UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS POLÍTICOS, SOCIALES Y JURÍDICOS QUE LLEVAN A LA PARCIALIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA EN LA ACTUALIDAD

TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS POLÍTICOS, SOCIALES Y JURÍDICOS QUE LLEVAN A LA PARCIALIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA EN LA ACTUALIDAD

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2008.

RAMIRO RUIZ HERNÁNDEZ
Edificio el Centro, 7ª. Avenida 8-56 zona 1, 6°. Nivel, oficina 6-11, Teléfono 22517378, 22302954
Abogado y Notario, Colegiado 5,802

Guatemala, 16 de mayo de 2008.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Latín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
22 MAYO 2008
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma:

Respetable Licenciado Castillo:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa Jefatura, el día veinte de mayo del año dos mil cuatro, en el que se me faculta para que como Asesor pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación de la Bachiller **TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS**, intitulado "ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS POLÍTICOS, SOCIALES Y JURÍDICOS QUE LLEVAN A LA PARCIALIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA EN LA ACTUALIDAD", procedo a emitir el siguiente dictamen:

Del trabajo de tesis presentado por la Bachiller Ampérez Quinteros, se establece que el trabajo de investigación realizado contribuye grandemente y de manera técnica y científica con los estudiosos del derecho guatemalteco, específicamente en el ramo laboral.

El presente trabajo de Tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis previo a optar al título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, así como del Examen General Público. Se concluye indicando que la Bachiller Teresa de Jesús Ampérez Quinteros, en su trabajo de investigación ha utilizado la metodología pertinente, y la forma de redacción ha sido clara y práctica para la fácil comprensión del lector.

En tal virtud como Asesor, emito mi DICTAMEN FAVORABLE para que el presente trabajo de tesis de la Bachiller Teresa de Jesús Ampérez Quinteros continúe su trámite.

Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) DAVID HUMBERTO GONZÁLEZ CASADO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS, Intitulado: "ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS POLÍTICOS, SOCIALES Y JURÍDICOS QUE LLEVAN A LA PARCIALIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA EN LA ACTUALIDAD".

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

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

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

DAVID HUMBERTO GONZÁLEZ CASADO
ABOGADO Y NOTARIO
OF. 6 AVENIDA 2-37, ZONA 1 COBÁN, ALTA VERAPAZ
TELÉFONO 79510911

Guatemala, 16 de Junio de 2008.

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
22 JUL. 2008
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
Hora:
Firma:

Lic. Marco Tulio Castillo Latín
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria

Estimado Licenciado Castillo:

En atención a la providencia emanada de esa unidad, procedí a revisar el trabajo de tesis denominado: "ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS POLÍTICOS, SOCIALES Y JURÍDICOS QUE LLEVAN A LA PARCIALIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA EN LA ACTUALIDAD", elaborado por la Bachiller TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS, por lo que de manera atenta a usted comunico:

El trabajo mencionado, en mi opinión es meritorio y exigió un esfuerzo investigativo de la autora, que incluye un análisis doctrinario y de campo relacionado a la parcialidad en las negociaciones colectivas de los dirigentes en el sector público.

La monografía de tesis realizada por la Bachiller TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS cuenta con la metodología, contenido científico y técnico adecuado para su presentación, pues en dicho trabajo de investigación se utilizó el método deductivo, en vista de que al analizar y observar los hechos que aparecen en la investigación se originaron conclusiones personales. Además se utilizó el método histórico, pues en la investigación necesariamente se analizaron actos jurídicos pasados y acontecimientos bibliográficos, mismos que sirvieron como Marco Teórico de la investigación, así como las normas jurídicas que regulan el problema. Por lo cual opino que el trabajo está redactado en forma clara, con metodología, sus conclusiones se realizaron de acuerdo al contenido del trabajo, su bibliografía es la necesaria; recalcando que dicho trabajo es de trascendental importancia dentro del ámbito en que se realizó dicha investigación.

En vista de lo anterior expuesto, es para mi satisfacción haber cumplido la misión que usted me asignó, poniendo de conocimiento a las autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, que este trabajo se desarrolló con el diseño jurídico apropiado al tema.

Con base a las razones expuestas, estimo que la tesis presentada, reúne los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis previo a optar al título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de

DAVID HUMBERTO GONZÁLEZ CASADO
ABOGADO Y NOTARIO
OF. 6 AVENIDA 2-37, ZONA 1 COBÁN, ALTA VERAPAZ
TELÉFONO 79510911

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

Abogado y Notario, así como del Examen General y Público, por lo que emito un DICTAMEN FAVORABLE en el que apruebo el presente trabajo de tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

Atentamente,

LIC. DAVID HUMBERTO GONZÁLEZ CASADO
COLEGIADO 5,803

Lic. David Humberto González Casado
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

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

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, tres de septiembre del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante TERESA DE JESÚS AMPÉREZ QUINTEROS, Titulado ANÁLISIS DE LOS MOTIVOS POLÍTICOS, SOCIALES Y JURÍDICOS QUE LLEVAN A LA PARCIALIDAD DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN LA CIUDAD CAPITAL DE GUATEMALA EN LA ACTUALIDAD Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/sllh

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. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ

EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos de León Velasco
Secretario:	Lic. Napoleón Orozco
Vocal:	Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Elisa Sandoval Argueta
Secretario:	Lic. Homero Nelson López
Vocal:	Lic. Saúlo De León

RAZÓN: **"**Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis". (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídica y Sociales y del Examen General Público).

D E D I C A T O R I A

A DIOS:	Fuente de sabiduría, padre espiritual que me has regalado entendimiento para alcanzar mis metas.
A MIS PADRES:	Marco Antonio Ampérez y Petronila Quinteros, a quienes les debo mi vida y que con sus consejos me guiaron por el camino del bien, gracias por ser parte fundamental de mi vida.
A MI HERMANA:	María del Rosario Ampérez Quinteros, con todo mi amor, gracias por apoyarme en las buenas y en las malas.
A MI FAMILIA:	Abuelita María Teresa Ampérez (Q.E.P.D.), Axel Elías Recinos Ampérez, tíos y primos, con afecto especial, gracias por ser mi familia.
A MIS AMIGOS:	Que han compartido mis alegrías y tristezas, y porque han confiado siempre en mi y en nuestra amistad sincera.
CON ADMIRACIÓN Y RESPETO:	A los hermanos Ruíz Hernández y la familia Rizo Hernández, por compartirme sus conocimientos, apoyarme y creer en mí.
A:	Los trabajadores de mi querida Guatemala, generadores del cambio y real impulso del bien común y la justicia social; con todo mi corazón.
CON GRATITUD:	A la Universidad San Carlos de Guatemala, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Social y a aquellos que por una u otra razón han ofrendado su vida por la causa que creyeron.

Í N D I C E

Pág.

INTRODUCCIÓN…….…… i

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo…… 1

1.1. Antecedentes…….…….. 1

1.2. Concepto y definición……... 2

1.2.1. Concepto……..... 2

1.2.2. Definición…… 2

1.3. Naturaleza jurídica e instituciones……... 4

1.3.1. Naturaleza jurídica…….. … 4

1.3.2. Instituciones……... …. 5

1.4. Regulación……... 8

1.5. Ventajas de este derecho…….. 11

CAPÍTULO II

2. Sindicato……. 13

2.1. Terminología…….. 13

2.1.1. Definición…… 13

2.2. Características y clasificación…….…… 16

2.2.1. Características de los sindicatos…….. 16

2.2.2. Clasificación de sindicatos…… 17

Pág.

2.3. Naturaleza jurídica…….. 18

2.4. Breve reseña histórica……..... 19

2.5. Regulación…….. …….. 21

CAPÍTULO III

3. Conciliación…… 25

3.1. Concepto…….. …. 25

3.2. Definición…….. 26

3.3. Características……... 31

3.4. Clasificación…….. 32

3.5. Regulación…….. 34

CAPÍTULO IV

4. Conflicto colectivo de condiciones de trabajo…… 37

4.1. Terminología…… 37

4.2. Definición…… 38

4.3. Características…….. 39

4.4. Clasificación…… 41

4.5. Regulación…….. . 45

CAPÍTULO V

5. Negociación colectiva de condiciones de trabajo…….. 51

5.1. Definición……..… 51

Pág.

5.1.1. Convenciones colectivas de condiciones de trabajo…… 52

5.1.2. Pacto colectivo de trabajo…… 53

5.1.3. Regulación legal…… 54

5.2. Derechos adquiridos a través de la negociación colectiva de trabajo a través de la costumbre…… 55

5.2.1. Prestaciones sociales económicas…… 57

5.2.2. Prestaciones de orden recreativo…… 59

5.2.3. Prestaciones para el desarrollo sindical…… 59

5.3. Cursos de capacitación y seminario…… 61

5.4. Inamovilidad del comité ejecutivo y consultivo…… 61

5.5. Plan de retiro del trabajador…… 62

5.6. Derechos, obligaciones y prohibiciones previstas para el trabajador público según la Ley de Servicio Civil…… 65

5.6.1. Derechos…… 65

5.6.2. Obligaciones…… 66

5.6.3. Prohibiciones…… 66

5.7. Ventajas económicas y análisis del pacto en contrario…… 67

CAPÍTULO VI

6. Motivos de la parcialidad sindical en la negociación colectiva de trabajo en el sector público…… 69

6.1. Motivos políticos…… 70

6.1.1. Falta de comunicación obrero-patronal para llevar a cabo negociaciones

Pág.

colectivas…… 70

6.1.2. Beneficios personales que implica ser parte de un sindicato…… 71

6.1.3. Falta de propuestas apegadas a la realidad del más débil de la relación laboral…… 72

6.2. Motivos sociales…….. 73

6.2.1. Desintegración interna de los sindicatos durante las negociaciones colectivas de trabajo…… 73

6.2.2. Beneficios patronales que implica la manipulación laboral en las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público…….. 74

6.2.3. Falta de control sindical en la imparcialidad para una mejor forma de negociar condiciones de trabajo en el sector público…….. 74

6.3. Motivos jurídicos…… 75

6.3.1. Régimen legislativo débil frente a negociaciones colectivas de trabajo, sin protección a la parte más débil de la relación laboral…….. 75

6.3.2. Regulación interna de un sindicato para llevar a cabo la imparcialidad en la negociación colectiva de trabajo del sector público…… 77

CAPÍTULO VII

7. Consecuencias de las manipulaciones patronales en las negociaciones colectivas de trabajo y el valor laboral de imparcialidad como principio en las negociaciones del sector público en Guatemala…… 79

7.1. Consecuencias económicas…… 79

7.2. Consecuencias políticas…….. 81

Pág.

7.3. Consecuencias sociales……..…… 81

7.4. Consecuencias jurídicas……..…… 83

7.5. Valor laboral de imparcialidad como principio en las negociaciones del sector público en Guatemala……..... 84

CONCLUSIONES……..……. 89

RECOMENDACIONES……..…… …. 91

ANEXO A…….. 95

ANEXO B…… 97

ANEXO C…….. 101

BIBLIOGRAFÍA……105

I N T R O D U C C I Ó N

Actualmente Guatemala está viviendo una de sus peores crisis en cuanto a negociaciones colectivas de trabajo, se ha disminuido el número de sindicatos que llevan en sus ideales más altos el principio de imparcialidad, fundamental en las mismas frente a un patrono, por lo mismo el porcentaje de sindicatos que llevan a cabo dichas negociaciones con parcialidad por diferentes razones se ha incrementado.

Por lo que se hace necesario el estudio de temas relacionados con este problema dentro del derecho laboral, cuyo objetivo primordial es el logro de la paz social, a través de la intervención directa de los mismos trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para el tratamiento y solución de problemas laborales, ésto por medio de la negociación colectiva que se concreta en la suscripción de pactos o convenios, sin dejar por un lado el control estatal a través de sus instituciones; asimismo observar las consecuencias en la actualidad de aquellos motivos políticos, sociales y jurídicos que llevan a la parcialidad de los dirigentes sindicales en dichas negociaciones en el sector público en la ciudad de Guatemala en el período histórico del año dos mil tres a la fecha, en virtud de que en la actualidad se encuentran en el sector público manipulaciones por los mismos dirigentes sindicales, promoviendo ante todo su beneficio personal, lo cual causa la desintegración de un sindicato.

En ese orden de ideas, se tiene como hipótesis principal que la desintegración interna de los sindicatos del sector público de Guatemala, es la razón de las malas negociaciones colectivas de trabajo, misma razón lleva a la parcialidad de los dirigentes sindicales. La investigación y análisis realizado llena los objetivos tanto generales como específicos trazados, tales como dar a conocer la importancia del valor laboral de imparcialidad como pilar de una negociación colectiva basada a derecho, asimismo dar a conocer los motivos que llevan a la parcialidad en dichas negociaciones e interpretar sus consecuencias, indicando como afecta la parcialidad en una negociación colectiva, por lo que el análisis fue doctrinario, legal y práctico de las repercusiones que en casos concretos tiene esa conducta, tomando como referencia los motivos políticos, sociales y

jurídicos por estar más ligados a este tipo de acontecimientos desvirtuando su verdadero objetivo.

En ese sentido se ha elaborado el presente trabajo que consta de siete capítulos para dar a conocer temas importantes, desarrollando en el capítulo primero, conceptos fundamentales de derecho colectivo de trabajo, sus antecedentes, conceptos y definiciones, naturaleza jurídica e instituciones, regulación y sus ventajas; en el capítulo segundo, se trata sobre el sindicato, su terminología, definiciones, características y clasificaciones, la naturaleza jurídica de sindicato, una breve reseña histórica y su regulación; el capítulo tercero, se refiere a conciliación, su concepto, definición, características, clasificación y regulación; el capítulo cuarto se refiere al contenido de conflicto colectivo de condiciones de trabajo, su definición, características y regulación; en el capítulo quinto se contempla todo lo relacionado a negociación colectiva de condiciones de trabajo, derechos adquiridos a través de la misma, cursos de capacitación, inamovilidad del comité ejecutivo y consultivo, plan de retiro del trabajador, derechos, obligaciones y prohibiciones previstas para el trabajador público, y ventajas económicas y análisis del pacto en contrario; en el capítulo sexto se hace un análisis de los motivos políticos, sociales y jurídicos de la parcialidad sindical en dichas negociaciones y en el capítulo séptimo se establecen las consecuencias económicas, políticas, sociales y jurídicas de las manipulaciones patronales en dichas negociaciones, y el contenido del fin primordial de esta tesis, dar a conocer el valor laboral de imparcialidad como principio en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo en el sector público en Guatemala; y por supuesto dentro del trabajo de investigación se sintetiza un importante trabajo de campo que permitió recoger la opinión de dirigentes sindicales, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados en relación a la problemática que para los trabajadores y sus familias representa la forma en que actualmente se desarrolla el trámite de negociación colectiva de condiciones de trabajo.

En el trabajo investigativo se utilizaron para su recopilación el método deductivo, sobre los hechos que surgieron en la investigación, así mismo se hizo práctica de silogismos

sobre las observaciones realizadas; se utilizó el método analítico con el único fin de establecer doctrinaria y jurídicamente los fines de investigación, así también se utilizó el método de síntesis. Las técnicas utilizadas fueron las fuentes directas a personas ligadas al tema, asimismo se utilizaron las técnicas bibliográficas, de análisis, de contenido y de campo, con estas se pudo recopilar material tanto bibliográfica y personal que hicieron analizar el procedimiento general a realizar en la investigación, por lo que teniendo el marco teórico del tema a investigar se procedió a las entrevistas de dirigentes sindicales, de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de algunas instituciones del sector público como el Organismo Judicial, Ministerio Público, Procuraduría General de la Nación.

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo

1.1. Antecedentes

El derecho colectivo del trabajo fue un producto necesario de la idea de justicia social. El capitalismo liberal produjo una enorme desigualdad entre los hombres y una tremenda injusticia social. La formación de las clases sociales, la coalición de obreros, la asociación profesional y la huelga fueron medios para alcanzar el orden justo que el Estado negaba. “Lo que el Estado no hacía, lo haría la clase social que sufría injusticia, si el Estado no actuaba para remediar los males sociales, intervendría la clase obrera para poner un remedio.”[1]

La asociación en el siglo XIX debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trato de orillar el problema creado por 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 había de tener en la nueva organización de trabajo.

“Es preciso e indispensable mejorar la condición del obrero, suprimiendo la ley de salario y llegando a obtener la cohesión de fuerzas, bajo la forma profesional y sobre todo, bajo la forma del sindicato.”[2]

Se dieron conflictos colectivos de hecho que dieron nacimiento a la segunda etapa del sindicalismo y negociación colectiva, conocidos como etapa de la tolerancia y que se desarrollo desde mediados del siglo XIX y principios del siglo XX. Es el momento preciso de hacer notar que antes de admitirse el derecho de coalición en 1864 y de

[1] De la cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II. Pág. 223.
[2] Cabanellas, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Pág. 22.

reconocerse la personalidad de los sindicatos en 1884, se realizó la transición del contrato individual de trabajo al contrato de adhesión en virtud del cual el patrono era quien fijaba unilateralmente y libremente las condiciones de trabajo.

El derecho de asociación profesional y de negociación colectiva solo se obtuvo por medio de luchas y enfrentamientos entre patronos y trabajadores, y entre trabajadores y las fuerzas de seguridad del Estado, lo que obligó a la celebración de convenios y pactos colectivos, como verdaderos tratados de paz, que significa para los trabajadores la renuncia a luchar dignamente durante determinado tiempo por nuevas condiciones de trabajo y para el patrono la seguridad de que las luchas de los trabajadores no interrumpirían la actividad productiva de la empresa o institución.

Es entonces este derecho "el camino para la creación de estatutos para vigilar el cumplimiento de esos pactos y convenios, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tener su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad."[3]

1.2. Concepto y definición

1.2.1. Concepto

El derecho de trabajo tiende a reunir el derecho sindical, el derecho normativo laboral y el derecho de los conflictos colectivos de trabajo, tal agrupación descansa precisamente en la realidad de que los trabajadores y los patronos dejan de ser sujetos de ese derecho colectivo de trabajo, ya que en este participan exclusivamente los grupos, las asociaciones profesionales.

1.2.2. Definición

La legislación guatemalteca no establece una definición de lo que es derecho colectivo de trabajo por lo que se citará definiciones de autores reconocidos, para llegar a

[3] De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 225.

esbozar una definición propia de lo que debe entenderse como tal. “Es aquel derecho que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad, provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando de forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.”[4]

En esta definición se encuentran presupuestos que no deben faltar en una definición de derecho de trabajo colectivo como lo son los trabajadores y patronos, que tienen una relación de tipo laboral, y que debe existir solidaridad entre ellos, con el objetivo de llegar a cabo sus funciones, procediendo a las agrupaciones, delimitando sus reglas, y sus límites en la defensa de sus interese y superación laboral, profesional, personal y familiar.

Otra definición que se debe tomar en cuenta es la que indica “el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.”[5]

La anterior definición hace hincapié a las organizaciones de empresa y profesionales no solo de trabajadores sino de patronos, siendo el elemento objetivo sus contratos, sus conflictos y soluciones para la creación del derecho colectivo de trabajo y así lograr el fin supremo de dichas agrupaciones que es su superación laboral, tanto para los integrantes afiliados y no afiliados, como de sus dirigentes.

El derecho colectivo de trabajo “es el conjunto de normas que regulan, encauzan y ordenan el proceso de las diligencias que surgen entre trabajadores y empresarios en relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación.”[6] En esta definición se hace relación a las normas que regulan,

---

[4] Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Tomo II, Pág. 42.
[5] **Ibid**.
[6] Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 14.

encaminan y ordenan el proceso el que se debe entender que es de índole laboral, cuando surgen inconformidades de algunas de los sujetos principales de la relación laboral, siendo estos los trabajadores y empresarios, otro elemento que resalta en la definición es el trabajo prestado en relación de subordinación, el que se debe entender que existe la parte más débil en dicha relación, motivo por el cual se crea el derecho colectivo de trabajo para regular esa desigualdad, siempre entendiéndose de tipo económica .

"El derecho colectivo de trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajo y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo."[7] Se debe entender en la anterior definición que el derecho colectivo de trabajo está dirigido a las asociaciones profesionales tanto de trabajadores como de patronos, y otro punto importante es la relación del Estado con ellos, entendiéndose como fundamental en la solución de conflictos colectivos que surjan en la relación laboral.

Por todos los elemento básicos contenidos en las definiciones anteriores como las asociaciones profesionales tanto de los trabajadores como de los patronos, la defensa de intereses comunes, el planteamiento y la solución de conflictos. Hecho el análisis anterior se sugiere la siguiente definición: el derecho colectivo de trabajo es un conjunto de principios, normas jurídicas e instituciones que regulan la organización y funcionamiento de asociaciones profesionales; rama del derecho laboral que reglamenta relaciones entre estas y los patronos, y su posición frente al Estado, así como sus conflictos colectivos de trabajo.

1.3. Naturaleza Jurídica e Instituciones

1.3.1. Naturaleza jurídica

La naturaleza jurídica del estatuto es doble, ya que es un derecho frente al Estado y al

[7] De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 234.

empresario, tomando en cuenta este carácter, se puede afirmar que el derecho colectivo de trabajo es derecho público.

La Constitución Política de la República de Guatemala garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional, lo cual significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla, de igual manera se limita al Estado intervenir en el régimen interior de empresarios asociados para la defensa de sus intereses, finalmente el Estado solo deberá respetar lo convenido entre los patronos y trabajadores. Por lo tanto el poder público está obligado a respetar y es la garantía de independencia de las fuerzas económicas, es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara, por su valor jurídico, a las garantías individuales.

Como también encuadra la Constitución Política de la República de Guatemala al derecho colectivo, dentro de su cuerpo, podría decirse también que la naturaleza del derecho colectivo de trabajo sería derecho público y constitucional, en referencia al aval que hace la misma Constitución para este.

1.3.2. Instituciones

Para conocer a fondo este derecho es necesario que se haga un análisis de las instituciones que comprende, siendo las siguientes:

Libertad de coalición: Es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes. Lo que se concluye en este concepto es que la libertad es un derecho no solo constitucional sino inherente a todo ser humano, y que al referirse a la coalición se deduce que se trata de la unión de personas, con un fin en común, siendo este la defensa de sus intereses, el mismo se encuentra fundamentado en la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su Artículo 34 el que preceptúa se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Y contempla una excepción a la regla, siendo el caso de

colegiación profesional, en este caso se refiere a los Colegios Profesionales en donde no es optativo el querer formar parte de los mismos, simplemente se gradúa una persona en una carrera profesional debe de incluirse en dichos registros para poder actuar como tal, lo que no sucede en las asociaciones que se crean para cubrir sus necesidades no porque algún patrono se los exija.

Asociación profesional: Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes. Las mismas se deberán constituir en base a derecho para ser consideradas como tal, siendo su principal objetivo la defensa de sus intereses, debe tener la categoría de permanente, en virtud de que sino lo fuera se denominaría de diferente manera, como un grupo ad hoc, y no podrían tratar todos sus intereses como vayan surgiendo, sino uno solo en la vida de dicha agrupación, otro aspecto importante es que puede ser constituido por patronos o trabajadores, siendo bien entendido que no solo los trabajadores como la parte más débil de la relación laboral tiene derecho a asociarse, y que los patronos también pueden hacerlo, con el objetivo de superar sus empresas, la calidad de sus trabajadores, la calidad de sus servicios, y otros aspectos importantes.

Contrato colectivo de trabajo: El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y existió antagonismo por parte de los defensores del derecho civil formal e individual, en el Siglo XIX no existían estudiosos o tratadistas del derecho de trabajo, razón por la que 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 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 normar 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 el patrono. Por otra parte este nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los

miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo problema indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil, ya que según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inconmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

En la actualidad 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 el 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.

Por lo que se puede deducir que es el pacto que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones generales de prestación de servicios. Como todo contrato también debe de reunir ciertos presupuestos para poder suscribirse, tal es el caso que debe ser bilateral, que ambas partes deben de pactar cuales serán sus derechos y obligaciones, las condiciones no solo generales sino específicas también, para que sea delimitada la función de cada sujeto de la relación laboral, otro presupuesto es que debe ser de tracto sucesivo, toda vez que la prestación se da en un plazo de un día, una semana, una quincena o un mes, según se haya pactado, y al final de dicho período se dará la contraprestación que es el pago, por lo que para que se perfeccione el contrato basta con que inicie la relación laboral.

El contrato debe ser escrito, tal como lo estipula el Código de Trabajo Reglamento interior de trabajo: Según el Artículo 57 del Código 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 de trabajo. Por lo que se deduce que servirán para el mejor desarrollo del trabajo y la buena aplicación del contrato colectivo de trabajo. Algo muy importante que contiene el presente Artículo es en cuento que no será necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en ley, para que sea lo más comprensible y sencillo para ambas partes.

Nuestro derecho positivo siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como reglamento interior de trabajo, ya que doctrinariamente tiene otras denominaciones tales como reglamento de taller, reglamento interno de empresa y reglamento interior.

Conflicto colectivo de trabajo: La organización de las clases sociales dio nacimiento a las luchas desconocidas en el derecho civil y la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, demandó métodos procesales nuevos para resolver los conflictos que nacían dentro de las agrupaciones por lo que se regula dentro de nuestro ordenamiento laboral los conflictos colectivos de trabajo y sus posibles soluciones.

1.4. Regulación

Nuestra legislación, no define lo que debe entenderse como derecho colectivo de trabajo, es muy amplia en cuanto a su regulación, la cual se encuentra principalmente en el Código de Trabajo, que tiene aplicación general, y el mismo estipula todo lo referente a la organización, asimismo en sus Artículos del 374 al 413 inclusive del Código de Trabajo, establece los procedimientos de planteamiento y solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, regulando además la forma de elaboración y aplicación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Dentro de los procedimientos que regula dichos Artículos se encuentra el Arreglo directo que 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 veinticuatro horas posteriores a su firma.

También se encuentra otra forma de solución de conflictos colectivos como lo es la Conciliación, que es el sistema de substanciación de conflictos de trabajo tanto individuales como colectivos, por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas proposiciones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial. Este proceso debe durar quince días a partir de plantear el emplazamiento al tribunal, ante el cual se delegan tres representes de las partes.

Otro de los medios de solución de conflictos colectivos de trabajo es el Arbitraje que 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 llamado arbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas. El arbitraje procede de dos formas, potestativamente y obligatoriamente, eso dependerá de cómo lo establezcan las partes en el contrato.

Cabe mencionar la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República, reformado por el Decreto número 35-96 también del Congreso de la República, que contiene normas especiales aplicables a los procedimientos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, surgidos entre las organizaciones sindicales de trabajadores del Estado y éste en su calidad de patronos, cuerpo legal que establece algunas limitaciones al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del denominado sector público, tema central del presente trabajo de investigación, en virtud que en su Artículo 4 establece lo relacionado a los procedimientos indicando que para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la

presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fuere aplicable y no contravengan las disposiciones siguientes:

a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta que su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, y en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieran ampliar el plazo indicado. En este inciso puede verse puntualmente que toda negociación colectiva en el sector público debe de supeditarse a el contenido del Presupuesto General de la Nación, mismo que entorpece dichas negociaciones.

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

c) Acreditando el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivas y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de represalia, los que discipline infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley.

d) Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes: hospitales, centros de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos, los servicios telefónicos, de aeronavegación, telegráfico y de correo, de administración de justicia y sus instituciones auxiliares, el transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo, servicios de suministro de agua a la población y de

producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general y servicios de seguridad pública.

e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo, en este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga. El derecho de huelga de los trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos esenciales indicados en el presente Artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

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

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

1.5. Ventajas de este derecho

Es procedente entonces resaltar ciertas ventajas que dentro del trabajo representa no sólo para el trabajador sino para el patrono también, mismas que resaltan al hacer un análisis de sus características y principios que enmarcan este derecho, de la cual se pueden deducir las siguientes:

a) Protege a los trabajadores al garantizar el derecho de coalición que posibilita unirse en asociaciones profesionales y ejercer un poder económico y social, porque los

convenios colectivos eliminan el poder predominante de los empresarios y por la inderogabilidad de los pactos colectivos;

b) La autonomía colectiva dentro de los límites establecidos por el Estado, los propios interesados regulan normativamente las condiciones laborales, con extensión a la autorregulación de los procedimientos de conciliación y arbitraje por las asociaciones profesionales;

c) Persigue que las partes en conflicto establezcan sus propias normas de aplicación dentro de la relación laboral, por medio de sus pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin perjuicio de las contratación colectiva y convenios colectivos de condiciones de trabajo;

d) Busca la defensa de los intereses, la paz laboral por medio de la conciliación y por la tregua que garantizan, mientras están en vigor las condiciones colectivas de trabajo.

CAPÍTULO II

2. Sindicato

2.1. Terminología

Para poder definir lo que es un sindicato tenemos que conocer el origen de la palabra sindicato, para luego llegar a una definición de lo que debe entenderse como tal.

La raíz idiomática de sindicato, deriva de Síndico y de expresión griega syndicos de la que deriva la latina syndicus, vocablo que significa con justicia, voz con la que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. Para los griegos significaba el defensor o el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones, siendo estas las palabras de donde obtiene su origen o nacimiento, la institución jurídica que hoy conocemos con el nombre de sindicato.

2.1.1. Definición

Una definición que remota de los años 1940 y 1950 es la que define al "derecho de asociación como la facultad que tiene el hombre de unir su fuerza con las de sus semejantes, de una manera constante, con el objeto de realizar un fin común, lícito y honesto."[8] Ese fin es el bienestar del sindicato, y por ende el de sus dirigentes, afiliados y no afiliados, cuando se refiere a lícito y honesto, se está indicando que el trabajo tiene que estar reconocido como legal dentro del ordenamiento jurídico y que no tiene que ser contrario a las normas morales. Sin embargo "Leroy sostiene que el nombre de sindicato surgió en 1866, adoptado por una asociación de zapateros, designando su comité administrativo con la denominación de Cámara Sindical."[9]

---

[8] Pozzo, Juan, **Derecho de trabajo**, Tomo IV, Pág. 11.
[9] **Ibid.**

Asimismo se define como sindicato a "toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo o similar oficio o profesión o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes."[10]

Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo. Concepto de donde se desprende la definición de que sindicato es una "asociación profesional, es la unión de trabajadores o de patronos constituida para la defensa de sus respectivos interese en cuanto estos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo."[11]

La definición dada por Manuel Ossorio, es muy similar a la que aparece en el diccionario Océano de la lengua española, edición 1982 que establece: Sindicato es toda asociación formada para la defensa de intereses económicos y/o políticos comunes a todos los asociados.

"Sindicato es la asociación formada por individuos que se agrupan con una finalidad gremial y que persigue el mejoramiento social y económico, concertándose con el propósito de defender sus intereses laborales."[12]

En nuestro ordenamiento jurídico dado en el Artículo 206 del Código de Trabajo, se considera como sindicato a toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesionales u oficios independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus

---

[10] Cabanellas de Torres, Guillermo**. Derecho sindical y corporativo**. Pág.1
[11] Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Volumen II. Pág. 605.
[12] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 258.

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 pudiera encontrarse.

Para llegar al advenimiento del régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga. Creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces.

La aparición de una nueva entidad económica, la fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados. Mientras la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común. Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable. Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad; pero excluida esa tan humana de asociarse.

2.2. Características y clasificaciones

2.2.1. Características de los sindicatos

Dentro de las principales características de esta clase de asociación encontramos las siguientes:

Finalidad esencialmente económica: significa que la organización sindical defiende, representa y promueve aspiraciones e intereses tendientes a satisfacer necesidades comunes;

Libertad: facultad que tiene la persona de integrar un sindicato, como para desafiliarse de la misma, al amparo de garantías constitucionales, sin tener interferencia de la contraparte de la relación laboral, como de ninguna autoridad administrativa, política u otras;

Ámbito laboral: ésta hace lo propio del sindicato que sería reunir a trabajadores, esto es, a quienes como tal, tienen intereses comunes de carácter económico derivado de las relaciones de trabajo.

Representatividad: por lo que un sindicato debe mantener unido a un sector mayoritario de trabajadores el cual se ha constituido, siendo así, le será fácil obtener el establecimiento de normas contractuales que favorezca los interese de sus afiliados. La condición básica es la unidad, la que se logra a través de la defensa de sus fines, sin importar cuestiones ideológicas, políticas, religiosas o personalistas.

Servicio de interés primado compatible con el interés público: un sindicato no se constituye para el servicio directo de un interés público, sino para el estudio y mejoramiento o bienestar económico-social de sus miembros, cuidando que ese grupo no resulte perjudicado con relación a otros grupos o sectores que participan en la vida económico-social del país.

Poder: se funda en la mayor cantidad de socios, ya que esta sería la base de un funcionamiento, en la solidez de su unidad y en la preparación e idoneidad de sus dirigentes. El sindicato necesita y debe ser fuente en cuanto a la relación laboral que vincula a sus asociados, esto derivado tanto por la debilidad del trabajador aislado frente al empleador, como la necesidad de no ser avasallado por otros grupos sociales o por exceso de la autoridad.

Constitución por libre acuerdo de los trabajadores: tal como lo estipula el Artículo 216 del Código de Trabajo, para formar un sindicato se requiere de consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores, o sea que debe existir acuerdo o voluntad propia entre los trabajadores y no por acto de autoridad para la constitución de un sindicato.

2.2.2. Clasificación de Sindicatos

De acuerdo a la clasificación que contiene el Código de Trabajo en sus Artículos 215 y 220 literal d) establece que los sindicatos se clasifican en:

a) Por su naturaleza

1. Sindicatos urbanos: conformados por trabajadores de la industria, ubicados en zonas urbanas.

2. Sindicatos de campesinos: constituidos por trabajadores campesinos de empresas agrícolas o ganaderas o de personas de profesionales u oficio independiente, cuyas actividades las desarrollen en el campo agrícola o ganadera en zona rural.

b) Por su composición

1. Sindicatos gremiales o independientes: formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o patronos que realizan una misma actividad económica.

2. Sindicato de empresa: conformados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

3. Sindicato de industria: conformados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

Existen autores que hacen una clasificación distinta de sindicatos tomando en cuenta la actuación política de los mismos, al indicar que son "formas sindicales irregulares: tomando en cuenta la actuación de ciertos sindicatos… y denominándoles con nombres de colores…."[13]

1. Sindicatos blancos: es aquella organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación profesional, pero que en el fondo, es una organización creada o bien protegida por el patrono, para impedir el movimiento obrero libre.

2. Sindicatos amarillos: más que una forma de sindicato, constituye una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con sus patronos. Estos sindicatos son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta para oponerse al sindicalismo libre.

3. Sindicatos rojos: así se denomina a aquellos sindicatos de tendencia revolucionaria, que generalmente se organizan tomando como base la acción directa.

2.3. Naturaleza Jurídica

Anteriormente se hizo referencia de lo que el Artículo 206 del Código de Trabajo preceptúa como sindicato y se establece que esta norma determina una de las funciones que a buen criterio es básica en la constitución y desarrollo de un sindicato,

[13] López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, Volumen I, Pág. 76.

como lo es la protección de los intereses económicos del grupo asociado; en si un sindicato como institución de derecho público, tiene como fin, mejorar en todos los aspectos las condiciones económicas y sociales de sus afiliados, aún teniendo que realizar negociaciones de distinta índole con el sector patronal, persiguiendo la conquista de incrementos salariales u otras ventajas económicas, de donde se establece que proviene su naturaleza jurídica.

2.4. Breve reseña histórica

Para tener una noción general del inicio del sindicalismo se establecen acontecimientos históricos en donde se resaltan los hechos más importantes que dieron vida al sindicato actual:

Siglo XVII: A finales de este siglo nacieron los primeros sindicatos surgieron en Europa Occidental y en los Estados Unidos, como respuesta de los trabajadores, a los efectos más perniciosos de la industrialización.

Siglo XIX: A principios de este siglo como una reacción ante el capitalismo, a medida que iba desarrollando el sistema fabril, numerosas personas abandonan el campo en busca de puestos dentro de centros urbanos, surge el exceso de ofertas de mano de obra, aumentó la dependencia de la clase trabajadora y para reducir la misma se crearon los primeros sindicatos, resaltando los artesanos; estos tuvieron que enfrentarse al gobierno y a patronos, se les tenía como asociaciones ilegales o conspiradoras, pero gracias a resoluciones judiciales, como promulgación de leyes favorables a la sindicación se fueron eliminando barreras.

1821 a 1920: Se constituyó el gran circulo de obreros de inspiración marxista influenciados por el ejemplo asociativo estadounidense, primero en Argentina y Uruguay, luego en Chile. Al principio las asociaciones profesionales de los trabajadores tuvieron otro propósito que el de ayudar a los compañeros necesitados, fueron

1960 al 1982: En esta época surgen grupos u organizaciones oscurantistas llamados Movimiento Anticomunista Nacional, Mano Blanca, Ojo por Ojo, El Escuadrón de la Muerte, que teniendo vínculo o no con autoridades gubernamentales guatemaltecas, dieron inicio a una campaña antisubversiva paralela que implicaba la eliminación de toda clase de oposición política, lo cual creó un espiral de violencia, originando amenazas de muerte, palizas, secuestros, atentados, torturas y asesinatos; sus víctimas fueron en su mayoría dirigentes de las organizaciones sindicales, políticos, catedráticos, estudiantes universitarios, los trabajadores y hasta religiosos. También se elevó el número de desapariciones masivas, sin dejar rastro de su paradero, sin que progresara algún tipo de investigación para el esclarecimiento de estos hechos. Todo esto como consecuencia de tildarse a los dirigentes sindicales, de propulsar el comunismo en nuestro país, así como obstaculizar el desarrollo económico y pretender violar los intereses del sector patronal; llegando al extremo de cancelarse las organizaciones sindicales, las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos, concediéndoles un plazo de tres meses para reorganizarse, sopena de darse por cancelados.[14]

2.5. Regulación

En nuestro medio esa libertad esta reconocid

Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República y cuya vigencia data del año 1947, y desde aquella época a la fecha ha experimentado una considerable serie de modificaciones, tanto en lo que se refiere a derecho sustantivo de trabajo como en su normativa procesal y la organización administrativa del trabajo, no obstante ello, aun conserva los principios filosóficos que lo fundamentan, inspirados en la protección preferente del trabajador y en la noble aspiración de conciliar de manera adecuada los intereses del capital y del trabajo, actualmente contemplados en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo.

En este cuerpo legal es donde se encuentra regulado el derecho sindical tanto de trabajadores como de patronos, todo lo relacionado con estos, comprendido dentro de los Artículos 206 al 234 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El contenido de dichos Artículos es de suma importancia para el presente capítulo, toda vez que el Artículo 206 del cuerpo legal referido establece que se debe entender por Sindicato, indicando que es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Asimismo hace la enunciación de diferentes tipos de sindicatos como lo son los sindicatos campesinos que 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.

El Artículo 207 del referido cuerpo legal establece que los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías del voto secreto y de un voto por persona. Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y en los casos excepcionales en que se

trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En los Artículos que le siguen a dicho Artículo se enumeran las prohibiciones a los sindicatos, y de los patronos, así como sus sanciones del incumplimiento, asimismo se hace alusión que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que se den aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos en el Diario Oficial.

En el Artículo 216 del Código de Trabajo establece que para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita un mínimum de cinco patronos. Dentro del término improrrogable de los quince días siguientes a aquél en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican el Artículo 217, Artículo 218, y Artículo 232. Los últimos Artículos establecen que los sindicatos no pueden iniciar sus actividades antes de obtener reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el presente Código, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de Trabajo por la cual se reconozca la personalidad jurídica del sindicato, se aprueben sus estatutos y se ordene la inscripción correspondiente.

Cabe mencionar en este apartado otras normas jurídicas que regulan, aparte del Código de Trabajo, cuestiones específicas de actuaciones sindicales, tal es el caso del Decreto número 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, reformado por el Decreto número 35-96 del Congreso de la República, misma que regula de manera específica el actuar sindical de los trabajadores organizados del sector público especialmente.

Asimismo en Guatemala, son leyes vigentes, por haber sido debidamente ratificados,

los convenios internacionales números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo que se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización; y al derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

CAPÍTULO III

3. Conciliación

3.1. Concepto

La gran repercusión económica y social que los conflictos obrero-patronales causaron en la colectividad y la violencia de sus luchas, reclamaron la intervención efectiva y rápida del Estado en la solución de los mismos, éstos particulares caracteres y exigencias requirieron la creación y actualización periódica del derecho de trabajo y la creación de autoridades especializadas en el tratamiento y solución de conflictos laborales, dotadas de una fisonomía especial.

Es por ello que el Estado abandona los lineamientos de simple espectador para convertirse en activo interventor en la solución de conflictos colectivos de trabajo, dejando en los últimos años a los grupos sociales de trabajadores y patronos para que formulen su propio derecho de trabajo, mediante la negociación de convenios o pactos colectivos, en la vía directa o por medio de la conciliación.

Estos mecanismos de composición, a veces tripartita, pero con más frecuencia paritaria, funcionan generalmente impulsados por las propias organizaciones obreras y patronales y marcan además la importancia que ha adquirido en nuestros días el sindicalismo, así como la manera en que se está insinuando como forma jurídica.

La conciliación para algunos autores es un negocio jurídico, un acto contractual, por prevalecer la voluntad de las partes y para los procesalistas se trata de un acto eminentemente procesal previa a un proceso o fase del procedimiento o forma normal de terminación de un proceso.

Es importante que en una conciliación queden escritos el convenio a que se ha llegado, a que se están comprometiendo las partes, y las consecuencias de su incumplimiento.

Se conceptúa a la conciliación como “una institución jurídica destinada a actuar pretensiones ante órganos especialmente establecidos para ello, y cuya finalidad consiste en hacer posible e innecesaria una intervención judicial o administrativa posterior, o sea eliminar un proceso.”[15]

3.2. Definición

Según el Diccionario Enciclopédico Sopena, Ilustrado, Conciliar, es componer o ajustar los ánimos discordes.

Manuel Alonso García define la conciliación como “aquel 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 llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.”[16]

La Organización Internacional del Trabajo define la conciliación “como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución de común acuerdo.”[17]

Para Manuel Ossorio, la conciliación es una acción o efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

Guillermo Cabanellas define la conciliación desde el punto de vista laboral diciendo que consiste en la terminación de una amenazadora desavenencia por el acuerdo voluntario, directo y personal de las partes cediendo en sus pretensiones o aceptando formulas de entendimiento consiguen superar armónicamente la contienda.

---

[15] Chicas Hernández, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo**, Pág. 192 .
[16] **Ibid.** Pág. 194.
[17] **Ibid**. Pág. 194.

Legalmente conciliación es el sistema de substanciación de conflictos de trabajo tanto 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 quince días a partir de plantear el emplazamiento al tribunal, ante el cual se delegan tres representantes de las partes, o delegados de los trabajadores coaligados siguiendo el siguiente trámite:

- 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, como lo establece el Artículo 242 y 377 del Código de Trabajo.

- Requisitos de la demanda colectiva o pliego de peticiones se encuentra regulado en el Artículo 381 del Código de Trabajo. Presentación del pliego o proyecto de pacto, en duplicado, Artículo 378 del mismo cuerpo legal.

- El juez una vez planteado el conflicto dicta prevenciones, notifica a las partes y envía el expediente a la Corte Suprema de Justicia para que designe al juez que conocerá el conflicto en definitiva. El juzgado designado dentro de las doce 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 como lo son los representantes laboral y patronal, según los estipulado en el Artículo 379 y 294 del Código de Trabajo.

- También notifica a la otra parte, a la emplazada, para que dentro de las veinticuatro horas nombre su comisión análoga, Artículo 294 y 382 del mismo cuerpo legal.

- El tribunal una vez resueltos los impedimentos a causa de recusación o excusa se declara competente, se reúne inmediatamente y convoca 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 según lo establecido en los Artículos 384, 385, 386, 387, 389 y 390 del Código de Trabajo.

El contenido de los Artículos relacionados del Código de Trabajo, establecen textualmente:

Artículo 384. Establece que el Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio. El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario.

En el Artículo anterior se evidencia la inexistencia de un tribunal preestablecido para cualquier contienda, en virtud de que la jurisdicción la ostenta los mismos órganos de Trabajo y Previsión Social del Organismo Judicial, el cual se reunirá cuando sea necesario y no de una forma permanente, el mismo convocará a los sujetos interesados para su comparecencia dentro de treinta y seis horas, esto con el objeto de conocer personalmente de algún conflicto que haya surgido en pos de una relación laboral.

Artículo 385. Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan. Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados mayoritariamente por los miembros del tribunal.

En el Artículo que precede se hace referencia al objetivo que tendrá la audiencia que el Tribunal de conciliación convocará, y es para escuchar separadamente a las partes de sus pretensiones y sus posibles soluciones, cuando hace referencia que se dejará constancia en acta lacónica, se refiere a que será un acta sucinta, en donde conste la pretensión y solución que cada uno proponga, una síntesis de lo manifestado a viva voz en su despacho, la que será comunicada a la otra parte para conocer su punto de vista, y en caso de su oposición o aceptación. Pero realmente la resolución que emane del Tribunal deberá ser consecuencia de su real entender para la solución de la contienda, basados en las manifestaciones y peticiones de ambos sujetos, a derecho y sin violar los derechos tanto constitucionales como laborales.

Artículo 386. Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con una multa de quinientos a mil quetzales, tratándose de patronos y diez a cincuenta quetzales si los renuentes fueren los trabajadores. El convenio que se suscriba es obligatorio para las parles por el plazo que en él se determine, el cual no podrá ser menor de un año. Si se omitiere este requisito, se entenderá que el término es de un año. Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad. Dicha parte también puede optar por pedir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

Del Artículo anterior se puede deducir que las partes quedan obligadas a cumplir lo convenido y que su incumplimiento tiene sanciones equivalentes a sus condiciones; el plazo de vigencia de dicho convenio es de uño, si las partes no hicieron manifestación alguna con relación a dicha vigencia, y que si persiste el motivo que dio origen a la conciliación, la parte que se sienta afectada tiene el derecho de declararse en huelga o en paro, una vez haya respetado el convenio, esto sin acudir nuevamente a la

conciliación, otra opción para la parte afectada en este caso es acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a promover la ejecución de dicho convenio, en virtud de que tiene carácter de título ejecutivo, a consta del que ha incumplido, asimismo puede solicitar el resarcimiento de daños y perjuicios.

Artículo 387. El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el Artículo 385; pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención. Si el tribunal hiciere uso de esta facultad, el presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

Lo que se puede deducir del Artículo anterior es que el procedimiento puede repetirse dentro de cuarenta y ocho horas siguientes una vez las recomendaciones que dieron no fueren aceptadas por las partes, en este caso serán otros los integrantes de dicho Tribunal de Conciliación de cualquier autoridad de trabajo o política, pero si estas fueran aceptadas dará por concluida su intervención.

Artículo 388. Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparencias a que se refieren los Artículo 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos. No obstante, el tribunal puede revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

Los Tribunales de Conciliación tienen coerción en virtud de que la misma ley, es explícita al indicar que si cualquiera de las partes no compareciere, los hará traer sin

pérdida de tiempo, auxiliándose de ser necesario de las fuerzas policiales, asimismo impondrá una multa al que no compareciere, eso hace que una citación de esta naturaleza no sea una simple invitación a conciliar, sino una obligación, esto, para que no sean violados los derechos de la parte que pide, y que se llegue a un convenio.

Artículo 389. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

Artículo 390. El informe que relaciona el Artículo anterior, o en su caso el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el secretario de éste.

Tomando en cuenta las definiciones citadas y lo establecido textualmente para el efecto por el Código de Trabajo guatemalteco, propongo la definición siguiente: conciliación en materia del derecho procesal del trabajo, es el procedimiento especial, por medio del cual las partes del mismo contratan sus respectivas pretensiones y con la intervención de terceras personas, que no toman decisiones, pero desarrollan una actividad dinámica, proponen bases de arreglo o recomendaciones que permitan llegar a la suscripción de un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo, por medio del cual se le pone fin al conflicto colectivo de trabajo.

3.3. Características

Como características de la conciliación Manuel Alonso García señala:

a) Es un sistema de solución de conflictos, solo se da si hay conflictos.

b) La intervención de las partes del conflicto es decisiva, pues les corresponde aceptar o no la solución para decidir la cuestión. El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes, facilitar su acercamiento para que lleguen a un arreglo y pongan fin a sus diferencias.

c) La función del conciliador es meramente aproximativa, moderadora, en ningún caso decisoria ni de propuesta. El conciliador solo formula propuestas o sugiere posibles soluciones. Estas propuestas tendrán eficacia si las partes aceptan las propuestas como propias.

d) Las partes en conflicto, son protagonistas directos por lo que el resultado de la conciliación depende única y exclusivamente de su voluntad. Hay un contraste de posiciones propias y recíprocas de las partes en conflicto.

e) El sentido último de la conciliación es llegar a un acuerdo. Con la conciliación, las partes tratan de ponerse de acuerdo en sus pretensiones, mediante mutuas concesiones que pongan fin al conflicto.

f) La finalidad de la conciliación es evitar un proceso. Resuelve y finaliza el conflicto por las mismas partes. Elimina la intervención de los órganos jurisdiccionales en la resolución del conflicto y evita su continuación y endurecimiento.

Con base en la legislación laboral guatemalteca, a los caracteres citados se puede agregar como característica que aquí el conciliador no es propuesto ni electo por las partes en conflicto, sino que ya está designado por la ley. El conciliador puede ser unipersonal o colegiado, permanente y funcionan en cada juzgado que por designación de la Corte Suprema de Justicia conozca en materia laboral.

3.4. Clasificación

Atendiendo a la autonomía de la voluntad de las partes que intervienen en la solución

del conflicto colectivo de condiciones de trabajo, la conciliación puede ser:

a) Obligatoria: Si es el legislador el que determina en que casos las partes o delegados, según se trate de un juicio ordinario laboral o de un proceso autónomo de conciliación, tienen que someter sus puntos discordantes a la intervención del tribunal de conciliación.

b) Voluntaria: Si son las partes o delegados quienes de común acuerdo deciden someter sus puntos discordantes al conocimiento de un tribunal de conciliación.

Atendiendo al criterio distintivo del procedimiento a seguir, la conciliación puede ser:

a) Convencional: Si las partes o delegados del conflicto son quienes acuerdan el procedimiento a seguir para solucionar sus puntos discordantes.

b) Reglada: Si se basan en reglas o procedimientos contenidos en la ley.

Atendiendo a las partes que intervienen en el conflicto colectivo, la conciliación puede ser:

a) De carácter y naturaleza privada: Si las partes o delegados que han planteado el conflicto son personas que sus actividades la realizan en el sector privado, ejemplo: un patrono de una fábrica de bebidas gaseosas versus el sindicato de sus trabajadores.

b) De carácter y naturaleza pública: Si las partes o delegados que han planteado el conflicto son personas que sus actividades la realizan en el sector público, ya sea organismos públicos estatales, autónomos, semi autónomos o descentralizados, ejemplo: un ministro del organismo ejecutivo del Estado versus el sindicato de trabajadores de dicho ministerio.

3.5. Regulación

Nuestra legislación laboral no lo define, sin embargo el Artículo 382 del Código de Trabajo regula que dentro de las doce horas siguientes de recibido el pliego de peticiones, el juez de trabajo y previsión social, procederá a la formación del tribunal de conciliación de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 293 del Código de Trabajo que regula que cada tribunal de conciliación se integra así:

a) Un juez de trabajo y previsión social, que lo preside,

b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores,

c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Una vez formado el tribunal de conciliación convocará a las partes para la comparecencia pertinente dentro de las treinta y seis horas siguientes, según lo regulado en el Artículo 384 del Código de Trabajo relacionado anteriormente.

Una vez realizada toda la función del Tribunal de Conciliación el mismo da por terminada su actuación que puede haber sido por las siguientes causas:

a) Haberse arribado a un arreglo,

b) Por no haberse aceptado las recomendaciones, ni haberse convenido en someter la disputa al arbitraje voluntario.

El Artículo 389 del Código de Trabajo guatemalteco regula que una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Este informe contendrá la enumeración precisa de las causas del conflicto y las recomendaciones que se hicieron a las partes

para resolverlo, además, determinará cual de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

El Artículo 390 del citado cuerpo legal regula que el informe de que habla el Artículo anterior, o en el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del tribunal de conciliación y secretario de éste y el Artículo 393 del Código de Trabajo regula que en ningún caso los procedimientos de conciliación pueden durar más de quince días.

CAPÍTULO IV

4. Conflicto colectivo de condiciones de trabajo

4.1. Terminología

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 pelear. De ahí que muchas veces la palabra conflicto equivale a lucha o pelea, incluso al momento más incierto del combate y, por ampliación, a todo evento de incierta salida o de angustioso planteamiento.

En la actualidad el concepto conflicto tiene varias definiciones interesándonos el sentido que se le da en cuento 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 más patronos, nos encontramos ante un conflicto que además de revestir la calidad 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.

En materia laboral representa una discordancia de posiciones entre el capital y el trabajo. El conflicto laboral busca la preeminencia de la postura de una de las partes, por concesión o triunfo sobre el adversario; ya sea que la parte estipulante pretenda una nueva ventaja o mejora en las condiciones de trabajo o la restitución de una situación beneficiosa anterior, lo cierto es que para lograrlo exagera en el pliego de sus pretensiones para hacer necesario el conflicto y ceder a efecto de su solución para asegurar así de la mejor forma posible la obtención de las pretensiones que originalmente consideró poder alcanzar.

4.2. Definición

Se entiende que el "conflicto laboral o de trabajo es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios, de una parte y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector. Los conflictos de ésta índole abarca desde discrepancias de ejecución laboral, pasando por interpretaciones dispersas acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro, entre otras modalidades de la más escondida lucha de clases. Configuran pues todas las posiciones de antagonismo entre partes que concretan una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico. El conflicto de trabajo es un fenómeno social que obedece a diversas causas y que presenta estados y procesos diferentes."[18]

La definición anterior sostiene que las partes de un conflicto colectivo de condiciones de trabajo, necesariamente lo constituyen un binomio integrado entre trabajador y patrono.

También dentro de las definiciones "por conflictos de trabajo en sentido amplio se entienden las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que ésta relación se estableció entre un empleador y un trabajador individual, entre varios trabajadores (asociaciones profesionales), en las relaciones recíprocas o internas, pero también cuando la relación existe entre empleador o un trabajador o una o varias asociaciones por un lado, y el Estado por el otro."[19]

Asimismo se puede afirmar que "conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración, ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo."[20]

---

[18] Cabanellas, **Ob. Cit**. Pág. 254.
[19] Chicas Hernández, **Ob. Cit**. Pág. 123-124.
[20] **Ibid.** Pág. 123.

Según Mario de la Cueva “los conflictos del trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”[21]

4.3. Características

a) Características de Naturaleza Intrínseca

- Que la razón de ser del conflicto, es el hombre, es decir empleados y empleadores, deriva de que el derecho de trabajo es un estatuto para los hombres. Se diferencia del conflicto civil, porque el objeto o razón de ser de la divergencia en el conflicto civil es el patrimonio, lo cual despersonaliza al ser humano, que dentro de éste derecho privado está constituido por actor y demandado, de tal manera que la persona aquí no tiene relevancia ni importancia más que el patrimonio, siendo lo contrario en el conflicto colectivo de condiciones de trabajo en el cual la persona del empleado y empleador son lo más relevante, lo más importante.

- Deriva de la despersonalización de las partes con conflicto, al considerar que el conflicto colectivo de condiciones de trabajo se ha producido entre el capital y el trabajo, y no meramente entre seres humanos, es decir no entre empleados y empleadores.

- Se diferencia del conflicto civil, porque en él se personaliza el conflicto entre el actor y el demandado, es decir que aquí se considera que la contienda se ha dado entre las partes que lo constituyen, actor y demandado, y no meramente entre patrimonios.

En tanto que el conflicto de condiciones de trabajo se pone en juego un valor universal que es la persona humana, porque el derecho de trabajo es un estatuto para el hombre,

[21] **Ibid.**

a diferencia de lo que ocurre en el derecho privado en donde la lucha de intereses es individual y de carácter patrimonial.

Por eso Gustavo Radbruch cuando se refiere al carácter de naturaleza intrínseca de las partes en el conflicto de condiciones de trabajo indica “que el pleito se despersonaliza para dar lugar a la contienda social que caracteriza a nuestro siglo.”[22]

Por su parte Mariano Tissembaum, al referirse al carácter de naturaleza intrínseca en virtud del cual “la razón de ser del conflicto colectivo de condiciones de trabajo es el hombre, es decir empleados y empleador”[23] agrega que éste carácter universal de los conflictos de trabajo justifica la intervención de las asociaciones profesionales en ocasión de cada contienda y es exacta la observación, porque entre otras explicaciones, la interpretación de los contratos colectivos de trabajo es asunto que afecta a toda la colectividad obrera.

b) Características de naturaleza extrínseca

- La repercusión social de lo que se resuelva en el conflicto conlleva siempre un interés social. Se diferencia del conflicto civil, porque él conlleva un mero interés particular, en tanto que el conflicto colectivo de condiciones de trabajo conlleva un interés social.

- La acción del interés gremial o sindical que se deja sentir. Como indica Gustavo Radbruch, es hacer presente al juez el interés de la clase trabajadora en la suerte de cada uno de sus miembros. Según el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

[22] **Ob. Cit**. Pág. 148.
[23] **Ibid**. Pág. 147.

Del postulado constitucional se deduce que todo conflicto colectivo de condiciones de trabajo que surja debe resolverse conforme los principios de justicia social, con lo que se concluye que nuestra Constitución le da al conflicto colectivo de condiciones de trabajo una naturaleza social.

4.4. Clasificación

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

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

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

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

b) Conflictos intersindicales no colectivos: cuando el litigio surge en torno a obligaciones asumidas por el sindicato de su propio nombre, como personas

jurídicas, con otros sindicatos, y no en nombre de sus asociados o de los integrantes de la categoría representada;

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

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

En nuestra legislación se encuentra una clasificación de conflictos colectivos de condiciones de trabajo, dentro de los cuales se encuentra la huelga, que es un medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo. 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.

Considerándose la huelga como un derecho, resulta innegable que su naturaleza radica 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.

Dentro de la clasificación legal, la huelga puede ser legal cuando para llevarla a cabo se llenan los requisitos que establece la ley, 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; y puede ser ilegal cuando se lleva a cabo sin llenar los requisitos legales; es justa la huelga, cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a

celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono este en posibilidades de conceder; puede ser injusta, cuando los hechos no son imputables al patrono, que no concurre ningún motivo que sea imputable al mismo; y de hecho cuando la huelga se ha declarado ilegal y los trabajadores la realizan.

Para poder llevar a cabo una huelga considerada como legal, los trabajadores deben llenar ciertos requisitos, como lo es ajustarse estrictamente a los 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 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 violación que se ejecute con ocasión de la huelga, contra personas o propiedades.

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

El procedimiento empieza a nacer finalizada la conciliación, cuando las partes convienen en someter el diferendo al arbitraje, si no lo convienen, dentro de las veinticuatro horas de fracasada la conciliación se pide al juez se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, tal como lo preceptúa el Artículo 394 del Código de Trabajo.

El juez emite resolución ordenando efectuar el recuento de trabajadores, para determinar si las dos terceras partes de trabajadores apoyan el movimiento de huelga, así lo determina el 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 veinte días para declarar 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.

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

Si la huelga 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.

En caso de huelga de hecho, 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.

Otro conflicto de condiciones de trabajo regulado en nuestro ordenamiento laboral es el paro, que es la 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 un locución inglesa se le conoce como lock-out, expresión que quiere decir cerrar la puerta o impedir la entrada.

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 constituye un alto en las actividades de la empresa, aunque el trabajador quiera llegar a laborar, el patrono no lo permite.

Dentro de la clasificación del paro, doctrinaria y legalmente pueden ser legal, cuando 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. Pero es ilegal, cuando el paro no llene los requisitos establecidos en la ley, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Se considera de hecho un paro cuando es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realicen. Y será justo aquel paro cuyos motivos son imputables a los trabajadores, e injusto aquel paro cuyos motivos son imputables al patrono.

Para que un paro sea declarado legal, los patronos deben ajustarse a las disposiciones legales, como, 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.

4.5. Regulación

Los Artículos 239, 240 y 241 del Código de Trabajo, establecen lo relacionado con el tema de conflicto colectivo de condiciones de trabajo; se define la huelga legal, se puntualiza los presupuestos que se deben llenar para que nazca a la vida jurídica la huelga legal, y se enumeran los requisitos que deben de cumplir los trabajadores previo a declararse en huelga; asimismo se hace referencia a los efectos que tiene la huelga legal.

En el Artículo 242 del Código de Trabajo se preceptúa lo relacionado a la huelga justa, sus presupuestos; regula también la huelga injusta, e indica los presupuestos que se

deben llenar para entender como tal. El mismo Artículo estipula cual debe ser la sanción a implementar a los patronos si la huelga es declarada justa, también estipula cual será las consecuencias que se darán si es declarada injusta la huelga.

Otro Artículo importante es el 243 del Código de Trabajo, toda vez que en este se contempla la prohibición de llegar a la realización de una huelga, dentro de estas encontramos que los trabajadores campesinos en tiempo de cosechas no pueden realizar huelga, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los respectivos productos.

Otra prohibición es para los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste, asimismo se prohíbe a los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionaren el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía públicas, y por último existe prohibición de realizar huelga a los trabajadores de las empresas o servicios del Organismo Ejecutivo, en todo el territorio de la república o en parte de él, cuando de su juicio se estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público, y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley.

En el Artículo 245 del Código de Trabajo, preceptúa textualmente que paro legal es la suspensión y abandonos temporales 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.

Del análisis del Artículo anterior se desprende el significado de lo que se debe entender

como paro legal, siendo este el abandono o suspensión de labores sostenido por el patrono, para defender sus intereses económicos, y que implica el cierre total de la o las empresas de trabajo.

En el Artículo 246 del Código de Trabajo se establece que el paro es legal cuando los patronos se ajustan a las disposiciones del Artículo 241 y Artículo 245, inciso b) del mismo Código y dan luego a todos sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para las partes, durante este período.

Este aviso se debe dar en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación. Artículo 247 del Código de Trabajo. Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se suspenden el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el Artículo 246 del mismo cuerpo legal, sin responsabilidad para las partes. En el Artículo relacionado se establecen los efectos de un paro legal.

El contenido de paro ilegal se encuentra regulado en el Artículo 250 del Código de Trabajo, el que establece que el paro ilegal es el que no llene los requisitos establecidos en el Articulo 249 del Código de Trabajo, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

Asimismo en el Artículo 251 del Código de Trabajo, se establecen los efectos que produce un paro que es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, siendo los siguientes:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;

b) Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los

trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas; y

c) Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes. Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho.

Y en el Artículo 252 del Código de Trabajo se puntualiza el paro justo, siendo aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono. Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, éste debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del Artículo 251 del mismo Código. En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono.

Nuestra legislación laboral hace referencia a la jurisdicción y competencia de los juzgados que deben de conocer de los conflictos colectivos de trabajo, lo cual se infiere en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 292, que los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias y conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo o de los hechos íntimamente relacionados con él;

b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo a las disposiciones del capítulo tercero de éste título.

Asimismo se toma en cuenta que esta jurisdicción es privativa, como doctrinaria y legalmente se conoce la jurisdicción de los Juzgado de Trabajo y Previsión Social, siendo estos los encargados legalmente a la intervención en los conflictos de condiciones de trabajo que surjan entre patronos y trabajadores.

CAPÍTULO V

5. Negociación colectiva de condiciones de trabajo

5.1. Definición

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 preceptúa que los derechos consignados son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en forma que fija la ley. Para este fin indica que el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Como lo establece el Artículo anterior la legislación guatemalteca, le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva.

De lo anterior se puede partir para definir la negociación colectiva de condiciones de trabajo, siendo que esta nacerá dentro de un pacto colectivo, en donde debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí 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. Tomando en cuenta lo descrito se puede definir como negociación colectiva como todo aquello que comprenda las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadotes, 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, de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.

Se hace una definición acorde a sus características, y se puede afirmar que negociación colectiva de condiciones de trabajo es una institución del Derecho Colectivo de Trabajo, de carácter instrumental, que surge previo a un conflicto colectivo

de carácter económico social, al cual pretende encontrar una solución con finalidad de crear mejores condiciones para la prestación del servicio, así como de la elevación del nivel económico y la dignidad del empleado, mediante la celebración o culminación de una negociación colectiva.

Pero en el presente trabajo se desea resaltar las negociaciones colectivas del sector público, y según lo establecido en varios Artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, y el Código de Trabajo, en donde en su cuerpo legal se reconocen instituciones como el derecho de sindicalización del sector público, se refiere también a la constitución de dichos sindicatos, su organización y funcionamiento, y dentro del tema principal de esta tesis, las normas anteriormente individualizadas preceptúan temas como lo son pactos colectivos, y negociación colectiva de condiciones de trabajo del sector público.

Basándose en lo anterior escrito, una definición personal ajustada a la institución es: Negociación colectiva del sector público es una de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, en donde participan especialmente servidores públicos como trabajadores y el Estado como patrono, es de carácter instrumental, a disposición del trabajo o servicio que se presta, aplicable al posible surgimiento de un conflicto colectivo de carácter económico social, la cual pretende encontrar una solución, con la finalidad de crear mejores condiciones para la prestación de servicios públicos en general; así como, la elevación del nivel económico social y la dignidad de los empleados o servidores públicos, mediante la celebración o culminación de una negociación colectiva o pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Estado y los trabajadores del sector público.

5.1.1. Convenciones colectivas de condiciones de trabajo

Cuando se refiere a las convenciones colectivas Guillermo Cabanellas, se está entre el convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de

una empresa, o de toda una profesión con respecto a uno o más empresarios, en lugar o tiempo determinado.

También convenciones colectivas en sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), da la siguiente definición citado por Guerrero Figueroa, al afirmar que las convenciones colectivas de condiciones de trabajo "es toda convención escrita, concluida por un cierto período entre uno o varios patronos a una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, por otra parte, con el fin de unificar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo."[24]

El criterio que se ostenta de convención colectiva es, el acuerdo resultante de la negociación colectiva. Es la solución a un planteamiento pacífico, regularmente por parte de los trabajadores, o un conflicto colectivo de carácter económico social, celebrado por un agrupamiento de trabajadores organizados en un sindicato o no; y por uno o varios patronos o una o varias asociaciones patronales, para regir durante un tiempo determinado; cuyo objeto fundamental es normar o reglamentar las condiciones de trabajo a que habrán de ajustarse las singulares relaciones de trabajo existentes o que en el futuro existan en las empresas o centros de trabajo a los que se extiendan sus efectos, procurando la elevación del nivel de vida y la dignidad de los trabajadores.

5.1.2. Pacto colectivo de trabajo

Para establecer que es pacto colectivo de condiciones de trabajo, se debe entender que es un acuerdo colectivo celebrado entre uno o varios empresarios o patronos por un lado y una o más agrupaciones de trabajo por otro, con el objeto de fijar las normas que

24 **Ibid.** Pág. 79.

regulan las condiciones de trabajo en un ámbito laboral determinado, así como los derechos y obligaciones de las propias partes del acuerdo.

Para Manuel Alonso García citado por Cabanellas los pactos colectivos de condiciones de trabajo, son acuerdos entre asociaciones profesionales de empresarios y de trabajadores con personalidad jurídica, constituida casi siempre por la parte trabajadora y cuyo objeto es fijar las condiciones a que habrán de ajustarse los contratos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso en ciertos casos para terceros no miembros de la asociación.

De conformidad con la definición citada por Raúl Chicas Hernández, Mario de la Cueva, lo define como "el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios."[25]

El estudio y análisis efectuado permite hacer una definición de pacto colectivo de condiciones de trabajo, como la siguiente: Es un acuerdo normativo, con carácter de ley profesional, negociado entre una o más asociaciones profesionales de trabajadores y uno o más patronos, individuales o colectivos, que tiene por objeto regular las condiciones de un ámbito laboral determinado, de obligatoria observancia para el patrono que lo suscribe y todos sus trabajadores, aplicable en un tiempo determinado en los contratos individuales de trabajo existentes y los que en futuro se celebren.

5.1.3. Regulación legal

La negociación colectiva de condiciones de trabajo no se encuentra explícitamente regulado en nuestro ordenamiento legal, pero sí está reguladas algunas instituciones que forman parte de la misma, tal como lo es el pacto colectivo de trabajo que se

[25] Chicas Hernández, **Ob. Cit**. Pág. 35.

encuentra regulado en el Artículo 49 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en donde indica que 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, también indica que tiene carácter de ley profesional. Como se observa no constituye una definición, sino solamente establece que es un pacto colectivo de condiciones de trabajo, en virtud de que no explica su naturaleza, ni sus atributos.

5.2. Derechos adquiridos a través de la negociación colectiva de trabajo a través de la costumbre

Según Cabanellas, el derecho adquirido es el que por razón de la misma ley, se encuentra irrevocable y definitivamente incorporado al patrimonio de una persona. El derecho adquirido representa una victoria de los derechos subjetivos de sus titulares, fuente del derecho objetivo.

Manuel Ossorio, lo define como incorporado definitivamente al patrimonio de su titular por haberse cumplido los presupuestos de hecho necesarios, según la ley vigente para darle nacimiento, por oposición a las simples expectativas, meras posibilidades de que el derecho nazca.

La legislación originada en el poder legislativo del Estado regula la relación laboral como lo es la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley del Servicio Civil, los contratos individuales de trabajo, o los convenios colectivos vigentes, contienen el conjunto de garantías y derechos que con el carácter de mínimo se otorga por el Derecho de Trabajo a los trabajadores, es decir, son derechos irrenunciables.

Como se sabe el Derecho de Trabajo está en constante desarrollo y evolución, que persigue el trabajador; ese desarrollo tiende a la obtención de tal finalidad. La creación de nuevos derechos o beneficios para el trabajador, lo que tan pronto adquieren

vigencia, no pueden verse disminuido so cercenados, no pueden abatirse. Adquieren la calidad de indisminuibles pero si superables. Estos nuevos derechos son irrenunciables porque desde que entran en vigor se convierten en derechos adquiridos y tienen aplicación en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en donde preceptúa serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

También el Artículo 1 de la Ley del Servicio Civil, preceptúa que esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulas ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece, de los que la Ley del Servicio Civil señala y de todos los adquiridos con anterioridad.

La negociación colectiva comparte la calidad de fuente del Derecho del Trabajo y puede rebasar los derechos otorgados por la ley a favor del empleado desplazando a la propia ley adjudicándole nuevos derechos con carácter de mínimos e irrenunciables convirtiéndose en derechos aquellos. Se convierten en el nuevo estatuto laboral mínimo de los empleados.

Por lo anterior, resulta negativo y fuera de todo contexto legal que las partes que suscribieron el pacto colectivo de condiciones de trabajo pretendan ejercer facultades, funciones, deberes u obligaciones que perjudiquen, obliguen o desfavorezcan a los trabajadores en sus derechos adquiridos amparados en una negociación colectiva por el hecho de haber denunciado el instrumento que ha regido como Ley Profesional

dentro de un centro de trabajo, reacción que en muchos sindicatos se está dando en la actualidad.

5.2.1. Prestaciones sociales económicas

Son prestaciones que la propia Constitución Política de la República de Guatemala le otorga a cualquier trabajador como garantía, estabilidad, que por derecho les corresponde; desde luego pueden ser superadas por las leyes y reglamentos, así como pactos o convenios que suscriban los patronos y los trabajadores, que luego de ser ratificados pasan a ser ley para los dos. Las prestaciones más relevantes para el trabajador son:

a) Por fallecimiento: que según lo preceptúa el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala en su inciso p), esta es la obligación del empleador de otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapaces de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

   También el sector público, tiene regulado una prestación Post-Mortem, en el Artículo 73 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, el que preceptúa que en caso de fallecimiento de un servidor público, se tienen los derechos siguiente: al pago de gastos funerales, el cónyuge, persona unida de hecho declarada legalmente, hijos mayores o menores de edad o incapacitados declarados legalmente, los padres o hermanos del causante, hasta la suma que resulte mayor entres dos mil quetzales, y el monto de los dos último sueldos o salarios mensuales devengados por el causante. Si el gasto funerario fuera menor del monto de los dos últimos sueldos o salarios mensuales, se reconocerá únicamente el pago del monto de la factura; a

prestación póstuma, el cónyuge, la persona unida de hecho declarada legalmente, hijos menores de edad o con impedimento físico, a través de su representante legal y los padres que dependían económicamente de él, a un monto equivalente a un mes de salario o sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de cinco meses de sueldo o salario; a otras prestaciones, el cónyuge o persona unida de hecho declarada legalmente, hijos o padres, en ese orden de prioridad, tendrán derecho a cobrar sin trámite judicial alguno, los sueldos o salarios que hubiere devengado el causante y que estén pendientes de pago, así como las prestaciones por vacaciones, aguinaldo, bonificación anual, bono de transporte, bono de antigüedad, bono vacacional, bono profesional y cualquier otra prestación reconocida legalmente hasta el día de su fallecimiento.

b) Por enfermedad y accidentes en general: según el Código de Trabajo, estas son una de las causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo, pero que genera prestaciones, tal como lo preceptúa el Artículo 67 del Código de Trabajo en donde indica que el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda. Y si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto. Y si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto de Seguridad Social, o si la responsabilidad del patrono no está fijada por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento.

   Por privación de libertad del trabajador: esta es una de las causas de suspensión individual total del contrato de trabajo, según el Código de Trabajo, que preceptúa en su Artículo 68, que son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo la prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decrete. Esta regla rige en el caso de la prisión provisional, siempre

que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su encarcelamiento bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso. Lo único para que esta prestación se otorgue es dar aviso del mismo cinco días siguientes y dos días siguientes al momento en que obtuvo su libertad.

5.2.2. Prestaciones de orden recreativo

En esta prestación el patrono tendrá que hacer una inversión por una sola vez a efecto de la creación de un centro recreativo cuya ubicación será determinada por el patrono y los trabajadores, puede ser un lugar fijo, o bien puede ser diversos lugares, ambos podrán hacer uso de ese beneficio, en horas libres, para una mejor convivencia entre las partes de la relación laboral, para despejar sus sentidos, por lo que ambos tendrán la obligación de cuidar las instalaciones para que no se deterioren las áreas.

5.2.3. Prestaciones para el desarrollo sindical

Estas prestaciones son otorgadas dentro de las cláusulas de un convenio o pacto de condiciones de trabajo, siendo las más reconocidas, las siguientes:

a) Cláusula de exclusión; y dentro de la misma se establecen la exclusión de ingreso que es la ley que no admite como trabajador de la empresa, sino a quienes estén afiliados, la exclusión por separación que es la facultad de pedir y obtener del empresario la separación de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte, la exclusión ferrocarrilera, que se da cuando

un trabajador ha cesado por reducción de personal aún recibiendo su indemnización, seguirá conservando el derecho que haya adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos si estos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

b) Cláusula de inamovilidad sindical, que es el privilegio de los miembros del comité ejecutivo y miembros fundadores para no ser despedidos, mientras no se prueben en juicio ordinario laboral la causa en que se funda para dar por terminado el contrato.

c) Cláusula de exoneración de toda clase de impuestos fiscales y municipales; los impuestos relacionados son aquellos que pueden ser anotados como gravamen sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase, exoneración del impuesto de papel sellado y timbres en todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramitan ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, los mismos que no será necesario de pagar dentro de un pacto o convenio, en virtud de estar exonerados de conformidad con la ley.

c) Cláusula de libre adquisición de bienes muebles e inmuebles, que es el privilegio de adquirir sin finalidad de lucro toda clase de bienes muebles e inmuebles que le sirvan para cumplir sus fines y mejorar la atención a sus afiliados.

d) Cláusula de deducción del impuesto sobre la renta de la cuota sindical.

e) Cláusula de aporte patronal para el pago de los costos de la negociación colectiva: como una contribución en el pago de los costos que signifique la negociación, en donde el empleador contribuye usualmente con el cincuenta por ciento del total del gasto.

5.3. Cursos de capacitación y seminario

Estos son beneficios para los trabajadores para el desarrollo personal y colectivo de los trabajadores, por lo general para gozar de estos beneficios, es necesario que se otorgue permiso para asistir a los mismos, ya que no es necesario tener la convicción de que se conoce todo, además en el ámbito de negociación colectiva de condiciones de trabajo se necesita el conocimiento para llevar a cabo las mismas con un sentido imparcial, lo cual desde luego no se logra si no se capacita a los integrantes del sindicato, por lo que se dan las licencias de carácter sindical con goce de sueldo, las cuales son concedidas a los miembros de un sindicato por un año, para que pueda concurrir a seminarios, congresos y cursillos sindicales, para los cuales fueren invitados, bajo algunas condiciones, que pueden variar.

Dentro de las licencias de carácter sindical se puede otorgar, hasta quince días, si el evento tuviere lugar en el territorio nacional y hasta ocho meses, si el evento se realizare en el extranjero; podrán gozar la licencia hasta tres miembros de un sindicato al mismo tiempo. El patrono se compromete a respetar los permisos sindicales que por costumbre reiterada se hayan autorizado para el comité ejecutivo y consejo consultivo, conceder doscientas horas mensuales a los coordinadores regionales que se dedicarán con el mismo objeto para tareas de campo.

5.4. Inamovilidad del comité ejecutivo y consultivo

La inamovilidad “se constituye en la cláusula de garantía sindical que impide la terminación de los contratos de trabajo de los dirigentes sindicales sin juicio previo de declaración, con el propósito de proteger su función frente a la posición del patrono.”[26]

En el Artículo 223 literal d) del Código de Trabajo, regula la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo definitivo, y el comité ejecutivo provisional de un sindicato en formación que también gozan de inamovilidad, misma que en el caso de

[26] Colombo, Leonardo, **La restitución de los dirigentes sindicales**, Pág. 214.

los dirigentes provisionales de los sindicatos en formación empieza desde el momento en que se da aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, y se prolonga por todo el tiempo que dure el trámite de reconocimiento de personalidad jurídica del sindicato y hasta doce meses después; mientras que en el caso de los dirigentes definitivos la inamovilidad empieza desde que se da aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo y se prolonga por dos años que duran en el ejercicio de sus cargos y hasta doce meses después de entregado el cargo.

Como una garantía de estabilidad de los dirigentes el derecho a la reinstalación, que implica, para el empleador que ha despedido a un dirigente sindical sin acudir a la declaración previa, establecido en el Artículo 223 inciso d) relacionado, la obligación de reinstalar al dirigente despedido en el mismo puesto y condiciones en que se venía desempeñando, teniendo también que pagarle los salarios dejados de percibir durante el tiempo en el que permanecieron ilegalmente despedidos.

5.5. Plan de retiro del trabajador

Al referirse al retiro del trabajador, se refiere a la terminación unilateral del contrato de trabajo, a la extinción del contrato individual, que le corresponde exclusivamente al trabajador. Asimismo “por terminación de contrato de trabajo debemos entender en forma lisa y llana, la cesación definitiva de los efectos de la relación jurídica por causas no imputables a ninguna de las partes.”[27]

La anterior definición es diferente a lo que la legislación laboral preceptúa, donde se entiende por terminación de contrato de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o que ocurra lo mismo, por disposición de la ley y cuyas circunstancias extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

[27] Kaye, Dionisio, **Relaciones individuales y colectivas del trabajo**, Pág. 297.

Desde el punto de vista del Código de Trabajo, puede estimarse que la definición propuesta anteriormente, en relación a la terminación, no sólo es congruente, sino además utiliza un término que va de acuerdo con la naturaleza del Derecho de Trabajo, y que no permite la injerencia de instituciones puramente civiles dentro del mismo, lo que no se puede expresar de lo afirmado en dicha definición emanada por Dionisio Kaye en su obra Relaciones individuales y colectivas del trabajo, siendo que en otro pasaje de su obra identifica a la terminación del contrato de trabajo como rescisión del contrato, y la define como "la disolución de las relaciones individuales de trabajo, motivada por un hecho imputable al trabajador o al patrono."[28] Es decir, que para identificar la interrupción de la relación laboral o de trabajo se utiliza el término rescisión, el cual no es congruente con la naturaleza que corresponde al Derecho de Trabajo, pues la rescisión es una institución típica del derecho común, mediante la cual las partes pueden ponerle fin al contrato civil, por diversas causas pactadas en él mismo, por lo que se puede considerar que la definición propuesta por el Código de Trabajo es la más correcta y acertada.

La terminación unilateral del contrato de trabajo es una de las causas de la terminación de los contratos de trabajo, normada en el Artículo 76 del Código de Trabajo, que se refiere a la terminación del contrato de trabajo o relación de trabajo, producida por voluntad del trabajador, por medio de la presentación de su renuncia, ésta causa de terminación se encuentra prevista en la legislación laboral para el caso en el que el trabajador quiera producir la presentación de su renuncia, pero en ningún caso se refiere a que el empleador pueda también por medio de un decisión unilateral terminar el contrato de trabajo. Esto obedece a que en la legislación laboral se refiere a la terminación unilateral exclusiva al trabajador y no al empleador a quien expresamente le impide la posibilidad de interrumpir la continuidad de la relación laboral por esa vía, solamente cuando la conducta del mismo empleado le faculte el hecho, porque las causas que dan por terminado el contrato de trabajo a favor del empleado si están en ley. Lo afirmado anteriormente es causa del principio de estabilidad a favor del trabajador.

---

[28] **Ibid.** Pág.300.

Cuando se habla de renuncia, el preaviso se constituye en la obligación fundamental que la ley establece como presupuesto para la terminación del contrato del trabajo por decisión del trabajador, tal como lo preceptúa el Artículo 83 del Código de Trabajo, en donde establece que el trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipula en dicho contrato o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

a) Antes de ajustar seis meses de servicio continuos, con una semana de anticipación por lo menos;

b) Después de seis meses de servicio continuos, pero menos de un año con diez días de anticipación por lo menos;

c) Después de un año de servicios continuos, pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y

d) Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo de igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Por otro lado, lo importante de la figura del preaviso, no sólo es que se constituya en un presupuesto indispensable para poder llevar a cabo la terminación del contrato de trabajo, por decisión del trabajador, sino que además de él deriva la posible responsabilidad que pueda existir para el trabajador en el caso de no observarlo, pero

también como lo preceptúa el Artículo en mención, los plazos del preaviso pueden ser objeto de cambio, según acuerdo y conveniencia entre las partes, pero nunca excederán de las contempladas en ley.

5.6. Derechos, obligaciones y prohibiciones, previstas para el trabajador público, según la Ley del Servicio Civil

5.6.1. Derechos

Según el Artículo 61 de la Ley del Servicio Civil, los derechos de los servidores públicos en los servicios por oposición, además de los contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala, son que no serán removidos de sus puestos, a menos que incurran en causal de despido, que van a gozar de un período de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles, después de cada año de servicios continuos, no son acumulables, no compensables en dinero, salvo que no se haya disfrutado al cesar la relación laboral, que pueden gozar a treinta días de licencia, los empleados expuestos a riesgos que causen enfermedad profesional, asimismo tienen derecho a licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramientos y otras causas, y a enterarse de las calificaciones periódicas de sus servicios; y dentro de los derechos importantes se encuentran que van a recibir en la primera quincena del mes de diciembre de cada año un aguinaldo en efectivo, que van a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, o la parte proporcional trabajado, este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos; y que van a gozar del régimen de jubilaciones, pensiones y montepíos; asimismo tendrán derecho a recibir un subsidio familiar cuando las condiciones fiscales lo permitan, y derecho al ascenso a puesto de mayor jerarquía y sueldo, mediante la comprobación de eficiencia y méritos; y a un sueldo justo que le permitan una existencia decorosa, de acuerdo a las funciones que desempeñe y a los méritos de su actividad personal. Los derechos específicos para mujeres trabajadoras es el derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta y cinco días después, con goce de salario.

También en el Artículo 63 de la Ley de Servicio Civil, establece el derecho de asociación para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. También preceptúa que las asociaciones formadas por los servidores públicos no pueden participar en actividades políticas. Quedando prohibida la huelga de los servidores públicos.

5.6.2. Obligaciones

Como lo establece el Artículo 64 de la Ley del Servicio Civil, son deberes de los servidores públicos, jurar, acatar y defender la Constitución Política de la República de Guatemala, cumplir y velar porque se cumpla la presente ley y sus reglamentos, acatar las órdenes e instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos, desempeñando con eficiencia las obligaciones inherentes a sus puestos y en su caso, responder por abuso de autoridad y de la ejecución de las ordenes que puedan impartir, sin que queden exentos de la responsabilidad que les corresponde por acciones de sus subordinados, guardar discreción, aún después de haber cesado en el ejercicio de su cargo, observar dignidad y respeto en el desempeño de sus puestos hacia el público, cuidar de su apariencia personal y tramitar con prontitud, eficiencia e imparcialidad los asuntos de su competencia, evitar dentro y fuera del servicio la comisión de actos reñidos con la ley, la moral y las buenas costumbres, que afecten el prestigio de la Administración Pública; dentro de otras obligaciones están las de asistir con puntualidad a sus labores, a actuar con lealtad en el desempeño de sus funciones, a aportar su iniciativa e interés en beneficio de la dependencia en la que sirvan y de la Administración Pública en general; y atender los requerimientos y presentar los documentos e informaciones que la Junta o la Oficina Nacional de Servicio Civil les solicite.

5.6.3. Prohibiciones

Según lo establecido en el Artículo 65 de la Ley del Servicio Civil dentro de las prohibiciones generales a los servidores públicos están, el no hacer discriminaciones

por motivo de orden político, social, religioso, racial o de sexo, que perjudiquen o favorezcan a los servidores públicos o aspirantes a ingresar en el Servicio Civil; a la misma vez ningún funcionario ni empleado debe usar su autoridad oficial para obligar o permitir que se obligue a sus subalternos a dedicarse a actividades políticas dentro o fuera de su función como servidores públicos, ni a hacer cualquier otra actividad a favor o en contra de partido político alguno.

Dentro de las prohibiciones especiales a los servidores públicos, tal como lo preceptúa el Artículo 66 de la Ley del Servicio Civil, que se les tiene prohibido el solicitar o recibir dádivas, regalos o recompensas de sus subalternos o de los particulares y solicitar, dar o recibir dádivas de sus superiores o de los particulares, con el objeto de ejecutar, abstenerse de ejecutar, o ejecutar con mayor esmero o retardo cualquier acto inherente o relacionado con sus fines, o hacerlo con el fin de obtener nombramientos, aumentos de salario, promoción u otra ventaja análoga; se les prohíbe solicitar o recoger, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores públicos, salvo excepciones calificadas, también se prohíbe ejercer actividades o hacer propaganda de índole política durante y en el lugar de trabajo, tomar en cuenta la filiación política de los ciudadanos para atender sus gestiones, favoreciéndolos o discriminándolos; se les prohíbe coartar directa o indirectamente la libertad de sufragio; asimismo hace referencia a que ninguna persona podrá desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de quienes presten servicios en centros docentes o instituciones asistenciales y siempre que los horarios sean compatibles.

5.7. Ventajas económicas y análisis del pacto en contrario

Tal como lo prevé el Código de Trabajo en su Artículo 90, último párrafo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

Lo que debe entenderse de lo escrito anteriormente, es que las ventajas económicas

serán todos aquellos beneficios que se le preste al trabajador, sin estar regulados como obligación, sino como una opción de complementar el salario, que podría ser vestuario, alimento, vivienda, transporte; de cualquier naturaleza y siempre en pos del trabajo, se entenderá como una ventaja económica, pudiendo ser esta pactada en porcentaje mayor al regulado en ley, pudiendo ser más que el treinta por ciento, pero esto solo se puede hacer por medio de pacto, acuerdo o convención entre patronos y trabajadores, y una vez este se efectúe de manera continua, se convierte en costumbre y como consecuencia en ley para los patronos y trabajadores, de lo que se entiende que no solo la clase trabajadora agrícola podría percibir este tipo de beneficio de su patrono, sino que en una interpretación extensiva comprendería incluso a los trabajadores no agrícola. Otro punto importante es que no precisamente este tipo de beneficio tiene que estar contemplado o plasmado en escrito, pudiendo realizar estas convenciones de forma verbal, y con el solo cumplimiento de lo convenido por parte del patrono, y con el transcurso del tiempo se vuelve ley para las partes.

CAPÍTULO VI

6. Motivos de la parcialidad sindical en la negociación colectiva de trabajo en el sector público

Para iniciar el presente capítulo es importante saber el significado de palabras fundamentales dentro del tema central del mismo, como lo es la palabra parcial, la que se debe entiende como perteneciente o relativo a una parte del todo. Lo que se entiende de esto es que no es cabal o completo. Por lo que al indicar que una persona es parcial se está diciendo que es una persona que juzga o procede con parcialidad, o que la incluye o denota a algo en particular, y no general como es el fundamento de la imparcialidad.

En casos concretos al indicar que una persona es parcial con otra, se está indicando en otras palabras, que sigue el partido de alguien, o está siempre de su parte, que es partícipe de un asunto en particular.

Otra palabra importante dentro de este tema es la que se deriva de la palabra parcial, como lo es la parcialidad, y al referirnos a la misma estamos indicando la unión de algunas personas que se confederan para un fin, separándose del común y formando cuerpo aparte. Que la parcialidad es el conjunto de muchas personas, que componen una familia o fracción separada del común.

Otras personas al referirse a la parcialidad están indicando que existe amistad, estrechez, familiaridad en el trato, designio anticipado o prevención en favor o en contra de alguien o algo, que da como resultado la falta de neutralidad o insegura rectitud en el modo de juzgar o de proceder, cuando se trata de un juez. En otras palabras, juzgar algo o favorecer a una parte en conflicto con otra actuando con parcialidad.

Por lo que en textos jurídicos al referirse que una persona actúa parcialmente, se refiere a que su actuar es en pos de una amistad y familiaridad en cuanto a una o más partes,

apasionadamente, sin la debida equidad.

Para conocer los motivos que llevan a la parcialidad de los dirigentes sindicales en las negociaciones de condiciones de trabajo del sector público, que es el tema central de este capítulo y para obtener resultados objetivos en la presente investigación, se realizaron entrevistas a personas que participan y se encuentran íntimamente ligados por una u otra forma con el tema, tal como lo son trabajadores públicos sindicalizados, dirigentes sindicales, y trabajadores públicos no sindicalizados, de sindicatos de las instituciones estatales tales como Organismo Judicial, Ministerio Público y Procuraduría General de la Nación, quienes gustosamente atendieron y respondieron las interrogantes dirigidas de acuerdo a su experiencia, conocimiento, pero pidiendo discreción en sus nombres, la cual se respeta y por eso no se anotará su nombre, y se hará referencia solo a lo manifestado.

6.1. Motivos políticos

6.1.1. Falta de comunicación obrero-patronal para llevar a cabo negociaciones colectivas

En este tema los trabajadores no sindicalizados entrevistados opinaron que hay varios obstáculos en las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público, siendo la principal la falta de comunicación entre trabajadores no sindicalizados, los sindicalizados y el patrono, al igual que la falta de voluntad política o dificultad que plantean los funcionarios públicos para discutir una negociación colectiva y la discrecionalidad que tienen de hacer efectivas las disposiciones convenidas, que si quieren las hacen o no, pero estas negociaciones son voluntades de ambos, por lo tanto no deberían de llamarse obstáculos, es derecho para ambos, porque está establecido y debe procederse conforme la ley, pero aún así conforman obstáculos para el desarrollo personal y económico de los sindicalizados y no sindicalizados.

Los trabajadores sindicalizados, y sus dirigentes opinaron que los funcionarios que

dirigen la Administración Pública, desconocen los procedimientos administrativos y de las leyes laborales, porque son nombrados sin la experiencia y conocimiento necesario, ese es el problema de la falta de comunicación entre el patrono con el obrero, y en ese sentido afecta igual al sector público, ya que el único vínculo que podría existir para una negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo, desconoce del tema, o se ve beneficiado personalmente frente a la no negociación.

6.1.2. Beneficios personales que implica ser parte de un sindicato

En relación a este tema los trabajadores no sindicalizados, sindicalizados y dirigentes sindicales opinaron que según lo establecido en el Artículo 223 del Código de Trabajo, los miembros del comité ejecutivo definitivo, como del comité ejecutivo provisional de un sindicato en formación, gozan de inamovilidad, misma que en el caso de los dirigentes provisionales de los sindicatos en formación empieza desde el momento en que se da aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, y se prolonga por todo el tiempo que dure el trámite de reconocimiento de personalidad jurídica del sindicato y hasta doce meses después, mientras que en el caso de los dirigentes definitivos la inamovilidad empieza desde que se da aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo y se prolonga por dos años que duran en el ejercicio de sus cargos y hasta doce meses después de entregado el cargo, por lo que la inamovilidad viene siendo un beneficio personal, tanto de los integrantes del comité ejecutivo provisional como del comité ejecutivo definitivo, motivo por el cual los dirigentes se sientes seguros de su estabilidad laboral, y no la dañarían por una negociación, que a su parecer podría poner en peligro su beneficio personal.

Los beneficios personales es uno de los principales motivos de las malas negociaciones entre el Estado y el trabajador público, porque esta es una garantía de estabilidad, en donde si el patrono ha despedido a un dirigente sindical sin acudir a la declaración previa, debe de reinstalarlo en el mismo puesto y condiciones en que se venía desempeñando, teniendo también que pagarle los salarios dejados de percibir durante el tiempo en el que permanecieron ilegalmente despedidos.

Dentro de los beneficios que se logran de una negociación, también se incluyen los personales de dirigentes e integrantes de un sindicato, cuando entre los convenios o pactos se acuerda que no se hará efectiva la negociación pactada, porque no es lo mismo negociar condiciones de trabajo y negociar que se haga efectivo lo acordado en dicha negociación, los beneficios varían, desde una dádiva monetaria, hasta una recompensa en especie, a los dirigentes sindicales y a los que participan, pero con un solo objetivo, la no paga de por vida de un aumento salarial u otro beneficio acordado dentro de una negociación colectiva de condiciones de trabajo, sino solamente a los que la negociaron, y que no se transforme en costumbre, porque es bien sabido que la costumbre se convierte en ley.

6.1.3. Falta de propuestas apegadas a la realidad del más débil de la relación laboral

Los trabajadores no sindicalizados hicieron mención a la regulación del Decreto 35-96 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en donde según su opinión, la falta de propuestas apegadas a la realidad del más débil se enfoca más en la ley, en virtud de que las ventajas que proporciona es sólo para el Estado; con este Decreto, se frenó que los trabajadores públicos se fueran a huelga de hecho por cualquier motivo, esto va definitivamente en beneficio de los ciudadanos, pero para los trabajadores públicos es perjudicial porque resulta que habiendo emplazamiento se puede despedir a los mismo sin autorización judicial.

Los trabajadores sindicalizados y dirigentes concluyeron que la falta de propuestas apegadas a la realidad, es lo que ha truncado el desarrollo de las negociaciones, porque es cierto que las negociaciones colectivas están enmarcadas en ley, realmente no es que no procedan esas negociaciones, sino, lo que pasa es que el mayor problema en el sector público es que depende de un presupuesto anual, en el cual el estado no ha previsto o proyectado una cantidad de dinero en una partida especifica para satisfacer o cubrir los resultados de una negociación colectiva, dentro de los rublos de la partida presupuestaria de cada una de las entidades estatales. Esta falta de rublo específico es el que vulnera la libre negociación de pactos o convenios colectivos de

trabajo, toda vez que el Estado o sus dependencias hacen referencia dentro de un pacto colectivo que este tomará vigencia al momento que sea modificado y ampliado el presupuesto anual asignado, ya que no existe rublo para cubrir las negociaciones pactadas.

6.2. Motivos sociales

6.2.1. Desintegración interna de los sindicatos durante las negociaciones colectivas de trabajo

Con relación a este tema los trabajadores no sindicalizados opinaron que la desintegración interna de un sindicato se ha hecho muy común, incluso discriminación entre ellos, y realmente eso viene desde su integración como tal, he incluso la misma ley nos da la respuesta de ello, porque según lo preceptuado en el Artículo 220 literal d), y 223 liberal b) del Código de Trabajo, se les exigirá a los miembros del comité ejecutivo provisional, una declaración jurada en la que conste la carencia de antecedentes penales, el ser trabajador activo al momento de la elección y cuando menos tres de ellos deben saber leer y escribir, lo que hace la diferencia desde ya de cada uno de ellos, y claro está que los que llenen todos los requisitos, serán los lideres y estos tomaron las decisiones parcialmente logrando beneficios personales, aprovechándose de la ignorancia de los otros miembros que no se sepan leer, ni escribir.

Al respecto los trabajadores sindicalizados y dirigentes manifestaron que en un sindicato no siempre habrán acuerdos, porque entonces no tendrían su razón de ser, claro está que siempre habrán discrepancias entre los miembros de los comités, pero a veces esas discrepancias son el resultado de malas negociaciones, porque no se logra poner de acuerdo con todo el sindicato, y por eso a veces se toman decisiones que según ellos son las mejores para todos, pero que al final de cuentas perjudican sin que se den cuenta.

6.2.2. Beneficios patronales que implica la manipulación laboral en las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público

Con relación a este tema los trabajadores no sindicalizados, sindicalizados y dirigentes manifestaron, que el Estado como siempre paternalista, que a base de normas jurídicas quiere manejar antojadizamente las conquistas laborales, es lo que evita el mejoramiento y cumplimiento de las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, tal como lo vemos en las reformas del Decreto 35-96 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en donde solo contemplan ventajas sólo para el Estado, ya que con éste se frenó que los trabajadores se fueran a la huelga de hecho por cualquier motivo, con esto se cercenó los derechos mínimos contemplados en la norma constitucional, limitando los derechos de poder exigir o reclamar derechos. Esta ley le da la garantía al Estado para destituir a los trabajadores sin el debido proceso, haciendo al Estado, juez y parte, para impulsar su política neoliberal de concesión y privatización de las instituciones del Estado.

Incluso en el reglamento interno, a los servidores públicos de nuevo ingreso, se les contrata por medio del renglón cero veintinueve, por un plazo establecido entre tres, seis, nueve meses o un año, con todas las prohibiciones habidas y por haber, limitando de esa manera la determinación de poderse organizar en asociaciones profesionales como sindicatos, mucho menos el de poder llegar a una negociación colectiva, claro que esta es una ventaja para el Estado. El renglón cero veintinueve, no es más que la contratación por servicios técnicos profesionales de forma temporal, con una serie de prohibiciones para los que son contratados y estos, no puedan gozar de los mismos derechos laborales que los trabajadores o servicios públicos presupuestados.

6.2.3. Falta de control sindical en la imparcialidad para una mejor forma de negociar condiciones de trabajo en el sector público

En relación a este tema los trabajadores no sindicalizados, sindicalizados y dirigentes manifestaron, que son de la opinión de que la falta de control en la imparcialidad para

lograr una negociación exitosa es porque a veces el sindicato no tiene la suficiente experiencia para tener el poder y la potestad o la suficiente coerción para frenar esos actos parciales al momento de suscribir negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, lo cierto es que, los que cometen las infracciones a la imparcialidad son los mismos dirigentes, a veces por beneficios personales, a veces por ignorancia, o por manipulaciones de la misma parte suscriptora como lo es en este caso el Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, como órganos estatales. El control estaría en la regulación interna de un sindicato, pero lamentablemente la misma está manipulada por el propio Estado.

6.3. Motivos Jurídicos

6.3.1. Régimen legislativo débil frente a negociaciones colectivas de trabajo, sin protección a la parte más débil de la relación laboral

Con relación a este tema los trabajadores no sindicalizados manifestaron, que la infracción a la ley, y la falta de voluntad de los funcionarios públicos es lo que debilita el régimen legislativo con relación a las negociaciones de condiciones de trabajo, y lo más normal es que al que afecta es al trabajador como parte más débil de la relación laboral.

Los trabajadores sindicalizados y dirigentes manifestaron que la constante impunidad, el irrespeto a la ley, la falta de medidas coercitivas, para el Estado para que asuma su obligación como patrono, son la mejor forma de salir rápido de las obligaciones que le corresponden, y luego para no negociar condiciones de trabajo que se le salgan de las manos.

Afirman que también los pocos recursos económicos presupuestarios, que tiene el Estado, en sus ingresos y egresos, disminuidos a conciencia para no cumplir las negociaciones que se podrían dar, el irrespeto al debido proceso, la manipulación e instauración de una legislación casuística en contra del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, represalias directas y la impunidad con que se

practican, son los pilares de que el régimen legislativo sea manipulado frente a las negociaciones colectivas de trabajo, sin protección a la parte más débil de la relación laboral como lo es el servidor público.

Uno de los entrevistados hizo hincapié en un detalle contenido en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, ya que a la vigencia de esta ley provocó que los trabajadores del sector público ejercieran los derechos contenidos en ella, resultado de esas acciones los inspectores de trabajo notificaban a los funcionarios públicos y autoridades superiores de las instituciones descentralizadas y autónomas, los proyectos de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, lo que provocó lógicamente que se estableciera la fecha inicial para su negociación y como efecto determinaban el plazo de la vía directa, que es un requisito que exige el Decreto número 71-86 del Congreso para acudir a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, ante los acontecimientos, el gobierno del año 1996 al año de 1999, asumió una actitud reaccionaria y con fecha veintiuno de septiembre de 1998 el Ministerio de Trabajo y Previsión Social comunicó al Inspector General de Trabajo que al emitirse la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se admitió la aplicación del Código del Trabajo, siempre que no contravenga otras disposiciones legales, a situaciones específicas tales como la constitución, organización y funcionamiento de las entidades sindicales, negociaciones colectivas y huelga, y de cualquier otra participación, salvo el caso en que fuera solicitada voluntariamente por ambas partes, resulta ilegal, en virtud de lo expuesto, se le hizo saber que a partir de la fecha, esa Inspección y sus Inspectores deberían de abstenerse de intervenir en asuntos relacionados con el sector público, como lo ordenan las leyes del país. Como resultado de dicha comunicación, el Inspector General de Trabajo, emitió circular para todos los Inspectores de Trabajo en la cual se les indicó que deberían abstenerse de intervenir en los casos mencionados en dicho oficio.

Pero con el ascenso del nuevo gobierno, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emitió el Acuerdo Ministerial número 040-2000 de fecha veinticuatro de enero de dos mil, que dejó sin efecto las disposiciones emanadas por dicho Ministerio con relación a

materia del sector público y a la vez ordenó a la Inspección de Trabajo que a partir de ésta última fecha participaran haciendo uso de su función mediadora y conciliadora en todos los conflictos de carácter económico-social que se suscitaran entre trabajadores y empleadores, tanto del sector privado como del sector público, incluyendo a las municipalidades del país.

Con este Acuerdo el Ministerio considera que se resuelve todo lo relativo a las negociaciones del sector público. Con lo anterior se puede dar a conocer lo débil del régimen legislativo en relación a las negociaciones de condiciones de trabajo del sector público de Guatemala. De lo anterior manifestado se debe anotar que el trámite de negociaciones, homologaciones y denuncias de pactos colectivos de condiciones de trabajo del sector público, queda subordinado al Acuerdo Gubernativo número 221-94, el cual se refiere solo a la Empresa o Centro de Producción Determinada, eso quiere decir que el sector público ni siquiera tiene una ley que regule su propio trámite en lo que son sus negociaciones, ya que sería absurdo afirmar que las dependencias del Estado son empresas o centros de producción, desnaturalizando su función como entidad pública destinada a satisfacer necesidades sociales.

En relación a lo anterior, otro de los entrevistados manifestó que también en las leyes internacionales como lo son el Convenio 98 referente al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, existe una desigualdad, toda vez que en el Artículo 6 de dicho Convenio preceptúa, en relación a la negociación colectiva de trabajo que el convenio no trata la situación de los funcionarios públicos en la Administración del Estado y no deberá interpretarse en menoscabo de sus derechos o sus estatutos, lo cual deja puerta abierta a la manipulación del mismo Estado para con sus servidores públicos.

6.3.2. Regulación interna de un sindicato para llevar a cabo la imparcialidad en la negociación colectiva de trabajo del sector público

Los trabajadores no sindicalizados, sindicalizados y dirigentes opinaron que la regulación interna para llevar a cabo la imparcialidad en las negociaciones colectivas de

condicione de trabajo se ve manipulado por el más fuerte de la relación laboral, en este caso es el Estado, porque ellos por medio de la Inspección General de Trabajo, tendrán que autorizarlos, claro está que si existiere elementos que dañaren al Estado, estas tendrían que ser reformados, por lo mismo creen que no está bien establecido la coercibilidad a que se deben de someter a los infractores de la leyes internas del mismo sindicato, al cometerse la parcialidad en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo en el sector público, por beneficios propios de cada dirigente, y con esto es el servidor público el único que pierde.

En otro sentido los entrevistados opinaron que si la regulación interna o normativa de cada sindicato fuera general y formal, que fuera aprobada en Decreto sindical, por decirlo de alguna manera que solo fuera aprobado por todos los integrantes del grupo sindical, y no se necesitara de la aprobación de la Inspección General de Trabajo, que aun debiendo de ser una entidad independiente, esta somete a sus decisiones a la opinión del mismo patrono para todos, siendo este el Estado a través de sus diferentes instituciones, todo sería diferente, la imparcialidad sería el principio rector de cada una de las negociaciones, integraciones de los sindicatos, y normativa bajo la cual actuarían cada uno de los integrantes de cada sindicato del sector público.

CAPÍTULO VII

7. Consecuencias de las manipulaciones patronales en las negociaciones colectivas de trabajo y el valor laboral de imparcialidad como principio en las negociaciones del sector público en Guatemala

7.1. Consecuencias económicas

Según con lo manifestado por las personas entrevistadas se pudo deducir que las consecuencias económicas que tienen las malas negociaciones colectivas de condiciones de trabajo entre el sector público con el patrono, por la parcialidad de los dirigentes sindicales en dichas negociaciones son:

Según los trabajadores no sindicalizados, las consecuencias económicas son que se dejan de cubrir aspectos importantes, que se logra solo con la negociación colectiva como lo es el aumento del salario para los servidores públicos, generando con esto más inflación, la no dignificación del servidor público como elemento importante para el Estado, para poder llegar a cumplir una de sus obligaciones o fines que es la realización del bien común, a través de los servicios; realmente para ellos es bueno que el Estado trace sus políticas de trabajo, y que estas estén bien definidas, no solo en la normativa jurídica, sino que dentro del presupuesto asignado al Estado y a cada una de sus instituciones se encuentre establecido un rublo específico dentro del presupuesto anual asignado para que pueda cubrir las necesidades de los trabajadores y de su familia y superación de derechos mínimos establecidos en normas nacionales e internacionales, que pueden ser superados por medio de la negociación colectiva de condiciones de trabajo, y que no se condicione hacer efectivo dicho convenio por la no asignación del rublo relacionado.

Realmente no se puede mejorar muchas cuestiones, porque estos se rigen como se había relacionado anteriormente, por un presupuesto salarial anual del Estado, porque los efectos económicos que resulten de la negociación, siempre estarán sujetas a las

necesidades presupuestarias. Muchas de las condiciones de trabajo objeto de la convención, repercuten en forma favorable en el aspecto económico de los servidores públicos, no solo porque podrán mantener las necesidades propias de cada uno, sino que su familia se vería beneficiada con el cumplimiento de la negociación colectiva.

Para los trabajadores sindicalizados y dirigentes, las consecuencias de que se logre una negociación colectiva de condiciones de trabajo, son mejoras económicas de los servidores públicos, quienes asumen la necesidad de revisar periódicamente la política económica del país, fundamentalmente, porque estas negociaciones van encaminadas a un mejoramiento económico de los trabajadores.

Esto logra mover la dinámica de la institución, ya sea, para que amplíe, modifique o aumente el presupuesto asignado. Esto reduce la brecha que existía entre la ganancia, utilidad y beneficio del usuario del servicio público, con lo que normalmente percibía el servidor público, si unilateralmente se fijan condiciones económicas del contrato de trabajo, distribuir la riqueza generada por los impuestos.

La consecuencia económica más importante de la negociación colectiva es que supera las garantías mínimas e irrenunciables que ofrece la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes de Trabajo y Previsión Social, toda vez que las normas laborales por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico, además que, las normas constitucionales, las leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías a favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva.

Al decidir el caso concreto, se tomará en cuenta el principio que establece que, en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador, como principio fundamental en el ámbito laboral, el que se conoce como in dubio pro-operario.

7.2. Consecuencias políticas

Para los servidores públicos las consecuencias políticas que sufre las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo por la parcialidad de los dirigentes sindicales al efectuarse las mismas, son las siguientes:

Según los trabajadores no sindicalizados, sindicalizados y dirigentes, las consecuencias políticas de la parcialidad en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo de los dirigentes sindicales, son solo la discriminación porque claro está que los únicos que tendrán beneficio son esos dirigentes, que en sus relaciones políticas tendrán un trato como a ellos se les merece, con la no realización de dicha negociación el patrono es el que tendrá los beneficios.

Dentro de las negociaciones colectivas una de las consecuencias positivas está la de lograr el reconocimiento del sindicato, para gestionar ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales, asuntos que surjan con relación al trabajo representando en forma individual o colectiva a los trabajadores, que así lo soliciten para el desarrollo de dirigentes, afiliados, y no afiliados de un sindicato. Otra de las consecuencias positivas es lograr que el Estado y sus entidades descentralizadas, como patrono, planteen proyectos de superación sindical, personal y familiar de cada uno de los integrantes de las entidades del sector público.

7.3. Consecuencias sociales

Las consecuencias sociales por la parcialidad de los dirigentes de un sindicato en la negociación colectiva de condiciones de trabajo, son muchas, pero las que más afecta a cada sector, según lo manifiestan es:

Los trabajadores no sindicalizados, afirman que por las malas negociaciones colectivas solo se puede lograr una desunión a nivel social de los trabajadores, hacer diferencias

entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, atentando contra la armonía, estabilidad laboral, y la paz social entre los servidores públicos y el Estado.

Pero si realmente se llevaran a cabo buenas negociaciones colectivas de trabajo las consecuencias que se obtendrían de dicha negociación, con la finalidad del bien común de las familias de los servidores públicos, sería superar en dichas negociaciones colectivas las condiciones sociales mínimas que ofrecen las leyes laborales, siendo estas irrenunciables y de beneficio social y no particular como lo es realmente.

Para los trabajadores sindicalizados y dirigentes, son de la opinión que de no lograrse una buena negociación de trabajo se vería truncado el desarrollo del trabajador como persona y la pobreza de su familia, logrando solo superarse los suscriptores de dichas malas negociaciones.

Pero de lograrse una negociación colectiva de condiciones de trabajo las consecuencias serían el mejoramiento del ingreso salarial de cada uno de los trabajadores, el bienestar, estabilidad laboral de los trabajadores, beneficios que conllevan a las familias como lo son la educación, vivienda.

Cuando se da su cumplimiento nace una política de voluntad y de diálogo con los trabajadores para lograr beneficios tales como lo son los centros de orden recreativo, canchas de fut boll, cafetería, seguro funerario para el trabajador y su familia. Claro que no siempre hay malos dirigentes, siempre hay más de alguno que hace la diferencia y lo que se acaba de mencionar se llega a lograr.

Algo muy importante que se logra con esta realización de negociación colectiva es la positividad del mando conforme a principios de justicia social, como aquellos postulados que se encaminan a la defensa de la vida, el acceso al trabajo, equitativamente remunerados, la salud, educación, vivienda, cultura, el sano esparcimiento y hasta donde sea posible la paz social.

7.4. Consecuencias jurídicas

Las consecuencias jurídicas de la negociación colectiva de condiciones de trabajo en forma parcial por parte de los dirigentes sindicales según lo manifestado por los entrevistados son las siguientes:

Para los trabajadores no sindicalizados, las consecuencias jurídicas cuando no se realiza una buena negociación, sino solo en forma parcial por parte de los dirigentes sindicales con el patrono, son el debilitamiento de las leyes por el solo hecho de que no se cumplan, e incluso una burla a esos ordenamientos. El derrocamiento de todo lo logrado jurídicamente nacional e internacional.

Pero si se logra la suscripción de alguna negociación sería la obligación para los que la suscriben, y lógicamente lo que acordaron a través de dicha negociación colectiva de condiciones de trabajo, desde luego por haber nacido a la vida jurídica.

Y para los trabajadores sindicalizados y dirigentes todas las consecuencias de no lograrse una negociación de trabajo serían malas, de hecho de no lograrse por la parcialidad de un dirigente vendido es la manipulación antojadiza y caprichosa que el propio patrono tiene y en este caso el Estado.

Si se realizara esa negociación las consecuencias serían diferentes tales como lograr la negociación colectiva con carácter de ley profesional para las partes que lo suscriben, la cual esta marcado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual llama a proteger y desarrollar la legislación laboral especialmente a través de la negociación colectiva.

Las consecuencias son positivas, porque se convierte en un compromiso entre las partes, para elevarlo a situaciones de eficiencia, eficacia, calidad y atención al público y porque conllevan a beneficios para los servidores públicos siempre enmarcados en el aspecto legal, unido a eso el pleno reconocido de la organización sindical en la práctica,

no solo en la teoría. Además el pacto colectivo de condiciones de trabajo es título ejecutivo en la vida jurídica, y que del incumplimiento por cualquiera de las sujetos de una negociación colectiva debe hacerse efectivo en la vía judicial, y que pueden surgir los conflictos colectivos de condiciones de trabajo.

7.5. Valor laboral de imparcialidad como principio en las negociaciones del sector público en Guatemala

Para tratar el tema de valor laboral de imparcialidad, se debe tratar el significado que encuadra la palabra valor e imparcialidad, para luego enlazarla en el ámbito laboral. La palabra valor significa todos aquellos actos cuya realización sea posible por el sujeto, por su índole, requieren del cumplimiento espontáneo del sujeto, es característica de las normas de colectividad o imposición inexorable, como el valor moral.

Según el autor Eduardo García Maynes, existen dos clases de valores que deben resaltar, para que una persona pueda realizarse en el ámbito personal y profesional, que forman parte inherente de cada persona y que se deben de poner en práctica, tales como:

a) Los valores individuales o valores de la personalidad, que tienden a fortalecer los actos que un individuo realice, conciencia interna que nada tiene que ver con otras personas, entre estos podemos mencionar al amor, la bondad, la santidad.

b) Los valores sociales o transpersonales, también llamados del bien común o valores de la comunidad, que velaran por la dinámica de todos los hombres en relación a sus acciones que afectarán de alguna u otra forma a una tercera persona, la comunidad, entre estos podemos mencionarla justicia, el orden, la solidaridad, la paz, la seguridad y el bien común, tales representarán valores de una comunidad de individuos.

En revacilación a los valores podemos decir que deriva de la moralidad que tengamos

cada uno de nosotros, de lo que se desencadena el tema que como profesionales nos atañe, y es la ética. De lo anterior se desprende que los valores serán realizados por los individuos interesados en alcanzar el desarrollo individual y colectivo por medio de sus propias acciones.

Teniendo el significado de la palabra valor, se hace un estudio del significado de la palabra imparcial, que según la Real Academia de la Lengua Española, deriva de justo, justicia, objetivo, que no se divide, por lo que se puede afirmar que la imparcialidad es un valor en sentido colectivo, por lo que es importante tratar lo relacionado con la palabra justicia, siendo ésta el arte de lo bueno y de lo equitativo, la proporcionalidad, armonía.

En relación a lo anterior, se tiene idea de justo e imparcial, "tratar a hombres iguales, en circunstancias iguales, de modo igual; es el primero y más importante de los mandamientos de la justicia, tal como afirma estudiosos del derecho."[29] Desde épocas antiguas, este sentido de igualdad y de proporcionalidad se entiende que caracteriza el concepto de justicia; que al no ser parcial en un asunto, que al no existir familiaridad e intereses personales, es actuar con justicia e imparcialidad.

En ese período también se entendía que al hablar de imparcial, significaba que existía justicia, y en el ámbito legal, se tenía como guía de justicia la igualdad, en cuanto a bienestar o infortunio que causan las acciones propias, de ahí la máxima bíblica que indica: "El que hiere mortalmente a alguna persona, que sufra muerte, y el que hiere a algún animal, ha de restituirlo animal por animal. Y el que causare lesión en su prójimo, según hizo, así le sea hecho. Rotura por rotura, ojo por ojo, diente por diente, según la lesión que haya hecho a otro, tal se hará a él."[30]

Los juristas llevaban como bandera de justicia, la imparcialidad con la que actuaban en los conflictos que se resolvía con el derecho común, que era el que resolvía las litis de

[29] Bodenheimer, Edgar. **Teoría del derecho**. Pág. 193.
[30] Del Vecchio, Giorgio. **La justicia**. Pág. 79.

orden civil, y que en el transcurso del tiempo se fue desprendiendo de la rama madre, convirtiéndose en un derecho independiente, ya que se necesitaba de un conjunto de normas que pudieran resolver controversias de orden laboral, y que ya no era práctico seguir utilizando los procedimientos contemplados en el derecho civil para resolver los conflictos de orden laboral.

Ese desprendimiento no significó que el principio de justicia o de imparcialidad se desvirtuara, y se siguió utilizando todos aquellos símbolos rectores, que daban a conocer las máximas de juristas y jueces de esa época. Los símbolos usados desde ese período a la fecha, para representar la idea de imparcial, justicia, contienen sentido de igualdad y de proporcionalidad que se reconoce al valor que se examina. El más común de esos símbolos, es la balanza, que ofrece como medida de justicia la igualdad en los pesos que se coloca en los platillos; cuando a la balanza se añade, como atributo característico de la justicia, la espada se dice que se le coloca porque en mano de la justicia no es solamente símbolo de potencia, sino también de precisión y que de acuerdo con la teoría Aristotélica, más que herir, quiere cortar netamente la materia de la contienda en dos partes iguales.

Cuando a la justicia se le representa como una virgen en actitud severa, como símbolo de incorruptibilidad, con la mirada fija y absorta, se dice que se le presenta así por denotar la igual, consideración de las dos partes en contienda, y la ausencia de toda pasión y consideración unilateral o parcialidad; como se le representa vendada se quiere significar que la justicia no debe considerar a la individualidad de ésta o aquella persona, sino observar abstractamente los términos de la relación bajo especie de universalidad.

Y en la célebre pintada por Rafael en el Vaticano, la justicia, sentada en un trono coronada, blande la espada en actitud de herir, mientras observa con mirada atenta la balanza para tomar de ella la regla, se puede observar que la justicia, observada desde el punto abstracto, es una fuerza de honor enmarcada por la rectitud, y tomando la balanza, se puede identificar la igualdad en su actuar.

Al hacer un recorrido en la historia se puede afirmar que corresponde a la escuela Pitagórica, la gloria de haber formulado, antes que ninguna otra escuela filosófica, un concepto de justicia que expresa toda la idea, comprende ciertamente el aspecto fundamental y específico. Para esta escuela, la justicia es ante todo, igualdad. Años después nos dice Platón en obra La República "que es justo dar a cada uno lo que le es debido y que la justicia es virtud de sabiduría."[31]

Para Platón, que creía poder descubrir el secreto de la justicia o imparcialidad en la filosofía pitagórica, afirma que "la justicia es la virtud fundamental de la que se derivan todas las demás y consiste en una armonía entre los elementos constitutivos del Estado, por lo cual cada uno de ellos, gobernantes, militares y artesanos, debe hacer lo que le es propio, dedicarse a lo que le corresponde."[32]

En virtud de lo anterior resulta fácil encuadrar los conceptos de valor e imparcialidad en el ámbito laboral, ya que el tema central de la presente tesis se relaciona a la imparcialidad en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, lo que muy pocas veces se realiza. Este encuadramiento se puede comprender como el realizar negociaciones colectivas de condiciones de trabajo de una forma imparcial, con el objetivo de bien común, social y no solo por beneficio personal, como se realizan en la actualidad.

Aunque el objetivo no es definir histórica o doctrinariamente el significado de la palabra valor e imparcialidad, o el de imparcialidad en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, se cree que es una materia importante para darla a conocer a todas esas personas que de alguna manera forman parte de un núcleo que genera derechos y obligaciones, no solo para hacerlos valer para sí mismo sino para velar que se cumplan en el núcleo entero, y que aunque signifique una perdida en conjunto, se lleve a cabo en forma imparcial, y no conducido para beneficio propio.

---

[31] Platón, **Obras completas**. Págs. 680 y 693.

[32] Kelsen, Hans. **La idea del derecho natural y otros ensayos**. Págs. 124-128-141.

Al referirnos de las negociaciones colectivas del sector público, es el patrono punto importante de este tema, siendo éste el Estado, quien por norma Constitucional debe de velar por los intereses de la comunidad y el desarrollo integral individual y colectivamente, pero aquí es donde se cometen las mejores arbitrariedades, y que nada tiene que ver con el cumplimiento de deberes del Estado como ente generador del bien común.

Por tal motivo se considera que el Estado haciendo uso de las facultades que garantizan la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 2, en donde preceptúa que es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona. Es importante que el mismo ayude a la capacitación y promoción del valor laboral de imparcialidad como principio en las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo en el sector público en Guatemala.

Dar a conocer este tema no solo para cumplir uno de los deberes que tiene el Estado para con el país, sino para que se logre el desarrollo integral de la nación no solo a nivel individual sino a nivel colectivo. Y tratar de difundir este tema a cualquier ámbito, o esfera, en virtud de que este tipo de problemas se pueden observar no solo en las negociaciones colectivas de trabajo en el sector público, sino que en muchos otros ámbitos; que es importante que este valor sea un principio fundamental del cambio y desarrollo de nuestra Guatemala, y pensando que esta investigación pueda ser de gran valor y aporte a sindicatos, patronos del sector público se concluye la misma.

C O N C L U S I O N E S

1. La negociación colectiva de condiciones de trabajo, no está difundida ampliamente en el sector público de Guatemala, causa de la parcialidad de los dirigentes sindicales, al tener desconocimiento de las consecuencias de sus actos, para los afiliados y no afiliados de un sindicato.

2. Del estudio analítico de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se concluye que la dependencia de un presupuesto anual estatal provoca la paralización en el desarrollo de las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo en el sector público, al no poderlas hacer efectivas por la falta de un rublo específico, para cubrir las futuras negociaciones colectivas de trabajo en el presupuesto asignado.

3. La división de sindicatos en el sector público, al formarse dos o más de ellos, dentro de una misma institución estatal, provoca la falta de acuerdo en una negociación colectiva de condiciones de trabajo entre los miembros, perdiendo con ello su finalidad, de superación de las garantías mínimas establecidas en ley y lograr el desarrollo de los miembros afiliados y no afiliados de un sindicato.

4. Por la falta de medidas coercitivas dentro del tema de negociaciones colectivas de trabajo en el sector público, para superar derechos mínimos de los trabajadores, el organismo jurisdiccional se abstiene de imponer sanciones frente al incumplimiento de las mismas, por lo que se ven imposibilitados para colaborar con la imparcialidad en las negociaciones colectivas del sector público.

5. Existe desigualdad entre los trabajadores del sector público respecto a los trabajadores del sector privado, al efectuarse negociaciones colectivas de condiciones de trabajo enmarcadas en ley distinta al Código de Trabajo, toda vez que dentro del cuerpo legal del mismo, se prohíbe la aplicación de su normativa para el sector público.

R E C O M E N D A C I O N E S

1. Que las organizaciones sindicales promuevan seminarios en los que participen trabajadores no sindicalizados, sindicalizados y dirigentes sindicales, del sector público y órganos jurisdiccionales e instituciones de carácter público, para realizar análisis de los principios y leyes laborales, con el objeto que se efectúe una adecuada orientación y aplicación de las normas y principios que regulan la negociación colectiva.

2. El presupuesto anual asignado por el Congreso de la República de Guatemala, al Estado y sus órganos descentralizados, debe ser modificado, por su organismo, para que se prevea una cantidad de dinero para satisfacer los resultados de una futura negociación colectiva en el sector público, y así no provocar la paralización de las mismas por la falta del mismo.

3. Que las instituciones estatales en donde existe un sindicato promueva la no división de los mismos, para lograr una integración sólida y llegar a un acuerdo dentro de una negociación colectiva de condiciones de trabajo en el sector público, logrando los objetivos trazados, alcanzando los fines de desarrollo de afiliados y no afiliados de un sindicado y el bienestar de su familia.

4. Al momento de conocer de algún motivo que lleve a la parcialidad dentro de una negociación colectiva de condiciones de trabajo en el sector público, los órganos jurisdiccionales deben aplicar las sanciones pecuniarias correspondientes, contempladas en el Código de Trabajo, ordenando su ejecución y cumplimiento inmediato.

5. Para cumplir con el principio contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala de igualdad, es necesario que el Código de Trabajo sea reformado por el Congreso, estableciendo la aplicación de ese principio, para que en las

negociaciones colectivas de condiciones de trabajo del sector público, no exista la desigualdad de derechos de trabajadores del sector público con el sector privado.

A N E X O S

A N E X O A

ACUERDO MINISTERIAL No. 040-2000

Guatemala, 24 de enero de 2000

CONSIDERANDO:

Que con fecha 21 de septiembre de 1998, el Ministerio de Trabajo emitió el oficio No. 454-98, dirigido al Inspector General de Trabajo, ordenando que a partir de dicha fecha la Inspección debiera de abstenerse de intervenir en asuntos relacionados con el sector público, por lo que el Inspector General de Trabajo emitió el Memorandum-Circular No. 3-1998-09-23 dirigido a los Inspectores e Inspectorías Regionales de Trabajo de la República, dando a conocer su contenido a efecto de que le dieran cumplimiento a lo ordenado por el señor Ministro, quedándose en estado de indefensión los trabajadores del sector público, entidades autónomas y descentralizadas, incluyendo a las municipalidades.

CONSIDERANDO:

Que si bien es cierto, de conformidad con los Artículos 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 191, 192, 193 del Código de Trabajo las relaciones del Estado y entidades descentralizadas y autónomas con sus trabajadores, se rigen por la Ley de Servicio Civil, las leyes Orgánicas y Reglamentos, según el caso, también lo es que ello debe interpretarse que se refiere al régimen de nombramientos, remuneración, vacaciones, ascensos, remociones y prestaciones del personal, no así a la regulación de los sindicatos, comités ad hoc y solución a los conflictos de carácter económico social entre trabajadores y empleadores.

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo preceptuado por Artículos 278, 279, 281, 282, 374, 375 y 376 del Código de Trabajo, no se hace ninguna diferenciación de la clase de patronos o empleadores en los que debe intervenir la Inspección General de Trabajo, el oficio y circular a que se refiere el primer considerando deviene improcedente, situación que también se fundamenta con la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto 71-86, modificado por el 35-96, ambos del Congreso de la República, así como por el Convenio 87 de la OIT ratificado por Guatemala, relativo a la Solicitud Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización.

POR TANTO:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con base en lo considerado y leyes citadas, RESUELVE:

a) Dejar sin efecto el contenido del oficio No. 454/98, de fecha veintiuno de septiembre de mil novecientos noventa y ocho, emitido por El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Memorándum-Circular No. 3-1998-09-23, emitido por El Inspector General de Trabajo;
b) Ordenar a la Inspección General de Trabajo, para que a partir de la presente fecha, a través de los Inspectores e Inspectorías Regionales, haciendo uso de su función mediadora y conciliadora con la participación de amigables componedores intervengan en todos los conflictos de carácter económico-social, que se susciten entre trabajadores y empleadores tanto del sector privado como del sector público, incluyendo a las municipalidades del país.

NOTIFIQUESE,

Lic. Juan Francisco Alfaro Mijangos
MINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Lic. Manuel Guevara Amézquita
PRIMER VICEMINISTRO
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

A N E X O B

DECRETO NUMERO 71-86

El CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantizan los Artículos 102 inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, sujetos únicamente a lo que preceptúa esta ley;

CONSIDERANDO:

Que careciendo nuestro ordenamiento legal de disposiciones pertinentes que rijan el ejercicio del derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, es imperativo emitir las mismas adecuándolas a nuestra Ley Fundamental.

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le asigna el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

DECRETA:

La siguiente:

LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO.

ARTÍCULO 1. Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al Ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas.

ARTÍCULO 2. Constitución, organización y funcionamiento. Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contraríe preceptos constitucionales.

ARTÍCULO 3. Formas de organización sindical. Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por Organismos del Estado, Ministerio, Entidad Autónoma o Descentralizada, o por dependencia o Gremios.

ARTÍCULO 4. Procedimiento. Para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y las disposiciones siguientes:

a) La vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, o cualquier otro asunto contemplado en la ley, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado o el de las entidades autónomas y descentralizadas involucradas en el conflicto económico social. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar dicho término.
b) Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico-social, después de agotada la vía directa y de cumplir los requisitos que la ley establece.
c) No podrá realizarse huelga alguna, cuando con ella se pretenda afectar los servicios esenciales a que se refiere el artículo 243 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y los demás que establezca la ley, así como los que disponga el Ejecutivo en cumplimiento de la Ley de Orden Público.
d) Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.
e) Los trabajadores y funcionarios que hubieren participado en la huelga de hecho o declarada ilegal por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, competentes, se harán acreedores a las sanciones que establece el artículo 244 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que hubieren incurrido.

ARTÍCULO 5. Sujetos procesales. Son sujetos procesales.

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

b) En la vía Jurisdiccional (conciliación). El Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, la representación será ejercida por quien designe específicamente la Autoridad máxima del Ministerio Público, pudiendo acudirse en consulta al Ministerio de Finanzas Públicas y a la Oficina de Servicio Civil y a la dependencia afectada; por los trabajadores, el sindicato respectivo, o el comité ad-hoc, establecido conforme la ley.

ARTÍCULO 6. Jurisdicción y competencia. Son competentes para conocer de los Conflictos Colectivos de carácter económico social, que se produzcan entre trabajadores del Estado y éste y sus entidades descentralizadas y autónomas, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la zona económica donde tengan los trabajadores su principal centro de ejecución de sus labores. Si se trata de conflicto de los trabajadores del Organismo Judicial, conocerán en primera instancia las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, y en segunda instancia, la Corte Suprema de Justicia, por su cámara respectiva. Para los efectos correspondientes, el Estado deberá formular sus listas de integrantes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, haciéndolas llegar a la Corte Suprema de Justicia, en enero de cada año, por medio del Procurador General de la Nación.

ARTÍCULO 7. Validez Jurídica de trámites. Se reconoce la validez jurídica de los actos y trámites administrativos realizados a la fecha en que entre en vigencia esta ley por las organizaciones sindicales en formación con la finalidad de obtener su personalidad jurídica, pudiendo completar aquellos requisitos que no hubieren sido satisfechos.

ARTÍCULO 8. Exenciones. Las organizaciones sindicales y demás a que se refiere esta ley, están exentas:

a) De los impuestos de papel sellado y timbres fiscales en todos los actos, documentos y actuaciones que tramiten directamente ante las autoridades administrativas y jurisdiccionales de trabajo.
b) Del pago del valor de las publicaciones en el Diario Oficial que deban hacer de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 9. Derogatoria. Se deroga las disposiciones que se opongan a esta ley.

ARTÍCULO 10. Vigencia. Previa publicación en el Diario Oficial, el presente Decreto entrará en vigencia el uno de mil novecientos ochenta y siete.

PASE AL OGANISMO EJECUTIVO PARA SU PUBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN El PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A ONCE DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS.

ELIAN DARIO ACUÑA ALVARADO
SEGUNDO VICEPRESIDENTE EN FUNCIONES DE PRESIDENTE

MARIANA DE MARTINEZ MONT
Secretario

JOSE ROLANDO COLOP GARCIA
Secretario

PALACIO NACIONAL: Guatemala, quince de diciembre de mil novecientos ochenta y seis.

CEREZO ARÉVALO

ANA CATALINA SOBERANIS REYES
Ministro de Trabajo y Previsión Social

Publicado el 24 de diciembre de 1986.

A N E X O C

ORGANISMO LEGISLATIVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

DECRETO NUMERO 35-96

El Congreso de la República de Guatemala,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas sólo puede ejercerse en la forma que preceptúa la ley de la materia y que en ningún caso debe afectar la atención de los servicios públicos esenciales, por lo que es necesario dictar las disposiciones que desarrollen a cabalidad los preceptos constitucionales, armonizando apropiadamente el interés social con la debida protección de los derechos de los trabajadores del sector público;

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala, es deber del Estado proporcionar a todos sus habitantes los servicios públicos de carácter esencial a que tienen derecho con la puntualidad, eficiencia y seguridad que la naturaleza de éstos requiere;

CONSIDERANDO:

Que se hace necesario garantizar de manera continua a los usuarios la prestación de los servicios públicos esenciales, emitiendo normas que faciliten al Estado la prestación de lesos servicios, evitando que éstos sean afectados en detrimento de la vida, la salud y la seguridad de los habitantes de la República,

POR TANTO,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) y con fundamento en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

DECRETA:

REFORMAS A LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADOORES DEL ESTADO

Artículo 1.- Se reforma el Artículo 1 del Decreto número 71-86 del Congreso de la República, el cual queda así:

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

Artículo 20.- Se reforma el Artículo 4 del Decreto número 71-86 del Congreso de la República, el cual queda así:

“Artículo 4: Procedimiento: Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fuere aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

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

Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

No constituyen actos de represalia, los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial,

cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les sean aplicables.

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

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

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

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

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

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

d.2) Servicios telefónicos, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

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

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

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

d.6) Servicios de seguridad pública.

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

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

Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c. de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.
Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.

Artículo 3.- El presente Decreto entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

DADO EN El PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA A LOS VEINTITRÉS DÍAS DEL MES DE MAYO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS.

CARLOS ALBERTO GARCÍA REGAS
PRESIDENTE

FROYLAN VILLATORO
SECRETARIO

EFRAIN OLIVA MURALLES
SECRETARIO

PALACIO NACIONAL: Guatemala, veinticuatro de mayo de mil novecientos noventa y seis.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ARZU IRIGOYEN

OSCAR AUGUSTO RIVAS SÁNCHEZ

Publicado el 27 de mayo de 1996

B I B L I O G R A F Í A

BODENHEIMER, Edgar. **Teoría del derecho**. Ed. Fondo de cultura económica; Traducción al español por Vicente Herrero; México: 1942. (colección popular no. 60)

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. Ed. Omeba; Buenos Aires, Argentina: 1966.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t.; Ed. Libreros Bibliográficos Omeba; Buenos Aires, Argentina: 1968.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Ed. Bibliográficos Omeba; Buenos Aires, Argentina: 1966.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Derecho sindical y corporativo**. Ed. Atalaya; Buenos Aires, Argentina: 1946.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 2da. ed.; Ed. Litografía Orión; Guatemala: 1998.

COLOMBO, Leonardo. **La restitución de los dirigentes sindicales.** Ed. Trillas; México, D.F.: 1990.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 2t.; Ed. Porrúa, S.A.; México: 1949.

DEL VECCHIO, Giorgio. **La justicia**. Ed. Centro Editorial de Góngora; traducción al español de Luis Rodríguez y César Sancho; Góndora: 1925.

GARCÍA MAYNES, Eduardo. **El problema filosófico jurídico de la validez del derecho**. Ed. Fondo de cultura económica; México: 1935.

KAYE, Dionisio. **Relaciones individuales y colectivas del trabajo**. Ed. Themis; México, D.F.: 1995.

KELSEN, Hans. **La idea del derecho natural y otros ensayos**. Ed. Losada, S.A.; Buenos Aires, Argentina: 1946.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2vols.; 2da. ed.; Ed. de Palma; Buenos Aires, Argentina: 1962.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. 1vols.; Ed. Universitaria; Guatemala, C.A.: 1979. (colección popular “Mario López Larrave”).

PLATÓN. **Obras completas**. Ed. Aguilar, S.A.; Madrid, España: 1966.

POZZO, Juan. **Derecho de trabajo.** 4t.; Buenos Aires, Argentina: 1948.

Legislación:

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

Convenios Internacionales números 87 y 98, emanados de la Organización Internacional del Trabajo referente a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización; y al Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, Ginebra, Suiza.

Código de Trabajo y sus Reformas, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86, reformado por el Decreto número 35-96.

Acuerdo Ministerial No. 040-2000, Ministerio de Trabajo, Guatemala, 24 de enero de 2000.