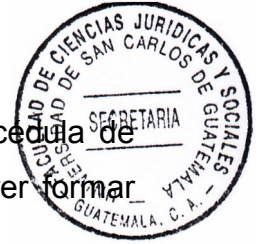
No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los re-presentantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el "visto bueno" de la Inspección General de Trabajo.

- Numero de Personas:

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

- Acta Constitutiva:

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



Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica, número de cédula de vecindad de los socios fundadores, y la expresión clara y precisa de querer formar parte del sindicato.

Nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo. Autorización de los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualquier reforma que indique el Ministerio de Trabajo, y para realizar los trámites para obtener su inscripción.

Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y lugar de trabajo, o bien especificar si es sindicato gremial la profesión, oficio u actividad económica.

- Estatutos:

Los estatutos de los sindicatos deben de contener:

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



- Trámite:

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

a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del despacho superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva. Dicho trámite deber ser dentro del plazo de 10 días hábiles.

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

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



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

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

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

- Inamovilidad

Garantía que gozan los trabajadores al no poder ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Si el patrono incumpliere con esto, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en 24 horas, y el patrono incurrirá en las sanciones correspondientes, pero si un trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono iniciará INCIDENTE DE CANCELACION DE CONTRATO DE TRABAJO, para el solo efecto de que se autorice el despido.



2.3.4 Órganos del Sindicato

- Asamblea General

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

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

Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.

Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato

Fijar las cuotas extraordinarias;

Decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;

Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;

Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;



Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;

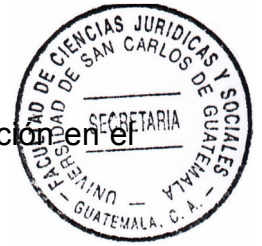
Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o el Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y

Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo (222 del Código de Trabajo) deberán acordarse con el voto favorable de la mitad mas uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos 2 y 3 de estas atribuciones en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

- Comité Ejecutivo

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El numero de sus miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas (Artículo 223 Código de Trabajo):

Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas v acuerdos v lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas; Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o



independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

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

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

El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, en su defecto por un Inspector de Trabajo. Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;

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

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



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

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

- Consejo Consultivo

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

2.3.5 Funcionamiento y disolución del sindicato

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

De forma voluntaria: por haber transcurrido el término de duración del mismo o cuando las 2/3 partes de los miembros del sindicato así lo acuerdan.

Por razón de necesidad: Por la realización del objeto para el cual fueron creados o debido a que ya no cumplen con los requisitos que señala la ley.

(Que los miembros, se dediquen a actividades ajenas al sindicato).

Por causas estatutarias: cuando no puede darse cumplimiento a los estatutos del sindicato.

Por causas forzosas: se da cuando se emite una disposición por los poderes públicos.

Por causas legales: ocurre cuando la ley así lo establece.



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

- Comunes u ordinarias:

Cuando el sindicato tenga un número de asociados inferior al numero legal de 20 afiliados.

Que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales.

Que el sindicato se ponga al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala.

Que mantienen actividades antagónicas democráticas que establece la constitución política de Guatemala.

Que obedecen a consignas de carácter internacional contrarias al régimen democrático.

Que ejercen el comercio o la industria con el ánimo de lucro.

Que por medio de otra persona utilizan directamente los beneficios o franquicias fiscales que el Código de Trabajo le ofrece al sindicato.

Que utilizan su personalidad para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.

Que usen la violencia manifiesta para obligar a las personas al sindicato e impedir su legítimo trabajo.

Que maliciosamente administren datos falsos a las autoridades de trabajo.

Cuando el comité ejecutivo este formado por menos de 3 o por más de 9 personas.

Por no celebrar asamblea general por lo menos cada 6 meses y rendir informe de cuentas y administración y remitir la copia firmada por todos sus miembros a la Inspección de Trabajo.



- Causas especiales o extraordinarias:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El organismo ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo debe de solicitar a los tribunales la disolución de los sindicatos cuando su número de asociados sea inferior a 20 y cuando no cumplan con alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225 del Código de Trabajo.

También se solicitará su cancelación cuando no se ajusten a lo dispuesto en los incisos c) o i) del Artículo 223 del Código de Trabajo.

Jurisdiccional: El organismo ejecutivo por conducto del ministerio de trabajo y previsión social debe de presentar la demanda ante los tribunales, para iniciar el procedimiento ordinario declarativo de disolución y cancelación de la inscripción de la personalidad



jurídica de sindicato, debe de cumplir con lo dispuesto en el Artículo 332 del Código de Trabajo

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

En la audiencia la parte demandada puede hacer uso de su derecho de defensa interponiendo las excepciones que estime procedente y contestando la demanda según sus particulares intereses.

Recibidos los medios de prueba el juez dentro del plazo no menor de 5 ni mayor de 10 días debe de proferir su sentencia declarando la procedencia o improcedencia de la demanda y la procedencia o improcedencia de la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato.

2.3.6 Fusión de sindicatos

El Artículo 232 del Código de Trabajo indica que dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo. Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión.

2.3.7 Federación

La federación es una asociación de segundo grado, está formada por la unión de sindicatos para coordinar esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector industrial, regional, etc. Los tipos más conocidos de federación son la federación de industria y la federación regional.¹³

¹³ Cabanellas Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 167.



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

2.3.8 Confederación

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

Aun cuando en su verdadero significado representa la unión de federaciones generales¹⁴, corrientemente se denomina así a la unión de sindicatos, federaciones o centrales sindicales que delegan en un organismo de segundo, tercero o cuarto grado la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Las confederaciones pueden ser también de tipo patronal.

El Artículo 233 del Código de trabajo, lo relativo a la federación y confederación y establece que cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación.

¹⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 84.



CAPÍTULO III



3. Conflictos colectivos de carácter económico social.

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

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

3.1 Clasificación

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

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



colectivos, estando comprendidos entre los conflictos laborales individuales aquellos en que se contraponen los intereses de personas individualmente consideradas; y, en los conflictos colectivos se considera el enfrentamiento de intereses de grupo.

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

- a) Conflictos Intersindicales colectivos: que son los que se producen entre sindicatos de la misma categoría profesional o económica, cuando disputan la representatividad genérica de la categoría en el régimen de pluralidad sindical;
- b) Conflictos Intersindicales no colectivos: cuando el litigio surge en torno a obligaciones asumidas por el sindicato de su propio nombre, como personas jurídicas, con otros sindicatos, y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría representada;
- c) Conflictos Intersindicales: estos se originan entre los órganos de la administración del sindicato o entre estos y sus asociados, con fundamento en los estatutos de la entidad de clase o en la legislación en vigor;
- d) Conflictos entre trabajadores: como puede ocurrir en los casos de contratos de equipo de trabajo, cuando los trabajadores discrepen entre si en lo que se refiere a la distinción de la remuneración global ajustada y pagada por el empresario al que representa el equipo.

3.2 Arreglo Directo

Es el procedimiento de autocomposición para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico social, por medio del cual las partes del mismo con o sin la intervención de terceros o la de cualesquiera otros amigables componedores, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados y cuando la negociación conduzca a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo y dentro de las 24 horas posteriores a su firma.



- Trámite

Trabajadores:

- Sindicalizados: La Asamblea General toma el acuerdo y delega al Comité Ejecutivo o una terna de este.
- No Sindicalizados: Pueden constituir Consejos o Comités Ad-hoc o Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres personas para que les representen.

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

Se presenta el pliego al patrono:

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

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

- Si hay acuerdo total de las partes se firma el convenio o pacto en 3 ejemplares. Artículo 52 del Código de Trabajo
- Luego al Ministerio de Trabajo, para su estudio y homologación. Artículo 52 del Código de Trabajo
- Si no hubo acuerdo o solo fue parcial, se puede plantear conflicto colectivo al juzgado de Trabajo. Artículo 51 y 377 del Código de Trabajo

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

“Del análisis e interpretación de los artículos que regulan al ARREGLO DIRECTO, se determina que el mismo tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos entre empleadores y trabajadores; que los denominados CONSEJOS, COMITÉS AD HOC o PERMANENTES, no son más que LOS REPRESENTANTES DE LOS



TRABAJADORES, que no pueden ser mas de tres. Que en el arreglo directo ~~no tiene~~ intervención ninguna autoridad administrativa ni jurisdiccional.”¹⁵

3.3 Conciliación:

“Es oportuno aclarar que la conciliación y la mediación son posiblemente de las instituciones jurídicas más complejas que existen y no obstante que se les señala marcadas diferencias y similitudes, siempre dan lugar a confusiones y equivocaciones, debido a que se le estudia desde diferentes puntos de vista, siendo un claro ejemplo de tales confusiones nuestra legislación laboral que regula como conciliación lo que la doctrina estudia como la mediación.”¹⁶

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

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

Delegados de los trabajadores coaligados. Artículo 377, 378 Código de Trabajo:

- Ante Juez de Trabajo y Previsión Social. plantean conflicto cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro. Artículo 242, 377 del Código de Trabajo.
- Requisitos de la demanda colectiva o pliego de peticiones. Artículo 381 del Código de Trabajo. Presentación de pliego o proyecto de Pacto, en duplicado. Artículo 378 del Código de Trabajo.
- El juez una vez planteado el conflicto dicta prevenciones, notifica a las partes y envía el expediente a la Corte Suprema para que designe al juez que conocerá el

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 362.

¹⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 379.



conflicto en definitiva. El juzgado designado dentro de las 12 horas siguientes de recibir el expediente, a través de su titular convoca al tribunal de conciliación cuyos miembros ya han sido designados con antelación por las partes (representante laboral y patronal), Artículo 379, 294 Código de Trabajo.

- También notifica a la otra parte, a la emplazada, para que dentro de las 24 horas nombre su comisión análoga. 294, 382 Código de Trabajo.
- El tribunal una vez resuelto los impedimentos a causa es recusación o excusa se declara competente, se reúne inmediatamente y convoca a las delegaciones de las partes, para una primera comparecencia, y luego que oye a los delegados de las partes propone medios o bases generales de arreglo. Si se aceptan las recomendaciones concluye el conflicto. Si no se aceptan puede convocar a una segunda comparecencia, si no se vuelven a aceptar las nuevas recomendaciones concluye la fase de conciliación. Artículos 384, 385, 386, 387, 389 y 390 del Código de Trabajo.

3.4 Arbitraje

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

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

- Potestativo:

Cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación; y,

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



- Obligatorio:

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

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

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

- La sentencia Arbitral:

Una característica peculiar de este tipo de sentencias en materia laboral es que se dicta en conciencia y puede resolver de manera extra petit, es decir que el tribunal tiene “Facultades discrecionales”. El Artículo 403 del Código de Trabajo, prescribe: “La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho de las que importen reivindicaciones económicas o sociales, que la ley imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a esas últimas puede el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas...”

3.6 LA huelga

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



Así, podemos entender la huelga como la “cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.”¹⁷

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

3.6.1 Naturaleza

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

3.6.2 Clasificación

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

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

ILEGAL: Cuando se lleva a cabo sin llenar los requisitos legales.

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

INJUSTA: Cuando los hechos no son imputables al patrono.

DE HECHO: Cuando la huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan.

3.6.3 Requisitos

Para poder llevar a cabo una huelga los trabajadores deben:

- Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, del Código de Trabajo;
- Agotar los procedimientos de conciliación: y
- Constituir la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 191.



relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono.

- Estallido

Finaliza la Conciliación;

- Convienen las partes en someter el diferendo al arbitraje;
- No lo convienen. Dentro de las 24 horas de fracasada la conciliación se pide al juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento. Artículo 394 del Código de Trabajo.
- El Juez emite resolución ordenando efectuar el recuento de trabajadores, para determinar si las 2/3 partes de trabajadores apoyan en movimiento de huelga; Artículo 241 del Código de Trabajo.
- El Juez dicta auto pronunciándose sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.
Cuando han fracasado la conciliación y el arbitraje, los trabajadores cuentan con un plazo de 20 días para declarar (estallar) la huelga calificada de legal, contados a partir del momento en el que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del juez.

3.6.4 Prohibiciones

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

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado este;
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que



se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas; y,
c) Fuerzas de seguridad del estado.

3.6.5 Clases de huelga

- Legal

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

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

Agotar los procedimientos de conciliación: y

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

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

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

- Ilegal

Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el artículo 241 del Código de Trabajo.



- Justa

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

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

- Injusta

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

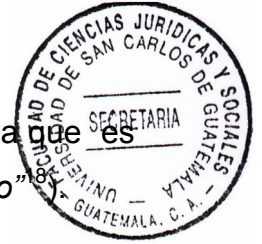
Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

- De hecho

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

3.7 El paro

Expresión que relacionada con el Derecho Laboral, significa suspensión o término de la jornada industrial o agrícola, y en otro sentido interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de trabajadores. En este segundo sentido, equivaldría a lo



que, con una locución inglesa se le conoce como “lock-out” (Expresión inglesa que es “la cesación del trabajo por imposición de los dueños de la industria o comercio”)

3.7.1 Naturaleza

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

3.7.2 Clases

- **LEGAL:** Es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.
- **ILEGAL:** El que no llene todos los requisitos establecidos en la ley, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.
- **DE HECHO:** Cuando el paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren.
- **JUSTO:** Es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores.
- **INJUSTO:** Es aquel cuyos motivos son imputables al patrono.

- **Requisitos**

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

¹⁸ *Ibíd.*



- Suspender y abandonar temporalmente el trabajo, en forma pacífica.
- Agotar los procedimientos de conciliación.
- Al concluirse los procedimientos de conciliación, dar a los trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes durante este período.

3.8 Convenios Colectivos

- Concepto

En la convención colectiva en la que actúan los trabajadores en coalición. No se encuentra expresamente definida en la ley, pero su espíritu se encuentra en el inciso b), del IV considerando de Código de trabajo, también lo dispuesto en los Artículos 374, 377 y 387 que pueden culminar en una sentencia colectiva.

3.8.1 Nacimiento y evolución de las convenciones colectivas

Las convenciones colectivas nacen a raíz de las necesidades de los trabajadores, que por no contar con las condiciones necesarias para la creación de un sindicato negocian de forma directa con el patrono las mejoras económicas y de trabajo, de forma verbal o escrita.

Actualmente nuestra ley establece que patronos y trabajadores tratan de resolver sus diferencias por medio de un arreglo directo, con su sola intervención o la de amigables componedores. Los trabajadores se podrán constituir en consejos o comités ad-hoc, compuestos por 3 miembros. Serán ellos quienes se encarguen de presentar a sus patronos las quejas o solicitudes. Al llegar a un arreglo entre las partes la Inspección General de Trabajo velará porque sea cumplido por las partes y que no sean contrarios a la ley.



3.8.2 Interpretación de las convenciones colectivas

Las convenciones colectivas se interpretan conforme a la ley y declaran la legalidad, ilegalidad, justa o injusta de la huelga.

3.9 Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo

- Definición

Para Mario de la Cueva citado por Chicas Hernández “el pacto colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar condiciones de prestación de servicios que deberán de observarse en la celebración de contratos individuales de trabajo”¹⁹.

Entonces, es aquel acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Nuestro Código de Trabajo en el Artículo 49 establece que Pacto colectivo de condiciones trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

3.9.1 Naturaleza Jurídica

- a. Es una institución de derecho publico;
- b. Es fuente autónoma del derecho objetivo, y es una nueva forma de creación del derecho objetivo;

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 213.



- c. Es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan algún interés jurídico protegible;
- d. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de ley profesional.

- Presupuestos

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a;

- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- Que lo negocie uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos.
- La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir.
- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo quienes estén sindicalizados; y
- El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de estas.

3.9.2 Las partes de un pacto colectivo

- Uno o varios sindicatos de trabajadores;
- Uno o varios patronos.

- Elaboración

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el respectivo sindicato o patrono, hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto del pacto, a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de



trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos 30 días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentara la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros, respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El procedimiento que se seguirá en este caso, es el contemplado el titulo décimo segundo del Código.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares. bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo mas cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregará la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin perdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del Código, o de sus reglamentos o de las leyes de Previsión Social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

La elaboración esta a cargo de la parte que desea negociar el pacto colectivo de trabajo (patrono o trabajadores), sin embargo los detalles se ultimaran dentro de las negociaciones del mismo.



3.9.3 Vigencia

El pacto colectivo de trabajo puede tener una vigencia de 1 a 3 años, que lo determinaran las partes contratantes

- Prórroga

Se entiende que se tiene por prorrogado un pacto, cuando ninguna de las partes lo ha denunciado. Si el pacto no es denunciado por lo menos con un mes de anticipación se entenderá por prorrogada la vigencia del pacto por un periodo igual al estipulado en su vigencia.

- Denuncia

La denuncia es un acto unilateral de la manifestación de voluntad del patrono o de los trabajadores en el sentido de que su duración tiene como limite el acordado y señalado en el pacto, y comunican a la otra parte su deseo de negociar un nuevo pacto.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en este, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto. Las partes deben denunciarlo por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Copia de la denuncia debe hacerse llegar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los dos días hábiles siguientes a su presentación.

3.9.4 Contenido

Entendiendo al contenido como al conjunto de disposiciones insertas en un convenio, determinar con precisión ese conjunto de normas es tarea imposible, si partimos del



hecho que conforme a la legislación todas las instituciones del derecho de trabajo pueden objeto del convenio; es más pueden llegarse a crear instituciones nuevas

En resumen se puede afirmar que las partes pueden convenir en el pacto colectivo cualquier materia de trabajo, siempre y cuando no se violen normas de orden público.

En el contenido del pacto se establece las condiciones en las que el trabajo deba prestarse:

- a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda;
- b) La duración del pacto y el día que debe empezar a regir;
- c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos;
- d) Lugar y fecha de la celebración y las firmas de las partes o de sus representantes.

3.9.5 Clases

Por el sector de la productividad que suscriba un pacto colectivo de condiciones de trabajo, estos se pueden dividir de conformidad con lo estipulado en Código en:

PACTOS COLECTIVOS DE EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCION DETERMINADA: El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

PACTOS COLECTIVOS DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD ECONOMICA O DE REGION DETERMINADA: Es un pacto colectivo de condiciones de trabajo o contrato colectivo hablando en estricto sentido, porque se entiende con fuerza de ley para los patronos y trabajadores sindicalizados o no de una industria determinada, una actividad



económica determinada o una región. Este tipo de pactos colectivos son muy raros en nuestro medio, existiendo únicamente como antecedente de este género de pactos el suscrito por el Sindicato Único de Chicleros y Laborantes en Maderas, con sede en la aldea Plancha de Piedra, municipio de Flores, del departamento de Petén.

3.10 Contrato Colectivo de Trabajo

- Definición Legal

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

3.10.1 Naturaleza Jurídica

El contrato colectivo es un convenio que resulta de un acuerdo de voluntades y además es un contrato, porque las partes se obligan recíprocamente a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

3.10.2 Sujetos

Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos .

Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos.

3.10.3 Requisitos

- Se debe suscribir con uno o varios sindicatos de trabajadores.



- Se debe de celebrar por escrito en tres ejemplares uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación.
- Deben expresar el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo es decir: 1º Las partes que lo celebran, 2º intensidad del trabajo que deba de prestarse, 3º duración del contrato o expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o por precio alzado, 4º jornada de trabajo y horario en que debe cumplirse, 5º remuneración que deberán percibir individualmente los trabajadores y cálculo según tiempo, obra u otro criterio que servirá de base para su cálculo, 6º forma, tiempo y lugar de pago del salario, 7º sitio o lugar donde deberá presentarse los servicios o ejecutarse la obra, 8º las estipulaciones especiales que las partes convengan, 9º lugar y fecha de la celebración del contrato y 10º firma de las partes contratantes o de sus representantes legales.
- Los representantes del sindicato o sindicatos deben de justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.

3.10.4 Objeto

El objeto principal del contrato colectivo de condiciones de trabajo es la contratación de PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN CONJUNTO, por un grupo de trabajadores que pertenecen a un sindicato (una asociación profesional o grupo organizado de trabajadores).



Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente, y en este presupuesto el objeto del contrato colectivo es el de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

En otros países como México, es muy usual la contratación colectiva, no así en el nuestro, que se da en casos muy aislados, se cree, por la mentalidad semifeudal que priva en las empresas que no aceptan la organización de los trabajadores.

3.10.5 Efectos

Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos.

Consecuencia de la celebración de un contrato colectivo de condiciones de trabajo surgen los siguientes derechos y obligaciones:

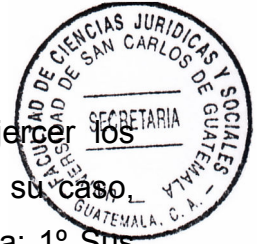
La prestación del servicio convenido;

El pago de los salarios y prestaciones convenidas

Si firmado el contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el Sindicato o Sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo.

Las obligaciones y derechos individuales que emane de un contrato colectivo no se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.

Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen.



El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nacen de este, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra: 1º Sus propios miembros, 2º Los otros sindicatos que sean partes del contrato, 3º Los miembros de los sindicatos a que se refiere el numeral anterior y 4º Cualquier otra persona obligada por el contrato.

3.10.6 Trámite

De conformidad con el Artículo 39 del Código de Trabajo, para que el contrato colectivo de trabajo exista es obligación celebrarse por escrito en 3 ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación. La omisión de los anteriores daría lugar a que el Sindicato o Sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones individuales de trabajo como trabajadores están ligados por él.

3.11 Reglamento Interior de Trabajo

3.11.1 Definiciones:

- Definición doctrinal

Para Guillermo Cabanellas, citado por Chicas Hernández el “Reglamento de Trabajo es el conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, de carácter disciplinario y técnico, que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios, por parte de los trabajadores y que integra el contrato de trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo, pero no con el carácter de consensual.”²⁰.

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 310.



- Definición Legal

Según el Artículo 57 del Código de Trabajo "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo".

3.11.2 Naturaleza

La doctrina francesa se ha sustentado tres teorías acerca de la naturaleza jurídica del reglamento interior de trabajo. Estas teorías son:

La teoría contractual: En donde se concebía el reglamento como un contrato basado en un acuerdo de voluntades entre dos sujetos de la relación jurídica: El patrono y el asalariado. Este acuerdo de voluntades era tácito, por el hecho que el laborante se sometía a dicho reglamento al aceptar ingresar a la empresa. Esta teoría fundamentada en principios civilistas fue criticada porque el reglamento interior de trabajo no podía ser considerado un contrato, pues en su redacción no intervenía más que una de las partes imponiéndole a la otra, que estaba obligada a cumplirlo, sin que pudiera casi conocerlo y por los reglamentos siempre fueron considerados como normas de policía en los establecimientos, dictadas e impuestas unilateralmente por el jefe de los mismos y nunca como actos de naturaleza contractual.

La teoría del contrato de adhesión: Esta teoría es un esfuerzo de los teóricos contractualistas para superar las críticas hechas a la teoría contractual, esta teoría es una variante de la anterior sosteniendo que el trabajador, al ingresar a la empresa, se adhiere al reglamento interior de trabajo y, desde entonces se individualizan sus cláusulas en un verdadero contrato. Como contrato de adhesión, el reglamento interior presenta las características siguientes: a) el predominio tajante de una de las partes; b) la redacción unilateral y anterior a sus celebración; la aceptación pura y simple de que debe ser objeto por parte de los trabajadores. A esta teoría se le formulan las mismas



críticas que a la teoría contractualista, o sea que el reglamento interior de trabajo no puede ser considerado un contrato, pues en su redacción no interviene más que una de las partes imponiéndolo íntegramente a la otra.

La teoría legal o estatutaria: Quienes abogan por esta teoría le dan un carácter normativo unilateral y reconocen la potestad legislativa al empleador. Se llega finalmente a definir el reglamento interior como una ley en sentido material, como una regla general y permanente, formulada unilateralmente por el principal de la empresa. Es decir el reglamento emana de un verdadero poder legislativo del patrono. Esta teoría indica que todo grupo, ya se trate de sociedad política o de la pequeña sociedad profesional representada en la empresa, debe de tener su ley, a menos de caer en la anarquía. Toda institución engendra espontáneamente su derecho, el jefe de la empresa es el legislador natural de la sociedad profesional, y el trabajador se somete a esta ley por propia voluntad, por el hecho de ingresar al establecimiento y adherirse a su orden.

Teoría moderna: Algunos tratadistas manifiestan que la teoría legal o estatutaria debe superarse y buscarse la verdadera naturaleza del reglamento en los principios que inspiran el derecho de trabajo y no él los principios del derecho civil por lo que sostienen que el reglamento interior de trabajo debe ser obra de un acuerdo entre los trabajadores y los empleadores, y que sólo de ese acuerdo puede emerger su fuerza y su obligatoriedad.

3.11.3 Requisitos

El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:



- a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el periodo de descanso durante la jornada;
- b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas.

Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por mas de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que este indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

- f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que estos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.

3.11.4 Objeto

Su objeto es precisar y regular las normas a que obligadamente se deben de sujetar el patrono y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

3.11.5 Efectos

El patrono tiene la potestad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores. En caso de que una empresa no tenga reglamento interior de trabajo estará sujeta a sanciones económicas. Es de cumplimiento obligatorio para las partes.

En su contenido legal: se observan protecciones para los trabajadores, pues debe contener reglas de orden administrativo y técnico necesarias para la buena



marcha de la empresa y la protección del trabajador en lo relativo a higiene y seguridad en las labores, indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

Crea derechos y obligaciones tanto para trabajadores como para patronos.

3.11.6 Trámite

Nuestra legislación contempla la elaboración del reglamento como una facultad legislativa del patrono, tal y como se establece en el Artículo 57 del Código de Trabajo, sin embargo a través de negociaciones colectivas los sindicatos han logrado establecer que el reglamento interior sea elaborado por una comisión integrada por representantes del patrono y del sindicato.

Debido a que no es conveniente dejar al libre arbitrio del empleador regular o normar todo lo relacionado con la prestación de los servicios el reglamento interior de trabajo se debe de homologar, legalizar y publicar.

La homologación: El empleador que ha elaborado un reglamento interior de trabajo tiene la obligación de presentarlo a al Inspección General de Trabajo, con el objeto que dicha institución proceda a su revisión para verificar si el mismo ha sido elaborado de conformidad con lo que establecen las leyes laborales y en caso se detecten normas contrarias a las mismas, ordenar que sean suprimidas o se adecuen.

La publicidad del reglamento interior del trabajo: El reglamento interior de trabajo debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con 15 días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir, debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto, ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

El Código de Trabajo establece que una vez aprobado por la Inspección General de Trabajo el reglamento interior, debe notificarse a los trabajadores la resolución de su aprobación u homologación, y pasados 15 días, siempre y cuando no se haya presentado por los trabajadores ninguna impugnación, el mismo entra en vigencia.



CAPÍTULO IV



4. Procedencia de la reinstalación en los conflictos jurídicos de carácter económico Social.

4.1 Casos de procedencia.

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

4.2 Tramite

Para el objeto de investigación del presente trabajo, debemos entender que la reinstalación a que me refiero es la contenida en los Artículos 379 y 380 del Código de Trabajo que disponen “Desde el momento que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados.”



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

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

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

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



para el presente trabajo la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta su inmediata reinstalación. Dicho procedimiento lejos de ser un proceso judicial o incidental, es un mero trámite.

Lo anterior hace que se consolide que “es imperioso consolidar el estado de derecho, para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral, para hacer real los postulados del Derecho de Trabajo, los Convenios y Tratados Internacionales, ya que con ello se obtendrá respecto a los Derechos Humanos, concebido como un Derecho para el hombre que trabaja, sin descuidar otros factores que las nuevas corrientes y órdenes jurídicas, económicas y sociales, se imponen en la actualidad.”²¹

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

4.3 Resolución

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

²¹ Rivera Wöltke, Víctor Manuel. Reflexiones en torno al derecho de trabajo y la globalización económica. Pág. 19.



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

4.4 Medios de Impugnación

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

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

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

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

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



tramitación del juicio, la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, debiendo ser oído y darsele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas. Si al aplicar la ley procesal al caso concreto se priva a la persona del derecho de accionar ante jueces competentes y preestablecidos, de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos o de usar un medio de impugnación contra las resoluciones judiciales, entonces se estará ante una violación a la garantía constitucional al debido proceso. Y es en esos casos cuando opera el amparo como instrumento jurídico que la Constitución ha instituido con el objeto de restablecer la situación jurídica afectada; es decir que en materia judicial el amparo opera como contralor constitucional de las actuaciones de los órganos jurisdiccionales.”(Gaceta Jurisprudencial N° 44 -Amparos en Única Instancia EXPEDIENTES ACUMULADOS Nos. 986-96 y 987-96). “En el orden judicial, el derecho de defensa consiste en la garantía de la persona a no ser condenada ni privada de sus derechos, sin haber sido citada, oída y vencida en proceso legal ante Juez o tribunal competente; es decir, con plena observancia de las garantías de un debido proceso. En todo caso, previamente al examen de la pretensión actuada en esta vía, es de obligado análisis por el Tribunal de amparo, si en el caso subjúdice se han cumplido los presupuestos procesales que la ley específica de la materia regula y determinar si el acto reclamado, en efecto causa el agravio denunciado, debiendo tener en consideración, que el amparo por su propia naturaleza subsidiaria y extraordinaria, no substituye la tutela judicial ordinaria, sino garantiza el acceso a la misma.”²² .

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

²² Gaceta jurisprudencial N° 20 -apelaciones de sentencias de amparos, EXPEDIENTE No. 44-91

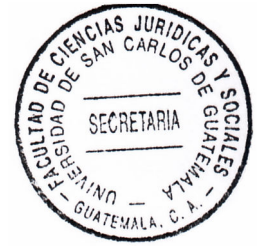


Tomando en cuenta lo anterior, debemos ubicarnos en los medios de impugnación que se refiere el Código de Trabajo, y así estar claros de cual es el idóneo para impugnar la resolución.

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

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

CONCLUSIONES

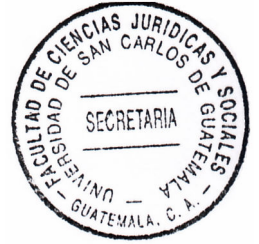


1. El Código de Trabajo es una ley ordinaria que establece sus propios plazos para autos y decretos, por lo que al indicar referente a la resolución de reinstalación del trabajador que ha sido despedido, nos podemos dar cuenta que es un decreto, ya que los decretos se dictan dentro del plazo de veinticuatro horas y la orden de reinstalación también se dicta dentro del mismo plazo.
2. El derecho de defensa que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala es inviolable; por lo que el juez del ramo laboral al emitir la resolución de reinstalación, le está dando la oportunidad al trabajador de ser reinstalado, al ordenarle al patrono la inmediata reinstalación del trabajador que ha sido despedido.
3. Cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social, toda terminación de contratos de trabajo, debe ser autorizada por el juez de trabajo, pero en caso que el patrono no tome en cuenta el apercibimiento que le hace el juez del ramo laboral y desobedezca, se ordenará la inmediata reinstalación del trabajador.
4. El trámite de la reinstalación no es un mero proceso judicial, es una cuestión procedimental, que consiste en que el juez, dentro de las veinticuatro horas de tener conocimiento del despido del trabajador, emite resolución de reinstalación, en la cual designará un trabajador del tribunal para que en calidad de ejecutor haga efectiva la reinstalación.
5. La resolución que ordena la inmediata reinstalación del trabajador es un decreto, tomando en cuenta que se dicta dentro de veinticuatro horas y solo es posible impugnarla por los remedios procesales de revocatoria y de reposición, y no se

debe acudir directamente al recurso de apelación, atendiendo a la naturaleza de dicha resolución.



RECOMENDACIONES



1. Es necesario que los jueces de trabajo tomen en cuenta que el Código de Trabajo establece sus propios plazos para determinar con mayor facilidad que la resolución de reinstalación es un decreto.
2. Los jueces de trabajo, al momento de dictar la resolución de reinstalación deben hacer saber a los patronos que no pueden actuar arbitrariamente con los trabajadores, debiéndoseles imponer una sanción.
3. Cuando se plantea un conflicto colectivo de carácter económico social, los jueces del ramo laboral deben resolver en forma expresa que toda terminación de los contratos de trabajo, debe ser autorizada por ellos y, en caso de ser despedido, ordenarán su reinstalación en el plazo de veinticuatro horas.
4. Los órganos encargados de impartir justicia deben tomar en cuenta, antes de resolver, que los derechos que la Constitución Política de Guatemala otorga a los trabajadores son irrenunciables, por lo que deben ordenar la reinstalación del trabajador, en caso que hayan sido despedidos.
5. Es necesario que los jueces de trabajo y abogados tomen en cuenta que el Código de Trabajo establece que los decretos se dictan dentro de veinticuatro horas; la orden de reinstalación se dicta dentro del mismo plazo y, atendiendo a su naturaleza, dicha resolución es un decreto.
6. La resolución de reinstalación únicamente debe ser impugnada por los abogados a través de los remedios procesales de revocatoria y nulidad; por lo tanto no acudir directamente al recurso de apelación, ya que éste procede con posterioridad.



BIBLIOGRAFÍA



- ASOCIACIÓN DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS SOCIALES. **Más de 100 años de movimiento obrero urbano en Guatemala.** Tres tomos. (s.e.). Guatemala, Guatemala, 1992.
- BIELSA, Rafael. **Compendio de derecho público, constitucional, administrativo y fiscal.** Buenos Aires, Argentina. (s.e.). 1952.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y Sociales.** (s.e.) Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1981.
- COLEGIO DE ABOGADOS Y NOTARIOS. **Revista número 47.** (s.e.). Guatemala. Guatemala. 2003.
- COLEGIO DE ABOGADOS Y NOTARIOS. **Revista número 51.** (s.e.). Guatemala. 2005.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** (s.e.). Litografía Orión. Guatemala, Guatemala. 2005.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.**(s.e.). Digital impresos. Guatemala, Guatemala. **2004.**
- FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho laboral guatemalteco.** (s.e.) Inversiones Educativas/IUS-ediciones. Guatemala, Guatemala. 2005.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **La defensa de la Constitución.** Talleres de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. (s.e.).1986.
- GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario. **Política y constitución en Guatemala, La Constitución de 1985.** (S.e.). Talleres de Imprenta y Fotograbado Llerena, Guatemala, Guatemala. 1996.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y Sociales.** Editorial Heliasta. S.R.L. (s.e.) Viamonte 1730, Piso 1o. Buenos Aires, Argentina.
- VARIOS AUTORES. **Derecho colectivo del trabajo.** Seminario de actualización. (s.e.). Guatemala, Guatemala. 2000.



Legislación:

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

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto número 2-89, 1989.

Ley de Amparos, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Asamblea Nacional Constituyente, Decreto número 1-86, 1986.