


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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, seated and holding a book. Above the figure is a crown. The seal is surrounded by a Latin inscription: "COACTEMALENSIS INTER CAETERA ACADEMIA CAROLINA CONSPICUA ORBIS CONSPICUA".

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ
PARA LA OBTENCIÓN DE UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN
DE LOS BENEFICIOS O UTILIDADES PRODUCTO
DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

JAIRO GAMALIEL HERNÁNDEZ ELIAS

GUATEMALA, MAYO DE 2009

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

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ PARA LA OBTENCIÓN DE
UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS O UTILIDADES PRODUCTO DE
LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

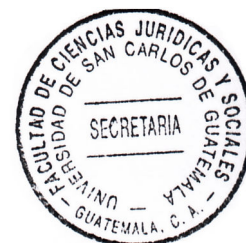
JAIRO GAMALIEL HERNÁNDEZ ELÍAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2009.

**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

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y del Examen General Público).

Miguel Augusto Coloma López
Abogado Y Notario
Gran Centro Comercial De La Zona 4
6ª. Ave. 1-60 Zona 4. Ciudad. Torre 1, Nivel 2, Oficina 210



GUATEMALA 16 DE MAYO DE 2008

LICENCIADO
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES GUATEMALA

RESPETABLE LICENCIADO CASTILLO LUTÍN:

EN CUMPLIMIENTO A LA RESOLUCIÓN EMITIDA EL 23 DE ABRIL DEL 2008, POR MEDIO DE LA CUAL SE ME NOMBRÓ COMO **ASESOR DE TESIS**, DEL BACHILLER JAIRO GAMALIEL HERNÁNDEZ ELÍAS RESPECTO AL TEMA "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ PARA LA OBTENCIÓN DE UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS O UTILIDADES PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA."

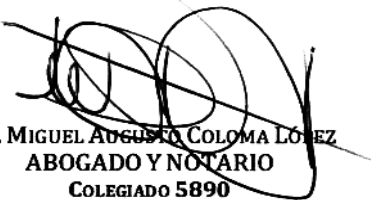
HAGO CONSTAR QUE RECOMENDÉ AL SUSTENTANTE LAS OBSERVACIONES Y CAMBIOS PERTINENTES QUE ESTIMÉ NECESARIOS MISMOS QUE FUERON ACATADOS Y RECTIFICADOS, ADEMÁS CONSTATE QUE SE CUMPLIÓ CON TODOS LOS REQUISITOS REGLAMENTARIOS CORRESPONDIENTES, POR LO QUE EN MI OPINIÓN EL TEMA EN INVESTIGACIÓN FUE REALIZADO CON UN ESTUDIO MINUCIOSO RESPECTO A QUE POR MEDIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LOS BENEFICIOS O UTILIDADES SEAN DISTRIBUIDOS EQUITATIVAMENTE ENTRE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS.

POR LO QUE EN BASE AL ARTÍCULO 32 DEL NORMATIVO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES Y DEL EXAMEN GENERAL PÚBLICO, EMITO EL DICTAMEN SIGUIENTE:

- ESTIMO QUE EL CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO DE LA PRESENTE TESIS COMPRENDE LAS ÁREAS DE MAYOR INTERÉS Y NECESIDAD SOCIAL.
- LA METODOLOGÍA UTILIZADA PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN ES LA CORRECTA (INDUCTIVO, DEDUCTIVO, COMPARATIVO, DIALÉCTICO, ANALÍTICO) CUMPLIENDO CON LOS PASOS CIENTÍFICOS NECESARIOS.
- LA TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA ES LA DOCUMENTAL, COMPARATIVA, MEDIOS Y FUENTES.
- LA REDACCIÓN SE ENCUENTRA ADECUADA, EXPRESIVA Y AJUSTADA A TERMINOLOGÍA LEGAL.
- LA CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA DE ÉSTA, PRETENDE IMPLEMENTAR MÉTODOS PARA LA APLICACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ASISTENCIA Y COOPERACIÓN A SINDICATOS Y TRABAJADORES.
- DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES SE DEMUESTRA QUE ES NECESARIO INCLUIR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA RELATIVO A LA TESIS QUE SE SUSTENTA.
- CONSIDERO COMO COMPLETA Y SUFICIENTE LA BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO ME PERMITO EMITIR DICTAMEN FAVORABLE, **APROBANDO** EN SU TOTALIDAD EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, ESTIMANDO QUE NO HAY MÁS CONSIDERACIONES PERTINENTES.

Miguel Augusto Coloma López
ABOGADO Y NOTARIO

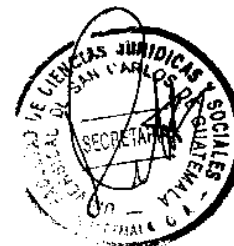

LIC. MIGUEL AUGUSTO COLOMA LÓPEZ
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 5890

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) LUIS FERNANDO MÉRIDA CALDERÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JAIRO GAMALIEL HERNÁNDEZ ELÍAS, Intitulado: "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ PARA LA OBTENCIÓN DE UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS O UTILIDADES PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA".

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



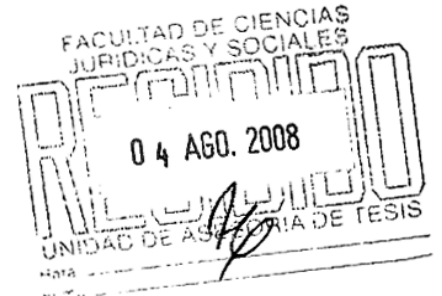
cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LIC. LUIS FERNANDO MÉRIDA CALDERÓN
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 25 de junio de 2008.

LICENCIADO
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
COORDINADOR DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad Universitaria



Licenciado Castillo Lutín:

En cumplimiento a la providencia emanada de la unidad a su cargo de fecha 29 de mayo de dos mil ocho, que contiene mi nombramiento como Revisor de Tesis del Bachiller **JAIRO GAMALIEL HERNÁNDEZ ELÍAS**, quien se identifica con número de carné 9016807, procedí a revisar el trabajo de tesis titulado **“LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ PARA LA OBTENCIÓN DE UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS O UTILIDADES PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA”**.

Con base en lo preceptuado en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público el que literalmente establece: “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”, procedo a dar mi dictamen luego revisar cuidadosamente la tesis mencionada haciendo las observaciones que fueron pertinentes y sugerí los cambios necesarios, los cuales fueron atendidos por el estudiante, opinando que su contenido científico y técnico, la metodología utilizada, contribuyen al enriquecimiento conceptual y jurídico de nuestra Facultad, con redacción sencilla pero con léxico jurídico, llegando a conclusiones congruentes con el trabajo realizado, en concordancia con la bibliografía utilizada, siendo procedente **DICTAMINAR EN SENTIDO FAVORABLE** a la misma, por llenar los requisitos exigidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, para que sea discutida en el Examen Público respectivo.

Atentamente,

Luis Fernando Mérida Calderón
ABOGADO Y NOTARIO
COLEGIADO 4096



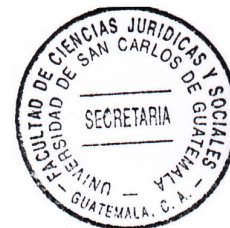
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, quince de enero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JAIRO GAMALIEL HERNÁNDEZ ELÍAS, Titulado LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MEDIO EFICAZ PARA LA OBTENCIÓN DE UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DE LOS BENEFICIOS O UTILIDADES PRODUCTO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

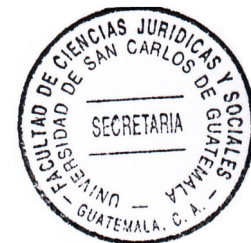
CMCM/slh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser guía y luz en mi vida
- A MIS PADRES:** Quienes me dieron la oportunidad de brindarme la existencia
- A MIS SUEGROS:** Por la muestra de cariño y comprensión.
- A MI ESPOSA:** Por su ayuda y comprensión.
- A MIS HIJOS:** Pedestales de mi existencia donde mi corazón reposa con seguridad y firmeza.
- A MIS HERMANOS:** Por su apoyo.
- A MIS AMIGOS:** Lic. Miguel Augusto Coloma López
Lic. Luis Fernando Mérida Calderón
En agradecimiento por su amistad incondicional
- A:** La tricentenaria universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos	1
1.2.Generalidades de la historia de los sindicatos a nivel mundial	1
1.3.Etapa de la prohibición	1
1.4.Etapa de la tolerancia	1
1.5.etapa de reconocimiento.....	2
1.6.Las internacionales	2
1.7.La primera internacional	2
1.8.La segunda internacional.....	2
1.9.La tercera internacional	3
1.10.Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales	3
1.11.Marco legal de los sindicador en Guatemala	5
1.11.1.Constitución Política de la República de Guatemala	5
1.11.2.Pactos y tratados internacionales	6
1.12.Pacto internacional de derechos civiles y políticos	6
1.13.Pacto internacional de derecho económico, social y cultural.....	7
1.14.Protocolo de San Salvador	8
1.15.Código de trabajo de Guatemala Decreto número 1441 del Congreso de la República.....	8
1.16.Definición de sindicato y sindicalismo	9
1.17.objetivos de los sindicatos	9
1.18.Los principios del sindicalismo.....	9
1.18.1.Principio de libertad	10
1.18.2.Principio de democracia sindical.....	11

1.18.3.Principio de independencia	11
1.18.4.Principio de autonomía sindical	11
1.19.Clasificación del sindicalismo según los métodos o actitudes hacia el gobierno.....	13
1.20.Clases de sindicatos	14
1.21.Federación y confederación.....	14
1.22.Contrato colectivo	14
1.23.Aspectos específicos de los sindicatos.....	15
1.23.1.Métodos de afiliación sindical	15
1.23.2.Forma de cuantificar a los afiliados por parte de los sindicatos.....	16
1.24.Beneficios que tienen los trabajadores al afiliarse a un sindicato	16
1.25.Formas de los sindicatos para buscar y conseguir sus objetivos.....	17
1.26.Mecanismos de comunicación entre juntas directivas y los afiliados	18
1.27.Los sindicatos y las empresas	18
1.28.Impacto del sindicato sobre la organización	19
1.29.La empresa, el sindicato y el gobierno.....	19

CAPÍTULO II

2. Aproximación al derecho de huelga	21
2.1. Aproximación histórica.....	22
2.2. La ambivalencia al derecho de trabajo	22
2.3. La regulación de la huelga en las distintas etapas históricas	23
2.3.1. Primera etapa desde finales del siglo XVIII hasta finales del siglo XIX	24
2.3.2. La segunda etapa abarca la primera mitad del siglo XX.....	24

2.4. El fin de la segunda guerra mundial con la victoria de las tropas aliadas supuso un importante factor de consolidación de las democracias europeas...	25
2.5. Aproximación económica.....	26
2.5.1. Para el trabajador	26
2.5.2. Para el empresario.....	27
2.6. Aproximación sociológica	28
2.7. El concepto de huelga y sus notas definidoras	29
2.7.1.No hay un concepto homogéneo de huelga	29
2.8.Notas definidoras de huelga	30
2.8.1.La huelga como paralización de la actividad laboral.....	30
2.9.Cese colectivo y concertado	30
2.10.Presión contra el empresario o contra los poderes públicos.....	31
2.11.Intentado de mejora de las condiciones económicas, sociales y políticas....	32
2.12.Tipología de los conflictos	32
2.13.Huelgas clásicas y no clásicas.....	33
2.14.Huelgas generales y huelgas de solidaridad	35
2.15.Huelgas ofensivas y defensivas, políticas y profesionales.....	36
2.15.1.Segun del tipo de reivindicación	36
2.15.2.Según la contraparte	36

CAPÍTULO III

3. Carácter privilegiado del intervencionismo sindical.....	41
3.1. Autonomía.....	41
3.2. Servicios esenciales	41
3.3. Servicios mínimos.....	41
3.4. Preaviso.....	42
3.5.Comisión de garantía.....	42



Pág

3.5.1.¿Qué son servicios esenciales?	43
3.5.2.¿Cómo deben fijarse los servicios mínimos?.....	43
3.6.Ampliación del concepto legal de huelga	44
3.7.Llamada a la responsabilidad sindical	45
3.8.Un buen uso del derecho de huelga	45
3.9.Caso en concreto.....	48
3.9.1.Ex trabajadores del organismo judicial versus guatemala, caso 0453/00 informe número 78/03 inter-am. C.h.r.,oea/cer./I/V/ii. 118doc. 70rev. 2 en 292 (2003).....	48

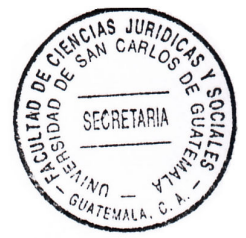
CAPÍTULO IV

4. Derecho colectivo del trabajo.....	61
4.1. Antecedentes históricos.....	63
4.2. Definición de derecho colectivo de trabajo	65
4.2.1. Natualeza jurídica	66
4.3. Finalidad del derecho colectivo de trabajo.....	68
4.3.1.Finalidades inmediatas o presentes	68
4.3.2.Finalidades mediatas o de futuro.....	69
4.4. Características propias del derecho colectivo del trabajo.....	70
4.5.La negociación colectiva.....	71
4.5.1.Los orígenes de la negociación colectiva	71
4.6.Definición de negociación colectiva	74
4.7.Sujetos de la negociación colectiva	75
4.8.Objeto de la negociación colectiva.....	77
4.9.Contenido de la negociación colectiva.....	78
4.10.Los trabajadores comprendidos en la negociación	79
4.11.Niveles a que se negocia	80
4.12.Etapas de las negociaciones colectivas.....	81
CONCLUSIONES	83



Pág

RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

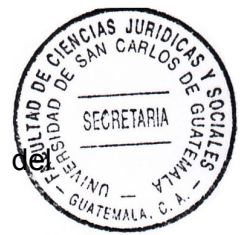
Actualmente la mayoría de la población de la nación atraviesa por una situación precaria, es decir, sin estabilidad o seguridad, principalmente en los aspectos económico, social y cultural, debido a transformaciones abruptas de las relaciones de todo tipo en la sociedad o sea, a la realidad cambiante de las condiciones mencionadas.

Esa mayoría de la población, es la que resulta afectada profundamente ante tales cambios, precisamente por carecer de los recursos indispensables para hacerles frente.

El capítulo I se refiere la clase trabajadora, la que gasta su energía física, mental o de ambos géneros, en los centros de producción, produciendo utilidades o riquezas al otro elemento personal de la relación laboral, como lo es el patrono. Basándonos en la justicia social, estimamos que a cambio de su actividad productora de riqueza, al menos debe obtener los medios indispensables para procurarse una existencia digna, lo que no se posibilita en este medio.

En el capítulo II se deduce, que solo la minoría de la población guatemalteca, se encuentra en capacidad económica, sobrada y por demás acumulada innecesariamente, para poder enfrentar tales transformaciones económicas, sociales y culturales, en detrimento del grueso de los ciudadanos, que no logra satisfacer en forma adecuada las necesidades básicas.

La transformación del mundo, necesariamente produce la constante transformación del derecho, especialmente de trabajo, que nació, existe y existirá para ayudar a la clase trabajadora a alcanzar una posición decorosa, por ello tal rama de la ciencia jurídica, se caracteriza por ser esencialmente dinámica, el derecho del trabajo, entonces, debe crear, mantener y perfeccionar los medios o instrumentos que conduzcan a la obtención del



mejoramiento de las condiciones de trabajo, para atemperar la situación del empleado.

En el capítulo III, se plantea el problema del medio más eficaz en la obtención de tal objetivo del trabajo; en el desarrollo del cual el tema central es sumamente modesta, no se trata de crear o imponer nuevas teorías en el derecho del trabajo, sino simplemente aportar una pequeña colaboración a la Ciencias Jurídicas y a la clase trabajadora, para alcanzar la población que tiene merecida, pues dicha clase es la protagonista de todo el movimiento económico.

En el capítulo IV, se analiza que la negociación colectiva es un proceso dinámico de creación de normas que rigen las relaciones de trabajo. En este proceso participan, por un lado los empresarios o sus organizaciones y, por otro los representantes de los trabajadores, normalmente sindicatos. En ocasiones también se suma el Gobierno como tercer actor.

A través del presente trabajo de investigación se pretende destacar la importancia de la institución de la negociación colectiva, más allá del campo estrictamente laboral, reconociéndole su influencia y contribución, como medio eficaz para la obtención de una mejor distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica, por medio de los siguientes métodos y técnicas utilizadas.

Métodos, la investigación se realizó a través de los métodos inductivo, para revisar un análisis de hechos; deductivo, para obtención de conclusiones; comparativo, en relación a los nuevos supuestos; dialéctico para un razonamiento lógico; y el analítico para establecer doctrinaria y jurídicamente las soluciones al problema. Técnicas, se utilizó las técnicas de investigación documental, para hacer un estudio comparativo de leyes y entrevistas a distintas personalidades y público en general; medios como fichas documentales, recopilación de documentos, fuentes, patronos y representantes el estado y de sindicatos.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos

1.2. Generalidades

“La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los jefes, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los jefes por medio de la aglutinación de individualidades laborales, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.”¹

1.3. Etapa de prohibición

La transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista, no veía justificación, para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810.

1.4. Etapa de tolerancia

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado.

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 57.



1.5. Etapa de reconocimiento

A la época de la tolerancia siguió un reconocimiento absoluto de la opción sindical. Esto sucedió a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos, lograron que el Estado, variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, la opción a integrarse en sindicatos. Inglaterra, fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

1.6. Las internacionales

Dentro del proceso histórico del sindicalismo, también se tiene que tomar en cuenta las internacionales, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales. Y se clasifican en las siguientes.

1.7. La primera internacional

En 1862 se celebró en Londres, la exposición internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En esta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones, para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, demostró su fortaleza, cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta se puede resumir en lo siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social.”²

1.8. La segunda internacional

En 1889 surgió uno de los aspectos determinantes de su acción, fue que desde un principio pidieron asesoría política a partidos socialistas, y esta fue tan importante que

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 35.



dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Esta organización llegó a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo. No obstante, el estallido de la primera guerra mundial, sometió a dura prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron nacionalista y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración.

1.9. La tercera internacional

Concluida la guerra, al instaurarse la paz, se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo y se logró hasta 1919 en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista. Se consiguió la afiliación de sindicalistas de 23 países. Su característica principal fue que era de tendencia abiertamente revolucionaria, y su acción primaria, consistía en fomentar el descontento popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría en una lucha de clases, al conflicto armado que había terminado.

1.10. Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales

Como en muchos espacios de la vida económica social y política, las mujeres se encuentran en una situación desfavorable, frente a los hombres en cuanto a los niveles de participación de la actividad sindical.

Esto se debe, entre otras razones, a las condiciones de discriminación que enfrentan en la actividad económica, especialmente en materia de empleo, las cargas del hogar y en la dominación por parte de los hombres, que limitan sus posibilidades de dedicarse a las actividades sindicales, en la producción la organización sindical es sumamente difícil.

La participación en organizaciones sindicales. En 1996 del total de personas afiliadas a los sindicatos, sólo el 8.9 % eran mujeres.



Consideraciones acerca de la situación actual de los sindicatos en Guatemala

1. Los registros de Ministerios de Trabajo, reportan una tendencia al aumento del número de sindicatos y del número de afiliados.

Un 70 % se encuentra en el sector construcción, que es la rama que define la tendencia a la curva sindical a nivel nacional. En las demás existe una elevada automatización de las organizaciones sindicales.

2. Es evidente el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, la construcción de dicha participación es casi inexistente. Aquellas federaciones, confederaciones o centrales que tienen trabajo organizativo principalmente en el comercio, servicios y maquila son las que reportan un porcentaje mayor de participación en la actividad sindical.
3. Una tercera parte de las organizaciones sindicales, no están afiliadas a una federación. Esto no excluye la posibilidad de estar integradas a una central, como es el caso de varias organizaciones afiliadas a centrales de hecho o de derecho.
4. En vista a fortalecer el movimiento sindical, es importante trabajar con las organizaciones ya existentes en la construcción de organizaciones por divisiones, pero también desarrollar trabajo organizado en aquellas importantes divisiones donde los sindicatos no existen y que constituyen actividades en la producción y el empleo. En este caso estaría como por ejemplo, el sector agropecuario.
5. Las discusiones de problemáticas comunes por rama de actividad económica y la formación sobre temáticas que afectan positiva o negativamente a las



organizaciones afines, pueden ser una de las medidas importantes en la tarea de constituir las organizaciones por ramas.

6. Dada la relación de varias organizaciones con los secretarios profesionales Internacionales, es elemental coordinar acciones con estas instancias, para facilitar la constitución de las organizaciones.

7. Tiene mucha relevancia, la promoción de acciones, que permitan elevar la participación de las mujeres en las actividades sindicales. Se requiere hacer conciencia en las dirigencias y bases sindicales del derecho de las mujeres, a la participación y de la necesidad de importancia que tiene para el fortalecimiento del movimiento sindical.

1.11. Marco legal de los sindicatos

1.11.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Da pautas muy concretas, relacionadas con la asociación de los trabajadores, tal es el caso en que en ella se establece, que los habitantes tienen derecho a asociarse libremente y a reunirse pacíficamente y sin armas para cualquier objeto lícito. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación

Esta misma libertad de asociación es expresada en las bases generales del funcionamiento de los sindicatos, los patronos y trabajadores privados, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen, tienen libertad de asociarse para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. La misma libertad tendrán los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.



Dichas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales del campo y de la ciudad, no deben coartar la libertad de asociación. Se prohíbe toda cláusula de exclusión.

Los miembros de las directivas sindicales, deberán ser guatemaltecos por nacimiento y durante el período de su elección y mandato, y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, no podrán ser despedidos, suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente

Además, de lo anterior la referida Constitución, trata sobre acciones que utilizan los sindicatos para obtener sus fines, tales como la huelga y el paro; lo anterior se encuentra claramente estipulado en la Carta Magna, cuando establece que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse procurado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que éstos se inicien.

1.11.2. Pactos y tratados internacionales

En un segundo peldaño, de la mencionada Constitución, se encuentran los tratados, convenios y pacto internacionales, aceptados y ratificados.

1.12. Pacto internacional de derechos civiles y políticos

En el Artículo 22, numeral 1, de dicho tratado se menciona el derecho a la libertad de asociación



1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otros, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

1.13. Pacto internacional de derecho económico, social y cultural.

En este tratado se menciona también la libertad de asociación, así como la de funcionamiento sin obstáculos.

En Artículo 8.

1. “Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas.

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”.



1.14. Protocolo de San Salvador

Artículo 8

1. Los Estados partes garantizarán:

- a) El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y estas pueden asociarse a las de su elección. También permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.
- b) El derecho de huelga.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”.

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

Es aquel que tiene como objeto principal, estipular los derechos y deberes, armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus obligaciones.

Según el mencionado código tiene el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

- a) Los patronos y trabajadores privados;
- b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

En ese mismo cuerpo legal se establece que se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.



1.16. Definición de sindicato y sindicalismo

Sindicato: Es una agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.

Sindicalismo: Sistema de organización obrera por medio del sindicato.

1.17. Objetivos de los sindicatos

El principal objetivo es la defensa de los derechos de los trabajadores, y las acciones que utilizan para lograr dicho cometido pueden clasificarse como inmediatos y mediatos.

La tarea de los sindicatos es, primero, procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos mejores condiciones de trabajo para sus agremiados; las anteriores son consideradas acciones inmediatas. Las acciones mediatas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo de que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores; lo que se convierte en acciones de carácter político.

Algunos objetivos específicos de los sindicatos son:

- a). Un salario justo.
- b). Mejores condiciones de trabajo.
- c). Empleo estable para toda persona.

1.18. Los principios del sindicalismo

Son las reglas fundamentales, que orientan el comportamiento de las organizaciones. Si se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde



credibilidad ante los trabajadores y ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son los siguientes:

- a) Libertad.
- b) Democracia sindical.
- c) Independencia.
- d) Autonomía sindical.

1.18.1 Principio de libertad

Se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos, también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical, este principio se encuentra en el del Código de Trabajo: Se prohíbe a toda persona:

- a).Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga;
- c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
- d) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y
- e) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.



1.18.2. Principio de democracia sindical

Trata acerca del poder soberano de las mayorías, porque el sindicato surge de la mayor parte expresada en una asamblea; en el seno sindical, que es el órgano máximo. No podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.

Las asambleas se dividen en generales y seccionales, pudiendo ser ordinarias y extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalen la ley y los estatutos respectivos, son las siguientes

Las juntas directivas serán de dos clases: generales y seccionales. Las primeras tendrán a su cargo la dirección y la administración de todo el sindicato y tendrán jurisdicción en toda la República; y las otras sólo en lo atinente a la respectiva seccional por empresa.

1.18.3. Principio de independencia

Versa acerca del acto formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos.

1.18.4. Principio de autonomía sindical

Trata sobre la facultad, que tiene el sindicato de dictar sus propias normas y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que disfruta como grupo. Aquí se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, siempre y cuando se exprese lo siguiente:

- a) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;



- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;
- d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;
- e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;
- f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;
- g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Las asambleas ordinarias, deben celebrarse con una periodicidad no menor de un año, previa convocatoria con una antelación que no podrá ser de menos de quince días. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;

- h) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;
- i) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos una vez por año, en ocasión de una asamblea ordinaria;
- j) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;
- k) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y
- l) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.



1.19. Clasificación del sindicalismo según los métodos o actitudes hacia el gobierno

La integración y la acción sindical han llevado a clasificar el sindicalismo por sus diferentes métodos o actitudes. Y son las siguientes.

- a) **Sindicalismo revolucionario.** Tendencia original de las organizaciones obreras, que se presenta como una mezcla de anarquismo y comunismo revolucionario, concibe al gobierno como ineficaz para lograr transformar la sociedad hacia un reparto más justo. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, en la revolución.
- b) **El Sindicalismo comunista.** Las organizaciones seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un gobierno nuevo, en el que todas las fuentes de producción sean propiedad de ese gobierno, el cual será más equitativo en su reparto y valorará que son los trabajadores los creadores de la riqueza, se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente. Utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.
- c) **El Sindicalismo católico.** También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que la ésta temía que las corrientes socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el gobierno sólo debía reconocerlo.
- d) **Sindicalismo reformista.** Opuesto al sindicalismo revolucionario, aparece el sindicalismo reformista, que preconizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reinvidación social.



1.20. Clases de sindicatos

Según el Código de Trabajo se reconocen los siguientes tipos de sindicatos:

Sindicato de gremio: Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión, arte oficio o especialidad.

Sindicato de empresa: Es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución oficial autónoma.

Sindicato de industria: Está integrado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de empresas varias: Es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de trabajadores independientes: Es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

1.21. Federación y confederaciones

Cinco o más sindicatos de trabajadores o tres o más de patronos, pueden formar una federación; y tres o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos, pueden constituir una confederación

1.22. Contrato colectivo

“Es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y un patrono, por la otra.”³

³ Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera.** Pág. 22.



Además, se estipula que para ejercer el derecho de celebrar por primera vez un contrato colectivo, es necesario que el sindicato tenga como afiliados no menos del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

1.23. Aspectos específicos de la operación de los sindicatos

1.23.1. Métodos de afiliación sindical.

Como métodos modernos, para lograr una captación de personal y poder lograr que estos formen parte de un sindicato se pueden utilizar diversas técnicas, las cuales deben de ser dirigidas a proporcionar información como, objetivos, misión y visión del sindicato para crear entre los trabajadores un ambiente de aceptación y que logren identificarse con sus dirigentes. Entre los métodos a emplearse pueden mencionarse los siguientes:

- a) Visitas de afiliación en lugares de trabajo.
- b) Acercamiento personalizado.
- c) Asambleas informativas
- d) Boletines.
- e) Hojas de afiliación a los integrantes para que inscriban a otros.
- f) Campañas de afiliación.
- g) Jornadas de concientización



1.23.2. Formas de cuantificar a los afiliados por parte de los sindicatos

Es de suma importancia para un sindicato saber la cantidad exacta, así como lugar de trabajo o puesto que desempeña cada uno de sus afiliados para poder hacerles llegar cualquier tipo de información que se considere necesaria de una forma segura y rápida, por eso se debe contar con un sistema exacto que permita cuantificar y llevar un registro de los miembros del sindicato. Entre estos medios podemos mencionar los siguientes:

- a) A través de fichas de afiliación.
- b) Libro de registro oficial de afiliación.
- c) A través de la planilla de descuentos.
- d) Base de datos de los afiliados.
- e) Carné de identificación sindical.

1.24. Beneficios que tienen los trabajadores al afiliarse a un sindicato

La afiliación de los trabajadores a un sindicato debe de ser para estos de gran ayuda, ya que se debe buscar por medio del sindicato no solo mejoras en el salario que percibe cada uno de los afiliados, sino también en las condiciones de trabajo que se presentan en las empresas. Estas mejoras pueden ser infinitas pero las principales o de mayor trascendencia para los trabajadores se podrían resumir en las siguientes:

- a) Presentar demandas en beneficio de los trabajadores, asistencia legal.
- b) Defensa a sus derechos laborales y humanos.



- c) Mejores salarios.
- d) Estabilidad laboral.
- e) Atender los problemas laborales.
- f) Velar por el respeto a su derecho al trabajo.
- g) Ayuda económica por defunción.
- h) Recreación.

1.25. Formas de los sindicatos para buscar y conseguir sus objetivos

La forma de cómo un sindicato puede trabajar en beneficio para sus afiliados y buscar el bienestar de estos, pueden ser diversas. Siempre en búsqueda del mejoramiento de las condiciones de trabajo y la defensa de las garantías que la ley establece para la clase obrera. Entre sus principales funciones podemos señalar las siguientes:

- a) Apertura de espacios de dialogo con los titulares.
- b) Realización de acciones de hecho: Paro, marchas, agitación, concentraciones.
- c) Informar a través de boletines y comunicados.
- d) Hacer planteamientos coherentes, objetivos, reales y técnicos.
- e) Gestiones administrativas.
- f) Asambleas de trabajo.



- g) Llevar a cabo medidas legales.
- h) Escuela sindical.

Mecanismos de comunicación entre las junta directivas y los afiliados

La comunicación entre sindicato y afiliados debe ser siempre de una forma fluida y continua, para que el trabajador se sienta parte del sindicato y se logre establecer un lazo de armonía entre los afiliados y los dirigentes, con la finalidad de que las decisiones que se tomen sean las mas acertadas y que el trabajador vea que se trabaja para proteger sus derechos, así como para mejorar sus condiciones de trabajo. Entre los métodos que se pueden utilizar como forma de acercamiento por parte del sindicato y sus dirigentes hacia los trabajadores podemos señalar los siguientes:

- a) Boletines o comunicados periódicos.
- b) Visitas a las bases en su lugar de trabajo.
- c) Carteles o murales informativos.
- d) Asambleas generales.
- e) Reuniones extraordinarias.
- f) Megafoniadas.

1.26. Los sindicatos y las empresas

“Son elementos de acción directa del medio ambiente empresarial, específicamente son grupos de interés externo para la empresa y propone que cuando la organización emplea a trabajadores sindicalizados, por regla general, el sindicato y los gerentes



recurren a algún tipo de negociación colectiva para negociar salarios, condiciones laborales, horarios, y otros.”⁴

1.27. Impacto del sindicato sobre la organización

Cuando un sindicato es reconocido y certificado como agente de negociación para sus empleados, una compañía puede tener que usar el tiempo que previamente dedicaba a otras funciones de personal, para negociar el contrato de trabajo y para discutir problemas con los representantes, relativos a su administración. Puede también necesitar llevar registros del personal adicional y más preciso, con objeto de apoyar la posición de la compañía durante las negociaciones de contrato o la resolución de quejas. Las decisiones tales como las relativas a salarios, horas y condiciones de trabajo, en vez de que sean tomadas unilateralmente por el patrono también pueden tener que recibir la aprobación del sindicato.

Además se tendrá que tener un mayor cuidado en la elaboración de las políticas y reglamento para el personal para asegurar que todos los empleados de la organización sean tratados en una forma justa y consistente.

La habilidad de la gerencia, para resolver problemas con los empleados en forma directa y rápida, es probable que quede reducida cuando los empleados se sindicalizan. Los supervisores de primera línea, son los que pueden encontrar particularmente que su posición relativa y su autoridad se han reducido y sus relaciones con sus subordinados se han hecho más difíciles, debido a la presencia de un delegado sindical que desafía sus decisiones

1.28. La empresa, el sindicato y el gobierno

“Cada una de estas tres partes experimenta, hasta cierto punto, determinada dependencia con respecto a las otras dos. Tanto los sindicatos como las empresas dependen de las autoridades, para la protección efectiva de sus derechos legales. Las empresas de los sindicatos, para poder lograr alcanzar sus fines de productividad,

⁴ Osorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 171.



calidad y ventas. Los gobiernos dependen, a su vez, de las empresas, para proporcionar empleo y oportunidades económicas a determinado sector de la población.

“5

⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 78.



CAPÍTULO II

2. Aproximaciones al derecho de huelga

AL estudiar el conflicto laboral, y la huelga su forma más concreta de exteriorización, desde una perspectiva exclusivamente jurídica. El conflicto tiene también implicaciones de carácter, y sus requisitos son:

a) Histórico: la huelga como motor de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno anormal que debía ser reprimido y sancionado penalmente, hasta llegar a su consideración como derecho constitucional;

b) Económico: costes para los huelguistas y también costes para la empresa manifestados en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto.

c) Sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en contraposición al carácter cada vez más individualizado de las relaciones de trabajo.

De ahí que pueda afirmarse con fundamento de causa que el marco legal y su aplicación, por los tribunales puede ir también evolucionando gradualmente al mismo tiempo que se producen los cambios en las relaciones políticas y socio-laborales, al menos en los países en que el juego democrático lo permite.

Tampoco puede desconectarse, ni mucho menos, el conflicto laboral de la realidad sindical y del modelo unitario o pluralista imperante en cada país. No es correcto reducir el análisis del conflicto a términos estrictamente jurídicos, ya que se dejaría de lado voluntaria o involuntariamente el análisis de datos esenciales para comprenderlo y analizarlo más correctamente.



2.1. Aproximación histórica

2.2 La ambivalencia del derecho del trabajo

El es el resultado histórico del diálogo-conflicto permanente entre las diversas fuerzas sociales en pugna, y ha ido conformándose en estrecha vinculación con las luchas de los trabajadores y de sus organizaciones. De forma clara y expresiva se ha dicho que este derecho, "no es un código de justicia ideal que se pueda graduar una vez por todas sobre las tablas de la ley. Nacido del régimen capitalista que tenía necesidad de una mano de obra libre y móvil, crecido a través y por medio de las luchas obreras, expresa al mismo tiempo las reivindicaciones de los trabajadores asalariados y las exigencias de una economía fundada sobre la empresa privada y el beneficio. Refleja en su seno *todas las* sinuosidades de la coyuntura económica y refleja el estado de las luchas laborales"⁶

Que dé visto desde una perspectiva histórica, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, de libertad sindical y de huelga, se ha ido produciendo en paralelo con la intensidad de las luchas y conflictos, y que su amplitud y extensión guarda estrecho parentesco con la relación de fuerzas política y social, favorables a los intereses de los trabajadores, que les ha permitido avanzar mucho o poco en su reconocimiento y consolidación.

La huelga, por tanto, está en el centro de la acción de la clase trabajadora desde su nacimiento, de forma que podemos afirmar sin temor a equivocarnos que la historia del movimiento colectivo de los trabajadores es en gran parte la historia de sus huelgas, "manifestación tanto de una vivencia colectiva de los trabajadores, como instrumento de modificación de las relaciones de fuerza"⁷

Aproximando esta realidad histórica a la realidad jurídica, podemos observar la distinta percepción del conflicto en los países desarrollados y su regulación por el derecho.

⁶ Mariucci, Luigi. **La ley sobre la huelga en los servicios públicos esenciales**. Pág. 34.

⁷ Figuera Ortiz, Edgar. **La huelga y los servicios esenciales**. Pág.19.



a) En aquellos en los que se entiende que el conflicto es intrínsecamente un elemento negativo y perturbador en las relaciones de trabajo, el ordenamiento jurídico ha servido para tratar de eliminarlo o cuando menos dejarlo reducido a la mínima expresión.

b) Por el contrario, en los que se entiende que el conflicto puede ser en numerosas ocasiones un elemento innovador y de avance en las relaciones laborales, el derecho lo ha ido regulando como una pieza básica de promoción de la clase trabajadora y de sus organizaciones.

Es decir, puede observarse que han existido, y siguen existiendo en la actualidad, dos lógicas bien diferenciadas, cuales son la consideración del conflicto como instrumento negativo o bien como positivo para avanzar en un camino lento pero persistente de transformación de las relaciones socio-económicas. Si el Estado tiene una visión positiva del conflicto debe dotar a las organizaciones sindicales de los medios e instrumentos necesarios para su reforzamiento frente a la contraparte empresarial, y ello pasa por el pleno reconocimiento y protección del derecho de huelga y la tutela de la libertad sindical.

Por el contrario, el planteamiento negativo estatal hacia el conflicto significa una regulación represiva del mismo, cosa que exacerba las tensiones e implica la politización de todo conflicto que acaba dirigiéndose contra los poderes públicos, como muestra la experiencia histórica.

2.3. La regulación de la huelga en las distintas etapas históricas

En la evolución histórica de la legislación laboral reguladora de la huelga, podemos distinguir tres grandes etapas significativas. Cada una de ellas refiriendo a países con alto grado de industrialización guarda estrecha relación con el devenir de los acontecimientos económicos-sociales y de los cambios políticos.

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del XVIII e inicios del XIX. En ese momento se produce la aparición a gran escala de las relaciones capitalistas de producción. Surgen igualmente las primeras organizaciones colectivas de trabajadores,



y se genera la necesidad de "edificar" una nueva legislación laboral, que tenga presente la incipiente realidad tecnológica y social, para la que en modo alguno era válida la precedente normativa de origen feudal. Por lo que respecta a la consideración de la huelga por el derecho hay que subrayar que las tres fases históricas antes apuntadas están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.

2.3.1. Primera etapa desde finales del siglo XVIII hasta finales del siglo XIX

Se caracteriza en sus orígenes, por la aparición de una legislación marcadamente represora de la huelga y de las asociaciones obreras. Los gobernantes liberales de la época consideraban que tanto éstas como aquélla atentaban al dogma liberal de la libertad individual de trabajo y de la innecesariedad de cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado y que actuara para alterar o modificar las condiciones de trabajo.

Posteriormente, dicha legislación fue evolucionando hasta difundirse de forma más o menos generalizada, una normativa que "toleraba" el fenómeno conflictual, si bien rodeada de numerosas limitaciones, tanto de derecho, como de hecho. Se pasa de la consideración de la huelga como delito a su conceptualización como libertad individual del trabajador. En consecuencia, en el terreno de la relación de trabajo, la huelga significaba la ruptura unilateral del acuerdo y la extinción de la relación laboral.

2.3.2. La segunda etapa abarca la primera mitad del siglo XX

Dentro de esta primera mitad, pueden distinguirse dos períodos, coincidente el primero, con la etapa anterior al advenimiento de los regímenes políticos dictatoriales y totalitarios, y el segundo con la etapa de vivencia, aunque más correcto sería hablar de sufrimiento de los mismos.

Durante el primer período, se mantiene la consideración de la huelga como una libertad contractual, al tiempo que se apuntan ya algunos rasgos significativos que adquirirán todo su valor después de la segunda guerra mundial. Ejemplo es la Constitución



alemana de Weimar de 14 de marzo de 1919, en la que se reconoce el derecho de asociación y se da un implícito reconocimiento del derecho de huelga.

La llegada al poder de fuerzas totalitarias, implicó un duro revés para las libertades democráticas durante varios años. Italia, Alemania, Francia tras la ocupación del país en 1941 por las tropas alemanas y España entre 1939 y 1975, vieron cómo se prohibía por sus respectivos gobiernos el ejercicio de las libertades de asociación y de huelga, pudiendo incurrir los infractores de tal prohibición en graves penas. Se entendía que cualquier acto de presión realizado por los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo no iba dirigido contra el empresario, sino contra el Estado, lo que suponía un acto de rebelión contra el mismo, susceptible de represión penal.

2.4 El final de la Segunda Guerra Mundial con la victoria de las tropas aliadas supuso un importante factor de consolidación de las democracias europeas.

Fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático, de la existencia de gobiernos de unidad nacional y de la participación de las fuerzas políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra, fue el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Francia e Italia. Más tarde se ampliaría a países como la República federal de Alemania y Bélgica, sin constar expresamente en el texto constitucional. La huelga, en suma, adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades. Las limitaciones que a la misma se establezcan serán el resultado de opciones legislativas y/o jurisprudenciales, tratando de determinar, en caso de colisión entre derechos constitucionales, qué restricciones debe establecerse a cada uno de los mismos.



2.5. Aproximación económica

2.5.1. Para el trabajador

El conflicto laboral tiene, en primer lugar, unas consecuencias económicas importantes para los huelguistas. La pérdida temporal de la remuneración económica salario a cambio de actividad, en términos de contraprestación contractual laboral regulada a través de la figura del contrato de trabajo, implica la desaparición de la única fuente de ingresos regular, al menos para la mayor parte de los huelguistas.

La importancia que posee el que las organizaciones sindicales se doten de sistemas de "solidaridad financiera", para los trabajadores en huelga, a fin de compensarles por la no percepción del salario. Tal solidaridad se articula a través de las cajas de resistencia, financiada por las cuotas de los afiliados, y que les aseguran honorarios equivalentes a parte de su salario durante el período de huelga.

Las cajas de resistencia suelen organizarse alrededor de las federaciones sectoriales, si bien suele existir también confederal para sostener a las categorías más débiles o los conflictos particularmente largos e intensos.

Para poder acceder a estos fondos, el huelguista debe estar afiliado al sindicato normalmente, además, con un período mínimo de antigüedad antes del inicio del conflicto y la huelga debe haber sido convocada por la propia organización sindical. El examen empírico de importantes conflictos demuestra que, cuando mejor dotadas estén las cajas sindicales de resistencia, mayor será la posibilidad de prolongar durante largo tiempo un conflicto con perspectiva de resultados favorables, como lo demuestra en Alemania en el sector siderometalúrgico, por citar sólo un ejemplo significativo. Por el contrario, en aquellos países en que los sindicatos no se han dotado de instrumentos económicos con los que apoyar a sus afiliados durante el conflicto, las huelgas acostumbran a ser de corta duración.



2.5.2. Para el empresario

Como se ha dicho antes, desde el análisis empresarial, la huelga tiene unos costes económicos importantes, que no son sólo los estrictamente directos derivados de la pérdida de producción o actividad durante el tiempo que dure el conflicto.

Si se trata de un conflicto de empresa, la influencia la huelga puede tener sobre la pérdida de clientela, que se desvía hacia otras empresas en donde el índice de conflictividad sea menor, en la publicidad negativa le puede reportar delante de la opinión pública y la disminución de confianza de los hipotéticos inversores.

De ahí la importancia de evitar el conflicto abierto, acudiendo a todos los medios posibles para prevenir su exteriorización:

- a) negociación exhaustiva,
- b) intentos de conciliación y mediación,
- c) propuesta de arbitraje libremente aceptado por las partes

En todo caso, la propensión a inclinarse hacia el conflicto por parte de las organizaciones sindicales además de la importancia que puede tener, el modelo de unidad o pluralidad sindical imperante en el país, variará según se encuentren una posición negociadora por la parte empresarial, o la contraria de una actitud intransigente y opuesta a la negociación.

En cualquier caso, y más allá de las consideraciones que se han expresado, extremadamente difícil reducir el conflicto de trabajo a datos estrictamente económicos. Estos pueden constatar un hecho, y explicar algunas de sus consecuencias. Pero de algún modo puede penetrar en sus interioridades. Porque en su apuro de exteriorización a través de la huelga, es un fenómeno sociológico de civilización.



2.6. Aproximación sociológica

El conflicto laboral, es fundamentalmente un medio de presión utilizado por los trabajadores, para defender sus intereses frente a empresarios y/o poderes públicos. Con todo, el análisis empírico de numerosos conflictos ha demostrado que éstos pueden ser también:

- a) Canales de manifestación de otras tensiones subyacentes en las relaciones laborales,
- b) Ejercicio de autoafirmación por los trabajadores y
- c) Redescubrimiento de su dignidad e identidad colectiva.

El período durante el cual dura la huelga es, evidentemente, que es bastante duro en numerosas ocasiones. Puede también significar la recuperación de la libertad, el abandono temporal de las obligaciones laborales, a las que el trabajador diariamente debe prestar atención por razón de su situación jurídicamente subordinada en la relación contractual y su correlativo deber de disciplina y obediencia a las órdenes e instrucciones emanadas de la dirección de la empresa.

La etapa, durante la cual se desarrolla el movimiento huelguístico, puede ser un momento privilegiado de conocimiento recíproco y de descubrimiento de los problemas, por parte de cada trabajador individualmente considerado, que descubre que sus compañeros tienen semejanzas. “La huelga puede suponer, la emergencia de nuevas relaciones sociales y expresión de una cultura que los trabajadores se apropian, al tiempo que puede convertirse en un instrumento de progreso y transformación social”⁸. Permite a la colectividad obrera, sacudir su complejo de inferioridad con respecto a la patronal y dar a los trabajadores un nuevo sentido de su dignidad.

⁸ Sánchez Morón, Miguel. **Derecho de la función pública**. Pág. 56.



El análisis sociológico del conflicto no deberá, además, detenerse en su desarrollo, prestar atención cómo finaliza y en qué condiciones se reincorporan los trabajadores a sus puestos de trabajo.

Parece que una resolución victoriosa, permitirá un retorno en condiciones favorables tanto a los trabajadores como a sus organizaciones. Se podrá planificar nuevas estrategias de negociación y en su caso de presión en el interior de la empresa. Por el contrario, un resultado desfavorable puede acarrear consecuencias negativas en términos de desmoralización del colectivo laboral y de desprestigio de las organizaciones convocantes, y dejar cerrada la vía conflictual durante un período especialmente largo de tiempo. Esto puede ser aprovechado por la dirección de la empresa cuando las relaciones laborales en la misma no sean especialmente fluidas y participativas, para imponer las reestructuraciones técnicas, productivas y organizativas que estime más convenientes.

2.7 El concepto de huelga y sus notas definidoras

2.7.1. No hay un concepto homogéneo de huelga

No es posible trabajar con un concepto homogéneo de huelga, porque las realidades y condicionamientos jurídicos, sociales y económicos de cada país son sustancialmente distintos. Además, como se ha subrayado acertadamente, parece difícil aplicar esquemas, o en este caso, definiciones, prefabricados a la palpitante realidad de la vida. Con todo, pueden aceptarse unas ideas muy generales que deberán ser modalizadas en atención a cada realidad político-social.

A través de la huelga, los trabajadores defienden sus intereses y tratan de restablecer el equilibrio de las condiciones económicas con los empleadores.

Pero no sólo esto, sino que también pueden condicionar la acción del Estado en su actividad político-social.

La clase trabajadora autotutela sus intereses en todos los ámbitos de la vida social, marchando más lejos de la esfera limitada de las relaciones de trabajo aun cuando sea



en ésta en la que el ejercicio de la huelga alcanza mayor importancia en la mayoría de los países que la tienen reconocida como derecho.

Es conveniente utilizar un concepto suficientemente amplio y flexible de huelga, que sin hacer dejación de su tratamiento preferentemente jurídico y encuadrable dentro de la dinámica contractual propia de las relaciones de trabajo, permita incorporar las demandas que los sujetos titulares de la misma planteen frente a la contraparte, ya fuere ésta la patronal o no. Huelga como un cese colectivo y concertado del trabajo, total o parcial, realizado por una colectividad de trabajadores para presionar a una contraparte en defensa de sus reivindicaciones.

2.8 Notas definidoras de la huelga

2.8.1. La huelga como paralización de la actividad laboral

Con independencia de su consideración constitucional y legal como delito, libertad contractual o derecho, el ejercicio de la huelga implica la paralización total o parcial de la actividad laboral, es decir la suspensión del trabajo por una colectividad más o menos numerosa a salvo que un ordenamiento jurídico permita incluir dentro del concepto de huelga otras formas de exteriorización del conflicto laboral ejemplo boicots, manifestaciones, que no impliquen necesariamente la inactividad en la prestación de servicios.

El paro, puede afectar a todos los trabajadores de una empresa o centro de trabajo, o bien sólo a parte de los mismos, si bien me parece que no cabe desconocer y lo planteo ahora para la reflexión sindical, que la eficacia de esta paralización del trabajo, será tanto mayor cuanto más elevado sea el número de trabajadores que participen de forma consciente y voluntaria en la misma.

2.9. Cese colectivo y concertado

La suspensión de la actividad ha sido planeada con anterioridad, a fin y efecto de presionar a la contraparte. De hecho en la mayor parte de regulaciones jurídicas del derecho de huelga en los distintos países se exige un trámite como paso previo al inicio



efectivo del conflicto. No obsta a esta afirmación la existencia de huelgas denominadas "espontáneas", ya sean dirigidas o no por las organizaciones sindicales, y que aparentemente se realizan al margen de cualquier concierto o planificación por parte de los trabajadores que participan en las mismas. En tales supuestos, y al margen de la inexistencia del cumplimiento de preaviso, también existe un momento en que las voluntades de los futuros huelguistas se aúnan para plantear sus reivindicaciones, y es en ese momento cuando ciertamente se da una planificación del conflicto.

En cualquier caso, es importante subrayar que el objetivo perseguido en una huelga bien estructurada y ordenada, preferentemente convocada y dirigida por los sindicatos mayoritarios, se mantenga estable a lo largo de la misma. En cambio, en una huelga espontánea o no articulada, puede ocurrir que el objetivo primario planteado se vea alterado o modificado a lo largo de la misma, o bien que se consolide junto con la huelga y abandone la nota de espontaneidad que la caracterizó en su inicio.

2.10. Presión contra el empresario o contra los poderes públicos

La finalidad de la huelga es la de presionar, generalmente a la parte empresarial, para la obtención de mejoras de índole económica y/o social, pero también puede ser en ocasiones el mantenimiento de las mejoras conseguidas en negociaciones anteriores y que la contraparte gubernamental o empresarial pretende alterar o suprimir.

La consideración de la huelga como una forma o instrumento de presión, para mantener lo conquistado en épocas anteriores puede sorprender a quienes todavía crean que las relaciones laborales, suponen un proceso de mejoras económicas y sociales permanentes para los trabajadores.

Este planteamiento podía ser válido para etapas de expansión económica como la que vivimos en la América durante los años 60 y primera mitad de los 70, pero que tiene grietas cada vez más profundas a partir de ese momento. La crisis económica y sus secuelas, en términos de destrucción de empleo, han obligado en numerosas ocasiones a las organizaciones sindicales y a los trabajadores a replantear sus reivindicaciones. Tampoco ha sido ajena a esta realidad la nueva estructura productiva



y las estrategias negociadoras de las organizaciones empresariales, con planteamientos mucho más ofensivos y agresivos que en etapas históricas anteriores. Lo que ha conllevado que bastantes conflictos se sitúen en el terreno estrictamente defensivo desde la perspectiva sindical.

Las consecuencias directas, producidas por la abstención voluntaria y concertada del trabajo, por parte de los trabajadores las padece la contraparte empresarial, aun cuando la huelga no se dirija inmediatamente contra ello. Ejemplos claros de esta última hipótesis apuntada sería el de una huelga de índole profesional-política, dirigida contra los poderes públicos y tendentes a la modificación de alguna norma laboral o proyecto normativo. O la huelga de solidaridad convocada para presionar en defensa de los intereses de trabajadores que prestan sus servicios en otras empresas.

2.11. Intento de mejora de las condiciones económicas, sociales y políticas

De todo lo expuesto en los apartados anteriores, se puede deducir que la suspensión temporal de la actividad prestada por un asalariado, no proyecta de ninguna forma dar por finalizada la relación laboral que le vincula con el empleador. Por el contrario, intenta modificar su contenido en sentido favorable a los intereses, o bien obtener mejoras de índole social o político arrancadas a los poderes públicos.

Sólo si se presta atención estrictamente a la huelga profesional, se puede estar de acuerdo, en términos generales, con la idea de que esta forma de exteriorización del conflicto, tiene por fin presionar a la contraparte empresarial para que acceda a las reivindicaciones de los trabajadores en materia de salario, empleo, condiciones o métodos de trabajo.

2.12. Tipología de los conflictos

Ingresamos a un terreno arriesgado, ya que es prácticamente imposible construir o diseñar una tipología contractual bien cerrada y delimitada. En primer lugar porque la realidad social siempre será mucho más rica y desbordará los esquemas prefabricados,



y en segundo término porque determinadas huelgas, pueden incluirse no sólo en uno sino en varios tipos de conflicto.

A partir de un dato común a todas las huelgas, la cesación colectiva del trabajo, esbozando una clasificación que atiende a cuatro elementos: la modalidad elegida para su exteriorización y el sujeto convocante; su extensión e intensidad; la intencionalidad o fin perseguido en relación con el contenido reivindicativo planteado.

2.13. Huelgas clásicas y no clásicas

Según la técnica empleada o instrumentada para promover y declarar el conflicto, podemos diferenciar las huelgas clásicas de las que no tienen dicha consideración.

Las primeras designan un conflicto laboral, que afecta a un colectivo más o menos numeroso de trabajadores, dirigido por las organizaciones sindicales legitimadas legalmente para convocarlo.

Se trata de un conflicto institucionalizado, que se produce en gran medida en aquellas sociedades de democracia consolidada y con una influencia importante del movimiento sindical. En él cada parte es consciente de sus posibilidades y sus objetivos, así como de los límites con los que va a encontrarse en su acción.

Esta modalidad conflictual, suele desarrollarse en países con sindicalismo unitario, potentes direcciones confederales, nórdicos o influyentes federaciones de industria Alemania. En ella es la dirección sindical la que dirige el conflicto. Las cajas de resistencia bien pertrechadas y surtidas ayudan a resistir a los huelguistas afiliados al sindicato durante el tiempo que dure el conflicto.

En numerosas ocasiones, este conflicto puede tener una virtualidad positiva no sólo para los trabajadores, sino también para la propia sociedad. Se ha escrito, que los movimientos reivindicativos, son uno de los medios utilizados, para obtener cambios en la sociedad y apaciguar las tensiones. Visto desde este punto de vista, pueden significar una fuente de progreso social y, por paradójico que ello parezca, de estabilidad social. En un documento ya lejano en el tiempo de un organismo



internacional tan poco sospechoso de acercamiento a las tesis sindicales, se dice que la ausencia de huelgas, en ciertas circunstancias puede no ser favorable, dado que el sentimiento de descontento existente entre los trabajadores, en lugar de manifestarse a través de un conflicto abierto, se traduce en un sentimiento de alienación y de trabajo ineficaz.

Las huelgas no clásicas, no cumplen con los requisitos o exigencias explicados anteriormente, las modalidades son numerosas y significativas. Destaca que se realizan en gran medida al margen de las organizaciones sindicales, más partidarias, de conflictos bien estructurados y que no escapen de su dirección. Algunas de estas modalidades son:

- a) Huelgas turnantes o rotatorias, ya se realicen por establecimientos o secciones, rotación horizontal, por diversos grupos de categorías, rotación vertical. A través de esta modalidad conflictual, se pretende dar una respuesta por parte sindical a las nuevas realidades organizativas empresariales, producto de una amplia reestructuración y renovación en la organización científica del trabajo.
- b) Huelgas de rendimiento. El eje sobre el que gira está es la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, si bien la disminución de su actividad se opera hace extraordinariamente gravosa a la empresa esta forma de conflicto. Pues en la mayor parte de las ocasiones, obliga a tener en funcionamiento toda la maquinaria que se utiliza para la prestación normal u ordinaria del servicio.
- c) Huelgas de celo o reglamento. Por paradójico que pueda parecer, el conflicto se produce cuando los trabajadores cumplen estrictamente la normativa reguladora de la actividad que desempeña, lo que conlleva grandes retrasos en los servicios. Es una modalidad conflictual típica de sectores tales como ferrocarriles, controladores aéreos, aduanas.



2.14. Huelgas generales y huelgas de solidaridad

Si prestamos atención a la extensión e intensidad, nos encontramos con el fenómeno de la huelga de demostración, que puede coincidir con la general de ámbito estatal o regional, y también con la de solidaridad.

a) De la general, se puede afirmar que afecta a todo el territorio, o a parte del mismo, y a todos los trabajadores o sólo a los de un determinado sector o rama de actividad, o zona geográfica más restringida. El ejemplo de las huelgas generales convocadas en los últimos meses en algunas de las comunidades autónomas españolas sería aquí significativo. Sus rasgos más relevantes son los siguientes:

Dado que suele plantearse, coordinarse y organizarse por las organizaciones sindicales mayoritarias, se lleva a efecto por éstas una amplia movilización a fin de que la opinión pública conozca los motivos y las finalidades perseguidas.

La duración no supera casi nunca las 24 horas, y en muchas ocasiones los paros son de menor duración. Estos no son actos de carácter aislado, sino la culminación de toda una campaña de actuación previa, con lo que la mayor o menor duración del conflicto irá ligada al interés de las organizaciones sindicales por demostrar de forma más acusada su poderío e influencia entre los trabajadores.

b) Huelgas de solidaridad. Se producen en una situación conflictiva determinada que puede referirse bien a la propia empresa o centro de trabajo, bien a otras empresas del mismo o distinto sector o rama de actividad.

Normalmente poseen una duración corta y prefijada de antemano para no desgastar esfuerzos. Pueden llegar a convertirse, según las circunstancias que estén en el origen del conflicto, en una huelga generalizada de todo un sector de producción o en un determinado ámbito territorial.

Los ordenamientos jurídicos progresistas, en este terreno aceptan la legalidad de la huelga de solidaridad, tanto interna como externa a la empresa, por entender que la noción de solidaridad, no es sólo predicable para los trabajadores en cuanto miembros



de un determinado grupo o categoría profesional, sino también en cuanto miembros de una clase social, que se asocian en un esfuerzo común para obtener sus reivindicaciones. Me parece relevante traer aquí a colación el reconocimiento que de esta modalidad conflictual han efectuado tanto los españoles como los italianos. Este último sostuvo, en sentencia núm. 123 de 28 de diciembre de 1962, que "no es discutible que existan intereses comunes a categorías enteras de trabajadores; intereses que, precisamente por su carácter extensivo, no resultan indemnes aunque sólo sea en modo potencial para todos los que son sus titulares cuando hayan sido agredidos sólo respecto a las relaciones de trabajo de algunos grupos limitados de ellos, o de trabajadores en particular.

2.15. Huelgas ofensivas y defensivas, políticas y profesionales

En razón de la intencionalidad o fin perseguido por el conflicto, se puede distinguir aquellas huelgas que poseen un carácter ofensivo, de las que sólo tratan de mantener logros anteriores. O también hemos de distinguir las que tienen una razón de ser estrictamente profesional, de las de una razón política, o integran ambos planteamientos.

2.15.1. Según el tipo de reivindicación

- a) Las huelgas ofensivas, suelen producirse en momentos de expansión económica y en sectores estratégicos de producción, a partir de la convocatoria por potentes organizaciones sindicales. Buscan no sólo obtener mayores derechos económicos y sociales para los trabajadores, sino también incrementar la influencia sindical en el seno de la sociedad.
- b) Las huelgas a la defensiva, suelen producirse en momentos de recesión o crisis económica o en entornos desfavorables para los intereses del trabajador, y pretenden garantizar o mantener los derechos ya adquiridos. En estos conflictos, la paralización de la actividad, se produce en situaciones límite y tras haber agotado todas las posibilidades de negociación. La petición de mejoras cualitativas ejemplo: defensa y mantenimiento del mayor número posible de puestos de trabajo prima



sobre la de mejoras cuantitativas ejemplo: reivindicaciones salariales para compensar la escalada de los precios o para obtener un incremento de la capacidad adquisitiva.

2.15.2. Según la contraparte

Existe una evidente dificultad, para establecer una distinción nítida entre huelgas profesionales y huelgas políticas, ya que resulta sumamente difícil en la práctica desconectar de la vida política los intereses afectados por los conflictos de cierta dimensión. Una dificultad supletoria que encontramos radica en que en numerosas ocasiones nos encontramos con la coincidencia de ambos planteamientos: pues se trata de conflictos dirigidos contra los poderes públicos.

Ejemplo significativo de esta modalidad sería la huelga general del 14 de diciembre de 1988 convocada para cuestionar diferentes propuestas de carácter laboral planteadas por el Gobierno del Estado. Podemos afirmar con fundamento que en la actualidad la huelga en España se está convirtiendo más en un instrumento de acción política sindical vinculada a planteamientos globales: la lucha contra la importante crisis industrial que sufren varias comunidades autónomas que no en un instrumento de solución de conflictos concretos empresariales.

Por huelga profesional, podemos entender aquella que va dirigida directamente contra el empresario para obtener mejores condiciones laborales, salariales y/o sindicales. En tales supuestos, el Estado cumple la función de empleador con respecto a los funcionarios públicos así como para el restante personal empleado a su servicio.

Por cierto, el vocablo profesional ha sido interpretado extensivamente por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el máximo foro internacional en materia socio-laboral, afirmando que los intereses que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga, abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y



social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores .

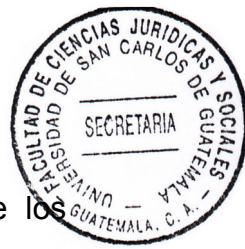
La distinción entre huelga política y huelga profesional, ha radicado en numerosas ocasiones a lo largo de la historia en la consideración apriorística de que el sindicato la organización social representativa de los trabajadores, defiende únicamente sus intereses económicos, y que los grupos políticos son los únicos que pueden plantear reivindicaciones estrictamente políticas. La inconsistencia de tal planteamiento ha sido puesta de relieve tanto en el marco teórico como por el contraste con la realidad cotidiana, en la que el sindicato asume cada vez con mayor intensidad la defensa de los intereses del trabajador no sólo en cuanto tal, sino también en cuanto que ciudadano.

J. García-Nieto: el sindicalismo debe tener como objetivo dirigirse y representar al trabajador no sólo en cuanto obrero sino en cuanto persona que reparte su vida entre el trabajo, el tiempo liberado (hoy paro) y la vida socio-cultural. De ahí la necesidad de que el sindicato se abra a dimensiones culturales, hoy ausentes en buena medida de sus sensibilidades.

Por tanto, la problemática de la llamada huelga política, no puede encontrar hoy su punto de referencia en una pretendida delimitación competencial entre partidos políticos y organizaciones sindicales, sino en el espacio conferido a la presión de los trabajadores organizados en la orientación política y en la transformación social del país.

Planteada en estos términos, las huelgas políticas, acusables de ilicitud o ilegalidad, serían las dirigidas a subvertir o poner en tela de juicio las instituciones democráticas libremente elegidas por los ciudadanos en las consultas electorales. Pero no aquellas que, aun dirigidas contra los poderes públicos, tengan un contenido reivindicativo social que interese al conjunto de los trabajadores, ya sea de forma directa o indirecta.

Por decirlo con palabras de una importante Sentencia del ya desaparecido tribunal central de trabajo de 3 de abril de 1987 referidas a un conflicto concreto del país: el



hecho de que la huelga obedezca al móvil de protestar contra decisiones de los poderes públicos cuando éstas afecten de manera directa o indirecta al interés profesional de los trabajadores, no produce como consecuencia necesaria que tales huelgas sean ilícitas, salvo naturalmente que en su manifestación se lesionen otros intereses que sean vitales en una sociedad democrática .





CAPÍTULO III

3. Carácter privilegiado del intervencionismo sindical

3.1. Autonomía

La ley define los servicios esenciales, y deja después a la autonomía las fuerzas sociales y las reglas que deban aplicarse. Es decir, las restricciones concretas del derecho de huelga se determinarán vía autonomía colectiva, por medio de la negociación colectiva o reglamentos de servicio, pero al mismo tiempo tendrán el valor de los preceptos legales provistos, sanciones de tipo contractual o administrativo, en caso de incumplimiento. Ver la redacción lo cambie todo

3.2. Servicios esenciales

Si descendemos al concreto análisis jurídico-positivo de la norma italiana, hemos de señalar que obtienen consideración de servicios públicos esenciales:

Aquellos que garantizan el disfrute de los derechos constitucionalmente protegidos de la persona a la vida, salud, libertad y seguridad, medio ambiente y patrimonio artístico ejemplo: transportes públicos; asistencia y previsión social, pago de las prestaciones sociales, incluso cuando se realice mediante servicios bancarios; educación pública, con especial referencia al desarrollo de las calificaciones finales y de los exámenes.

3.3. Servicios mínimos

El incumplimiento por parte de los trabajadores, comporta una sanción proporcional a la infracción cometida. Es decir, la norma no contempla expresamente la aplicación de medidas extintivas del contrato en caso de incumplimiento.

Si es una organización sindical la que incumple la norma, quedará excluida temporalmente de percibir beneficios de orden patrimonial, y será además apartada de



las negociaciones colectivas, por un período de dos meses tras el cese del comportamiento ilegal.

3.4. Preaviso

Toda huelga, debe ser pre avisada con una antelación no inferior a diez días. Por su parte, las empresas afectadas, deben comunicar a los usuarios, al menos cinco días antes del conflicto las formas y horarios de prestación de servicios durante la huelga. También deben facilitar información los servicios públicos de radiodifusión y los medios de comunicación que disfruten de financiación o de facilidades tarifarias, crediticias o fiscales.

Es importante señalar que la ley, autoriza a las distintas autoridades gubernativas, en razón del ámbito territorial del conflicto, a dictar una ordenanza motivada equivalente a los decretos u órdenes de servicios mínimos, cuando el no mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pueda provocar un perjuicio grave e inminente a los derechos de las personas constitucionalmente protegidas. Dicha autoridad obligará a la Administración o empresa que presta tales servicios, a adoptar medidas para asegurar niveles adecuados de funcionamiento del servicio, acomodando los derechos en conflicto.

3.5. Comisión de garantía

Finalmente, debe mencionarse la institución de una comisión de garantía, de actuación de la ley, también prevista en el código sindical como proteccionista, tanto en ámbito estatal como en los autonómicos, integrada por nueve expertos en materia de derecho constitucional, derecho del trabajo y relaciones industriales. Entre sus funciones, se encuentran las de examinar periódicamente el cumplimiento de la norma, así como la de intervenir en fase de conciliación, e incluso de arbitraje, en un conflicto si las partes conjuntamente lo solicitan.

En conclusión, y más allá de las dificultades que ya ha encontrado para su aplicación, la ley italiana, merece una valoración positiva, en cuanto que no se trata de una norma



dirigida a restringir la actividad sindical en este terreno, sino a encauzarla adecuadamente y a tratar de suprimir los conflictos salvajes, provocados en los sectores públicos. En ella reitera gran parte de la discusión actual en España, si se presta atención a los proyectos gubernamental y sindical.

Con todo, no debe olvidarse y esta reflexión, es perfectamente válida para la realidad laboral y sindical española, que cualquier intento de incentivación legislativa de la acción sindical, corre el riesgo de fracasar si el sindicalismo es responsable y con visión de globalidad, no es capaz de obtener con sus propios medios y formas de actuación el consenso social del conjunto de los trabajadores. Porque, en definitiva, las leyes ayudan pero nunca resuelven completamente los problemas.

3.5.1. Qué son servicios esenciales

Hay que determinar, con la mayor claridad posible, qué se entiende por servicios esenciales de la comunidad. Son actividades cuyo mantenimiento se considere como necesario, para garantizar los derechos constitucionalmente protegidos, así como fijar las medidas admisibles para su mantenimiento.

3.5.2. Cómo deben fijarse los servicios mínimos

La norma, debería remitir a la negociación colectiva, o a los pactos pertinentes en la función pública, para determinar de los servicios mínimos, cuando se declare una huelga en un servicio esencial de la comunidad, así como para la modalidad y procedimiento de prestación.

Tendría una función supletoria, y sólo en defecto de falta de acuerdo entre las partes, y de inexistencia de un arbitraje voluntario propuesto por las mismas, quedaría facultada la autoridad competente, para su fijación y puesta en práctica. También debe prever las sanciones a imponer en caso de incumplimiento de los servicios mínimos pactados.

La fijación pactada de los servicios mínimos puede ser, sin duda, un aspecto polémico en la negociación, dado que por parte sindical, se ha cuestionado en bastantes ocasiones la presencia de la parte empresarial en la fijación de tales servicios. Ahora



bien, en la medida en que la huelga implica no sólo a los trabajadores y sindicatos, sino también a las propias empresas, el pacto es necesario en cuanto que ambas partes, están interesadas en que se cumplan correctamente tales servicios y que no sean ni meramente simbólicos ni tampoco abusivos.

Precisamente, una de las razones del desacuerdo, entre el gobierno y las organizaciones sindicales, en las conversaciones sobre el anteproyecto de ley de huelga, ha sido por motivo de los servicios mínimos, o más en concreto por la cuestión de a quién corresponde su fijación.

Se ha optado por la vía del intervencionismo administrativo, se reserva la última palabra para la fijación de los servicios, desechando una importante ocasión, para que los sindicatos ejercieran esa moderación, que tanto se les reclama y que encontraba base jurídica en la jurisprudencia. No hay nada que objetar, desde la perspectiva jurídica, a la decisión gubernamental, pero a mi entender es una muestra más del recelo y desconfianza con los que actúa frente a las organizaciones sindicales.

3.6. Ampliación del concepto legal de huelga

Una ley de huelga, que recoja fielmente el espíritu de la doctrina jurisprudencial, como también de los tribunales laborales, y que desarrolla el derecho desde una óptica de promoción y no de restricción del mismo, debe construir una noción más amplia, que la recogida en los textos aún vigentes, de forma que quede clara la licitud del contenido profesional-político.

La norma, debería establecer las hipotéticas responsabilidades de huelguistas y organizaciones sindicales convocantes, en caso de que no se respetaran las reglas previstas, así como también las de los empresarios y de los poderes públicos, cuando con sus actuaciones u omisiones atentaran contra este derecho fundamental.



3.7. Llamada a la responsabilidad sindical

Cualquier propuesta de autorregulación sindical, deberá plantearse los puntos siguientes:

- a) Establecimiento de un preaviso de huelga y de comunicación a los afectados;
- b) no utilización de la huelga durante determinados períodos del año, que coinciden con fechas anteriores y posteriores a períodos vacacionales o con ocasión de consultas electorales.
- c) además, el no planteamiento de conflictos al mismo tiempo en los distintos transportes públicos, salvo obviamente en caso de un conflicto generalizado en todos los sectores.

Un ejercicio responsable de la huelga pasa por estas autolimitaciones sindicales. Las cuales, ciertamente, deberán ir vinculadas a la obligación empresarial de negociar de buena fe, a la suscripción de convenios de eficacia general y de la no fijación de las épocas de negociación en fechas que coincidan con tales períodos.

Desde una perspectiva de eficacia real, la dificultad de alcanzar un acuerdo en el sector del transporte, si no se cuenta también con la presencia de los sindicatos corporativos fuertemente implantados en los servicios públicos.

3.8. Un buen uso del derecho de huelga

En el ámbito laboral parece que puede pasar lo mismo. Los recientes conflictos laborales en el sector del transporte algunos limpios y para uso, o abuso, de privilegiados, como los del pilotos de Iberia, y otros más, sucios pero más



genuinamente, para simples trabajadores como los del personal limpieza del aeropuerto de Barcelona, o los conductores de autocares de Palma de Mallorca, han vuelto a reabrir el debate sobre la conveniencia de la regulación del derecho de huelga, reanimando viejas polémicas y pasan los años y sigue el debate abierto.

Hay ideas que siguen siendo plenamente válidas como lo eran años atrás. Hay que plantearse cómo utilizar, por parte de los trabajadores y sus organizaciones, el derecho constitucional de huelga, de forma que permita defender los intereses de los sujetos directamente afectados, y que al mismo tiempo sea un punto de unión, con todos aquellos que se ven envueltos en la misma, muy particularmente los usuarios de los servicios públicos, para que el conflicto no tenga efectos nocivos, más allá de los que son lógicamente inevitables, para quienes por un breve tiempo dejan de ser trabajadores y se convierten en usuarios de servicios públicos.

En el debate de principios de los noventa, no eran sólo los sectores conservadores los partidarios de una regulación legal, que desarrollara el mandato constitucional desde una óptica restrictiva, pidiendo una ley que acabara con el ejercicio abusivo del mismo, y con las huelgas salvajes, así como que los tribunales, pudieran pronunciarse sobre la legalidad de un conflicto incluso antes de su inicio, lo que requeriría evidentemente modificar la normativa vigente. Hay que decir claramente que la tesis de que el marco normativo, no era suficiente para la resolución de numerosos conflictos, también en sectores políticos, sociales y académicos progresistas, y ya se aceptaba cada vez más la idea de una norma que regulara, bien que desde una perspectiva de promoción y apoyo del movimiento sindical, el ejercicio del derecho de huelga. Esta nueva normativa entonces demandada, y que creo que sigue siendo válida requerirla, debería permitir una regulación del derecho de huelga más amplia que la vigente, abriendo amplios espacios de intervención para la autonomía colectiva, de forma que permitiera la autorregulación o la regulación negociada del ejercicio de dicho derecho, fijando sanciones por la violación de las normas, y en su caso previendo soluciones a aplicar cuando no existieran éstas.

Incluso sindicalmente, quizá aprendiendo de la experiencia italiana, de sus aciertos y errores, se aceptaba ya la tesis de la regulación legal del conflicto, si bien sólo referida a



los servicios esenciales para la comunidad, como quedó plasmado en la propuesta presentada para la creación de una ley, que estableciera un sistema de regulación negociada del ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad. Debe recordarse que en el caso italiano, fueron los propios sindicatos los que acabaron potenciando la regulación legal, como mecanismo más idóneo para enfrentarse a los conflictos salvajes y desordenados, instrumentados por organizaciones corporativas y sectoriales o gremialistas.

Desde medios de expresión de influencia cristiana progresista, convulsionados sin duda por los radicales y virulentos conflictos del transporte urbano, en Madrid, se manifestó que las huelgas incontroladas podían llegar a ser una agresión sindical, y que la demanda mayoritaria de la ciudadanía era la tramitación de la ley de huelga para enfrentarse a un problema no resuelto que no debería seguir así mucho tiempo.

Hasta el día de hoy, aún estando de acuerdo con muchas de las teorías antes manifestadas, vuelvo a recordar que no debe esperarse de una nueva ley de huelga, porque normas sobre la regulación de la huelga existe y no son precisamente pocas, la resolución de todos los problemas que existen en una sociedad caracterizada, por la división social entre una gran mayoría de personas que siguen vendiendo su fuerza de trabajo y aquellos que la adquieren a cambio de una contraprestación económica denominada salario, porque gran parte no todos, señores pilotos de Iberia de la razón de ser de los conflictos, sigue radicando en la situación de desigualdad en que se encuentran los trabajadores frente a los empresarios; que sólo pueden contrarrestar a través de la acción colectiva instrumentada vía sus organizaciones representativas sindicales. Y son estas también las que han de evitar, o cuando menos intentarlo con todos los medios a su alcance, un uso perverso del conflicto que convierte en rehenes a una parte de los trabajadores durante la mayor parte del año, y apoyar las medidas oportunas para garantizar el respeto de los servicios mínimos, en las huelgas declaradas en los sectores esenciales de la comunidad.

Porque quizás algún día, si la norma vigente no se cumple, venga una ley o decreto gubernativo, una ley de huelga restrictiva dictada por un gobierno conservador y dañe



seriamente las organizaciones sindicales, sin efectuar distinción entre sindicatos de clase o corporativos y gremialistas, y que los trabajadores ya estén cansados de los conflictos, siempre que no se trate de sus intereses trate de impedirlo.

3.9. Caso concreto

3.9.1. Ex trabajadores del Organismo Judicial v. Guatemala, caso 0453/00, informe número. 78/03, inter-am. C.h.r., oea/ser./l/v/ii.118 doc. 70 rev. 2 en 292 (2003).

Informe número 78/03, petición 0453/00, admisibilidad, ex trabajadores del Organismo Judicial, Guatemala, 22 de octubre de 2003.

Análisis

1. El 7 de septiembre de 2000 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, recibió una petición presentada por el Centro para Acción Legal en Derechos Humanos (en adelante “los peticionarios”) en representación de 94 ex trabajadores del Organismo Judicial. La petición señala que el Estado de Guatemala violó los artículos 8 Garantías Judiciales, 16 Libertad de asociación, 24 Igualdad ante la ley, y 25 Protección judicial, en relación con las obligaciones genéricas contenidas en los artículos 1(1) deber de respetar y garantizar los derechos y 2 obligación de adecuar la legislación interna de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en perjuicio de los ex trabajadores del Organismo Judicial.
2. Los peticionarios argumentan que el Estado de Guatemala violó los derechos humanos establecidos en la Convención de 508 trabajadores a consecuencia del actuar de la Corte Suprema de Justicia (en adelante “la CSJ”) en un conflicto con dichos trabajadores. Los peticionarios alegan que la CSJ actuó como juez y parte en el conflicto laboral, que se desarrolló entre dicha institución y los trabajadores, en violación a las garantías judiciales.



3. El Estado argumenta que no hubo violación a los derechos, toda vez que la negativa en el proceso y recursos interpuestos por los peticionarios, no implican negación de justicia, parcialidad, ni dependencia de los jueces que resolvieron sobre los mismos.
4. A consecuencia del análisis de los argumentos presentados por las partes, de acuerdo a los requisitos de admisibilidad previstos en la Convención, la Comisión ha decidido declarar admisible la petición en lo relativo a las presuntas violaciones a los artículos 1(1), 2, 8, 16, 24 y 25 de la Convención Americana.

II. Trámite ante la comisión

5. El 7 de septiembre de 2000 los peticionarios presentaron la petición ante la Comisión Interamericana. El 1º de febrero del 2002 la Comisión dio trámite a la petición y envió las partes pertinentes de la petición al Estado, otorgándole un plazo de 2 meses para presentar sus observaciones.
6. El 2 de abril de 2002 el Estado envió su respuesta con relación a la presente denuncia, en la cual argumenta que los peticionarios tuvieron pleno acceso a la justicia, a los recursos de la jurisdicción interna guatemalteca y que las resoluciones de los órganos jurisdiccionales competentes se emitieron de acuerdo al ordenamiento jurídico interno.
7. El 8 de julio de 2002 la Comisión, remitió la respuesta del Estado guatemalteco a los peticionarios.
8. El 5 de agosto de 2002 los peticionarios, presentaron sus observaciones a la respuesta enviada por el Estado sobre los hechos.
9. El 4 de abril del 2003 los peticionarios presentaron un escrito, solicitando a la Comisión que se declarara la admisibilidad de la petición.

III. Posición de las partes

A. Posición de los peticionarios



10. Los peticionarios señalaron que en agosto de 1992 se celebró y suscribió el último Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Organismo Judicial y el Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (en adelante “STOJ”), el cual entró en vigencia el 20 de noviembre del mismo año. La duración del pacto colectivo era de dos años. En Guatemala las condiciones de trabajo que rigen a los trabajadores del Organismo Judicial se establecen a través de un pacto colectivo.
11. Desde el 18 de octubre de 1994 los ex trabajadores denunciaron ante la Inspección General del Trabajo el pacto existente desde 1992, con el propósito de iniciar una negociación con el Organismo Judicial de un nuevo instrumento colectivo de trabajo. Los peticionarios realizaron numerosas gestiones directas con la parte empleadora, trámites administrativos y actuaciones judiciales procurando impulsar un proceso de negociación colectiva con la parte empleadora.
12. El 21 de noviembre de 1994, con el objeto de obligar al empleador a negociar judicialmente, el STOJ promovió, de conformidad con el Artículo 51 del Código de Trabajo, el conflicto de carácter económico y social número 730 – 94 ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. La Corte dio lugar a la solicitud presentada por el STOJ. Ante dicha situación la CSJ, el 20 de diciembre de 1994, ordenó dar trámite a un incidente interpuesto por la Procuraduría General de la Nación, órgano que actúa en defensa del Estado, con el fin de impugnar las actas de la Asamblea General del STOJ e impedir que se diera trámite al conflicto de carácter económico y social.
13. El 12 de diciembre de 1995, ante la imposibilidad de llegar a una negociación sobre el pacto colectivo, se constituyó un Tribunal de Conciliación entre las partes. Dicho Tribunal estuvo constituido por los Magistrados de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, delegados de los trabajadores y delegados de empleadores.
14. El 14 de febrero de 1996 el Tribunal de Conciliación emitió recomendaciones a las partes. El 15 de febrero de 1996 el Tribunal de Conciliación resolvió dar por



concluido definitivamente el proceso de conciliación entre las partes, toda vez que había emitido recomendaciones para el caso en particular.

15. Ante la negativa de la CSJ de llevar a cabo las recomendaciones otorgadas por el tribunal de conciliación, los peticionarios se prepararon para ejercer su derecho a huelga.
16. El 16 de febrero de 1996 los peticionarios presentaron un memorial a la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que se ordenara a la Inspección General del Trabajo la realización del conteo para declarar la legalidad de la huelga como lo requiere el Código del Trabajo en su Artículo 241. El conteo se paralizó el 26 de febrero de 1996, por orden de la misma Corte que conocía del memorial, dado que existían impugnaciones presentadas por el Estado y por el sindicato de trabajadores del organismo judicial.
17. No obstante lo anterior, del 19 de marzo de 1996 hasta el 7 de abril de 1996, varios miembros del sindicato de trabajadores del organismo judicial, realizaron una huelga. A consecuencia de ello, los peticionarios indicaron que el Organismo Judicial decidió dejar de pagar el sueldo a los trabajadores, sin base legal para justificarlo.
18. El 2 de abril de 1996 la Corte de Constitucionalidad resolvió sobre el amparo interpuesto por el sindicato de trabajadores del organismo judicial, para que el Organismo Judicial pagara los salarios retenidos a los trabajadores correspondientes al mes de marzo de 1996. La Corte de Constitucionalidad otorgó amparo provisional y ordenó el pago del salario correspondiente a dicho mes y año, bajo la condición que los trabajadores regresaran inmediatamente a sus labores. Los peticionarios argumentaron haber ejecutado la orden, regresando a sus labores el 7 de abril de 1996.
19. La Corte Suprema de Justicia interpuso un recurso para que se declarara ilegal la huelga de los trabajadores ante la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El 10 de mayo de 1996 los peticionarios promovieron un



recurso de nulidad, alegando que se había negado diligenciar la prueba consistente en solicitar informe al departamento de Contabilidad del Organismo Judicial. Sin embargo, el 13 de mayo de 1996, la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social declaró ilegítimo el movimiento de huelga sostenido por grupos de trabajadores del Organismo Judicial.

20. Los peticionarios interpusieron un amparo ante la Corte Suprema Justicia, en contra de la decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, toda vez que habían declarado ilegítimo el movimiento de huelga sin esperar que concluyera el período de prueba y por no haber resuelto sobre el recurso de nulidad presentado por los peticionarios. El 27 de enero de 1997 la CSJ denegó el amparo solicitado por los peticionarios.
21. Durante más de dos años del conflicto los peticionarios interpusieron recursos para recusar a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, que estaban juzgando el caso por estar involucrados en el conflicto. La Cámara Civil de la Corte Suprema de Justicia recusó uno por uno a los Magistrados por parcialidad. Dado lo anterior, el problema que se presentaba era la ausencia de un tribunal competente para solucionar el conflicto en cuestión. De manera que el Organismo Judicial procedió a proponer la modificación de la Ley del Organismo Judicial para permitir que los Magistrados pudieran seguir juzgando el caso. A pesar de los esfuerzos que realizaron los peticionarios para que los diputados no aprobaran dicha ley, ésta se publicó el 15 de diciembre de 1997 en el Diario Oficial. Entre otras modificaciones, dicha ley estableció que las decisiones de las Salas de la Corte de Apelaciones no tenían segunda instancia.
22. El 17 de marzo de 1999 la Corte Suprema de Justicia, en aplicación a la nueva ley del Organismo Judicial, se negó a conocer el caso, dado que el acto impugnado había sido dictado por un tribunal colegiado y no era apelable en conformidad a la nueva ley.
23. Ante dicha negativa los peticionarios, el 8 de julio de 1999, interpusieron un amparo que fue denegado por la Corte de Constitucionalidad. De manera que el 23 de



agosto de 1999 quedó firme la sentencia que declaraba ilegal la huelga de los trabajadores.

24. El 3 de septiembre de 1999 la Corte Suprema de Justicia, actuando como representante del Organismo Judicial procedió a ejecutar, con base en acta de sesión administrativa 33-99, los despidos pertinentes de las personas que participaron en la huelga, 508 empleados.
25. El 24 de septiembre de 1999 los peticionarios interpusieron un recurso de amparo provisional ante la Corte de Constitucionalidad en contra de la decisión de la Corte Suprema de Justicia con el objetivo de suspender provisionalmente la resolución de 3 de septiembre de 1999 en la cual se ejecutaban los despidos de 508 trabajadores. El 1º de octubre de 1999 la Corte de Constitucionalidad denegó el amparo provisional y el 29 de febrero de 2000 denegó el amparo.
26. El 10 de marzo de 2000 la Corte de Constitucionalidad rechazó el Recurso de Aclaración interpuesto por los peticionarios en contra de la sentencia de 29 de febrero de 2000, dado que no existían términos oscuros, ambiguos ni contradicciones que aclarar.
27. Los peticionarios argumentaron que la Corte Suprema de Justicia violó el artículo 8 de la Convención, toda vez que manifestó parcialidad en las decisiones emitidas en el proceso judicial, no cumpliendo con los requisitos de imparcialidad e independencia exigidos por la Convención. Los peticionarios alegan que la Corte Suprema de Justicia ha violado el artículo 8 en su decisión del 1º de septiembre de 1999, cuando acordó la destitución de un total de 508 trabajadores, sin haber depurado los listados mediante el procedimiento administrativo que correspondía.
28. La Sala Primera de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en sentencia emitida el 13 de mayo de 1996, denegó el derecho sindical de los trabajadores, incluyendo el derecho de huelga previsto en el artículo 16 de la Convención Americana, en los artículos 102 y 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el



Artículo 241 del Código del Trabajo y el Decreto 71–86 sobre Sindicalización y Regulación de la huelga de los Trabajadores del Estado.

29. Los peticionarios argumentaron que el Organismo Judicial violó el Artículo 24 de la Convención, dado que ninguno de los dirigentes sindicales fue recontratado o reinstalado mientras que los trabajadores que participaron en el movimiento de hecho sí fueron recontratados y algunos incluso reinstalados.

B. Posición del Estado

30. El Estado de Guatemala afirmó que no se violaron los derechos aludidos por los peticionarios ni los preceptos constitucionales ni los establecidos en la Convención.

31. Asimismo, el Estado señaló que en efecto se proveyó a los peticionarios de los recursos de la jurisdicción interna de Guatemala y por ende pudieron acceder plenamente a la justicia guatemalteca. Además, indicaron que los órganos jurisdiccionales competentes emitieron resoluciones acordes con el ordenamiento jurídico interno. El Informe enviado por la Corte Suprema de Justicia al Estado mediante la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos señalaba que:

Al declarar ilegal la huelga de los ex trabajadores del Organismo Judicial, se cumplió con el ordenamiento legal guatemalteco en virtud de que la actitud de huelga vedó a la población el derecho y acceso a la justicia garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que implicó la paralización del servicio público de administración de justicia por veinte días, período por el cual los plazos judiciales se vieron interrumpidos, las audiencias y vistas fueron suspendidas, no se emitieron órdenes de detención ni órdenes de libertad, no se ordenaron depósitos ni entrega de pensiones alimenticias, tampoco se decretaron medidas urgentes de seguridad de las personas o medidas cautelares, haciendo con ello nula la función jurisdiccional y como consecuencia se violaron los derechos humanos de todas las personas interesadas en los distintos tipos de procesos instaurados en el territorio nacional de Guatemala.



32. El Estado no controvertió en ningún momento los hechos de la petición e insistió en argumentar que la negativa obtenida en el proceso y recursos jurisdiccionales que enfrentaron los peticionarios a nivel interno no implicaba una negación de justicia en contra de los peticionarios, ni dependencia y/o parcialidad por parte de los jueces que resolvieron sobre los mismos. El Estado señaló que tras analizar las actuaciones de las partes involucradas arribó a la conclusión de que: “no se violaron preceptos constitucionales ni los contenidos en la Convención, como afirman los peticionarios, en virtud de que se les proveyó de los recursos de la jurisdicción interna guatemalteca, habiendo tenido pleno acceso a la justicia, y las resoluciones de los órganos jurisdiccionales competentes se emitieron de acuerdo al ordenamiento jurídico.”

IV. Análisis sobre la admisibilidad

A. Competencia de la Comisión

33. La Comisión tiene competencia *ratione personae* para conocer y examinar la presente petición. Con relación a los peticionarios, éstos poseen *locus standi* para presentar denuncias ante la Comisión, conforme el Artículo 44 de la Convención. Dichas peticiones señalan como presuntas víctimas a personas individuales, respecto de quienes el Estado de Guatemala se comprometió a respetar y garantizar los derechos consagrados en la Convención. El Estado de Guatemala, por su parte, es Estado parte de la Convención desde su ratificación el 25 de mayo de 1978.

34. La Comisión tiene competencia *ratione loci* para conocer la presente petición, dado que en ésta se alegan violaciones de derechos contemplados en la Convención que habrían tenido lugar dentro del territorio de un Estado parte.

35. La Comisión tiene competencia *ratione temporis* en la presente petición, por cuanto los hechos alegados en ella tuvieron lugar cuando la obligación de respetar y garantizar los derechos establecidos en la Convención se encontraba vigentes para el Estado.



36. La Comisión, por último, posee competencia *ratione materiae*, dado que las violaciones denunciadas en la petición son violaciones a derechos humanos protegidos en la Convención.

B. Agotamiento de recursos internos

37. La Convención Americana establece en su artículo 46(1) (a) lo siguiente:

Para que una petición o comunicación presentada conforme a los artículos 44 o 45 sea admitida por la Comisión, se requerirá:

Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios de Derecho Internacional generalmente reconocidos.

38. En el presente caso, los peticionarios alegan que han presentado los recursos adecuados para amparar las presuntas violaciones de derechos constitucionales ante los tribunales de la jurisdicción interna previstas por la legislación guatemalteca. Sin embargo, indican que los mismos resultaron ineficaces para tutelar los derechos vulnerados por el Estado.

39. Los peticionarios alegan que los recursos internos fueron agotados ante la interposición de recursos en las diversas instancias procesales a las que de acuerdo al sistema legal guatemalteco correspondía recurrir. Finalmente, los peticionarios presentaron el recurso de aclaración en contra de la decisión de la Corte de Constitucionalidad en que rechazaba el amparo sobre el fondo en fecha 10 de marzo de 2000. Los peticionarios solicitaron el amparo provisional contra la decisión de la Corte Suprema de Justicia del 1º de septiembre de 1999, en la cual despidió a 508 personas.

40. El Estado de Guatemala no controvertió los hechos alegados por los peticionarios respecto al agotamiento de los recursos internos. El Estado, por su parte, alega que se proveyó a los peticionarios de los recursos de la jurisdicción interna guatemalteca, y que en efecto ellos tuvieron pleno acceso a la justicia. Además,



sustentan su argumento en que las resoluciones de los órganos jurisdiccionales competentes se emitieron de acuerdo al ordenamiento jurídico.

41. Los peticionarios acudieron a las instancias internas proporcionadas por la legislación guatemalteca con el fin de velar por los derechos violados. La Comisión considera que los peticionarios utilizaron los recursos adecuados conforme a las reglas procesales establecidas en la Constitución y leyes guatemaltecas.

C. Plazo de presentación de la denuncia ante la Comisión

42. La Convención establece en el artículo 46(1) (b) que para admitir una petición es necesario: “que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva”.

43. La última resolución emanada de la jurisdicción interna mediante la cual los peticionarios dan por agotados los recursos internos es de fecha 10 de marzo de 2000. Como nada se ha dicho respecto de la notificación de dicha resolución, la Comisión asume que los peticionarios han sido notificados en esa misma fecha. Además, en ningún momento durante la tramitación del caso ante la Comisión el Estado alegó la falta de cumplimiento del requisito del plazo con relación a los recursos agotados. Por lo tanto, la presente petición ha sido presentada dentro del plazo de seis meses, 5 meses y 27 días después de la notificación de la decisión definitiva.

D. Duplicación de procesos

44. El artículo 46(1) (c) de la Convención establece que para la admisión de una petición o comunicación por la Comisión, la materia de la misma no debe estar pendiente ante otro procedimiento internacional. Asimismo, el artículo 47(d) de la Convención establece que la Comisión declarará inadmisibile toda petición o comunicación cuando sea sustancialmente la reproducción de petición o



comunicación anterior ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

45. De las presentaciones llevadas a cabo por las partes y de los documentos contenidos en el expediente no se demuestra que la petición esté pendiente de otro procedimiento o arreglo internacional, o sea la reproducción de una petición anterior ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional. De manera que la Comisión considera que en el presente caso se ha cumplido con los requisitos de admisibilidad contenidos en los artículos 46(1) (c) y 47(d) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

E. Caracterización de los hechos alegados

46. El Estado solicitó a la Comisión que desestime la denuncia, porque cumplió con las obligaciones impuestas por la Convención respecto de los artículos que los peticionarios alegan como violación.
47. La Comisión considera que no corresponde en esta etapa del procedimiento establecer si hay o no una violación de la Convención Americana. A los fines de la admisibilidad, la Comisión debe decidir si se exponen hechos que caracterizan una violación, como estipula el artículo 47(b) de la Convención Americana, y si la petición es “manifiestamente infundada” o sea “evidente su total improcedencia”, según el inciso (c) del mismo artículo.
48. El estándar de apreciación de estos extremos es diferente del requerido para decidir sobre los méritos de una denuncia. La Comisión debe realizar una evaluación prima facie para examinar si la denuncia fundamenta la aparente o potencial violación de un derecho garantizado por la Convención y no para establecer la existencia de una violación. Tal examen es un análisis sumario que no implica un prejuicio o un avance de opinión sobre el fondo. El propio Reglamento de la Comisión, al establecer dos claras etapas de admisibilidad y fondo, refleja esta distinción entre la evaluación que debe realizar la Comisión a los fines de declarar una petición admisible y la requerida para establecer una violación.



49. Respecto de la presente petición, la Comisión considera que los argumentos presentados por el Estado requieren un análisis del fondo del asunto, para ser resueltos. La Comisión no encuentra, en consecuencia, que la petición sea “manifiestamente infundada” o que sea “evidente su improcedencia”. Por otro lado, la Comisión considera que, prima facie, los peticionarios han acreditado los extremos requeridos en el artículo 47(b) y (c).
50. La Comisión considera que en el presente caso es competente para evaluar las presuntas violaciones a los derechos a las garantías judiciales, libertad de asociación, igualdad ante la ley, protección judicial, todos ellos relacionados con las obligaciones de respetar y garantizar los derechos y el deber de adecuar la legislación interna a los compromisos internacionales asumidos por el Estado, las cuales podrían caracterizar violaciones a los derechos de las presuntas víctimas consagrados en los artículos 1(1), 2, 8, 16, 24 y 25 de la Convención.

V. Conclusiones

51. La Comisión considera que tiene competencia para conocer de esta denuncia y que la petición es admisible en lo que respecta a los requisitos de admisibilidad establecidos en los artículos 46 y 47 de la Convención y a las alegadas violaciones a los artículos 8, 16, 24, 25, 1(1) y 2 de la Convención.
52. Con fundamento en los argumentos de hecho y de derecho antes expuestos, y sin prejuzgar sobre el fondo del caso:

La comisión interamericana de derechos humanos, decide:

1. Declarar admisible el presente caso en cuanto se refiere a las presuntas violaciones a los derechos protegidos en los artículos 8, 16, 24, 25, 1(1) y 2 de la Convención.



2. Declarar admisible la petición con relación a los señores:

3. Notificar esta decisión a las partes.

4. Continuar con el análisis del caso, y

5. Publicar esta decisión e incluirla en su Informe Anual para la Asamblea General de la OEA.

Dado y firmado en la sede de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a los 22 días del mes de octubre de 2003. (Firmado): José Zalaquett, Presidente; Clare K. Roberts, Primer Vicepresidente; Susana Villarán, Segunda Vicepresidenta; Comisionados: Robert K. Goldman y Julio Prado Vallejo.

La decisión de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo Previsión Social de fecha 13 de mayo de 1996 establece que: “En el presente caso a este tribunal únicamente corresponde por imperio de la citada norma – artículo 244 del Código de Trabajo – fijar el término de veinte días al patrono pues la facultad de dar por terminados los contratos de trabajo le corresponde a éste, en lo que se refiera a laborantes que efectivamente holgaron, extremo que deberá establecer administrativamente en forma precisa luego de una depuración de los listados que fueron aportados como prueba pues del examen de los mismos se evidencia determinadas inexactitudes que podrían vulnerar derechos de laborantes que no suspendieron labores y aparecen incluidos en el listado”.

Los trabajadores que fueron reinstalados no perdieron ninguna prestación que por ley les corresponde, dado que su situación laboral se mantuvo intacta; los trabajadores que fueron recontratados perdieron sus prestaciones de ley y no recibieron los sueldos correspondientes a los meses que no pudieron laborar, de manera que tendrían que iniciar una nueva relación laboral con sus antiguos patronos.



CAPÍTULO IV

4. Derecho colectivo del trabajo

El trabajador, ha tenido necesidad de agruparse, para que de esa manera compensar la inferioridad en que aislado se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron condiciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales.

Por esos medios los trabajadores lograron, pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuerza en otras ocasiones, que la intervención del Estado se concretará en leyes tendientes a impedir su explotación. Asimismo directamente o con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleado o un grupo de empleados, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo.

Esos acuerdos, precursores de la legislación del trabajo, son los denominados contratos colectivos o convenios colectivos, y fijan condiciones de trabajo igualmente inderogables, estableciendo un cierto nivel para los contratos individuales, y constituyen un complemento indispensable de la protección asegurada a los trabajadores por la legislación. Con su celebración se logra un equilibrio entre las partes intervinientes, pactan fortalecidos por el grupo que los representa. El convenio aparece entonces como una regulación democrática de las condiciones de trabajo, con ventajas sobre la legislación corrientemente comprensiva de normas generales para todos los trabajadores, puesto que, además de referirse a la actividad representada por las partes pactantes, tiene en cuenta también las posibilidades de esa actividad.

El negociador es únicamente miembro de una asociación profesional, presta servicios corrientemente en grandes económicas y, en no pocas ocasiones utiliza métodos mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada, esos hechos y otros similares han dado origen a las relaciones colectivas.



El derecho del trabajo, no se agota con la consideración de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe el Estado en ellos.

Así se forma una norma del trabajo, denominado derecho colectivo del trabajo, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual pero si al grupo de trabajadores o, empresario de otra manera, el interés colectivo. Ese interés es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales más bien su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien, para satisfacer la necesidad de de comunidad.

“La base del derecho colectivo del trabajo, es de las asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no esté legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo.”⁹

“Solo del lado patronal es posible que sea sujeto del derecho colectivo”¹⁰ porque para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, agrega el mismo autor, también el mencionado derecho, toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores, en cuyo interés del mismo existe, principalmente.

Las asociaciones profesionales, persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en un pie de igualdad con el empleador, y a ese objeto se vale de dos instrumentos: el contrato colectivo de trabajo, material de composición pacífica

⁹ Allocati, Ob. Cit. Pág. 15

¹⁰ Cuestiones fundamentales de derecho colectivo del trabajo. Pág. 19. “s.a”



del conflicto de intereses colectivos; y la huelga, mecanismo de lucha al que se contraponen el paro. Son, pues instituciones fundamentales.

El derecho colectivo del trabajador ha sido denominado también derecho sindical, teniendo en cuenta que la asociación de trabajadores o los sindicatos son la base en que se sustenta.

4.1. Antecedentes históricos

El nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo, principia con la historia del derecho de coalición. Reconociendo que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, podemos afirmar que si ésta libertad falta no son posibles la huelga, el paro, la asociación profesional, la contratación colectiva, en tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.

Conseguida y proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. Cuando se da la simple coalición, si no se permitiera la suspensión colectiva de los trabajos, sería un derecho ilusorio, pues se reducirá a simple petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, pues consistía en suspensión colectiva de los trabajadores, que aunque dejó de ser un delito, producía, faltaba al cumplimiento de las obligaciones, la terminación de los contratos individuales de trabajo. El patrono queda en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores. La huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo. Pues era la facultad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba a la empresa a suspender sus labores. Su fuerza radicaba principalmente en: a) la solidaridad obrera; y b) En la dificultad de encontrar nuevo personal. La historia de la huelga para llegar a constituir un derecho positivo, pasó de la época de la tolerancia al de la huelga como un derecho de los trabajadores.



En México se reconoció el derecho de huelga en la Constitución de 1917. Después de la segunda guerra mundial, principiaron las legislaciones a restringir el derecho de huelga, principalmente públicos

El derecho de asociación profesional tiene también su historia. Al reconocerse el derecho de coalición, que es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, parecía lógico que su reconocimiento produjera la licitud de la asociación profesional, habría el proceso de la huelga, funcionando como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero no reconocida legalmente hasta impedir su formación, pero constituiría un derecho, ni gozaría de personalidad jurídica, ni sería obligatorio a los patronos negociar con ella. Pero el proceso es variable en los grandes países de Europa. En Inglaterra se obtuvo el derecho de coalición en 1824, y la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues en el orden jurídico no existía prohibición en contra de su existencia. En Francia se obtuvo la libertad de coalición 40 años después, en 1864, y pudo funcionar la huelga pero subsistió la prohibición para la asociación profesional.

Esta diferencia se debió a una distinta actitud político-económica. En Inglaterra se prohibió el derecho de coalición, para satisfacer los principios de la escuela liberal. Pero toleró a las asociaciones que perseguían un fin lícito, distinto de las finalidades de la asociación profesional. Y cuando autorizó la coalición, se produjo automáticamente la licitud de la asociación profesional.

El derecho francés, fue adverso a la libertad de asociación profesional, por que el Estado tenía miedo de los grupos sociales. Después reconocieron las leyes, la existencia de la asociación profesional y le otorgaron personalidad jurídica, pero aún así no era un derecho de los trabajadores, ya que los empresarios legalmente no estaban obligados a tratar con ella.

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo, como el contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, fueron en términos generales instituciones ilícitas, pero



su valor ha estado sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, llegó a decirse que era una declaración de buena voluntad de los patronos. Pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Cuando la asociación profesional se le dotó de personalidad jurídica adquirió el contrato colectivo, existencia legal, porque hubo un sujeto capaz de exigir su cumplimiento.

“La libertad de coalición, la libertad y el derecho de asociación profesional, el derecho de huelga, el contrato colectivo, el pacto colectivo, el reglamento interior de trabajo, como parte del derecho del trabajo, participan de la naturaleza de éste, y son en consecuencia garantías sociales en beneficio de los trabajadores.”¹¹

4.2. Definición de derecho colectivo del trabajo

“La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente y los conflictos colectivos”.¹²

Define el derecho colectivo del trabajo: “como aquella parte del Derecho del Trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas sus contratos y sus luchas, y , de forma más concreta, la relación jurídica entre trabajadores y empresarios como conjuntos sociales mediante su sometimiento a normas de derecho”¹³

Es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

¹¹ Cabanella, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Págs. 41 y 46.

¹² De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 277.

¹³ Ibid.



El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho, pero, por su especial naturaleza, disfruta de cierta autonomía; en otras palabras, es un todo armónico, pero dada la variedad de sus instituciones ofrece facetas peculiares en cada una de sus partes.

4.2.1. Naturaleza jurídica

Es la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir, como grupos, en la solución de problemas económicos derivados de los contratos de trabajo. Diremos que la naturaleza jurídica del estatuto es doble. Es un derecho frente al Estado y al empresario. Y por estos caracteres, es público.

Se demuestra la tesis de que el derecho colectivo del trabajo, es un derecho frente al Estado. La referida Constitución, garantiza a los hombres las libertades de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado. Aunque aun hay ciertos sectores, que niegan estas afirmaciones y no quiere darse cuenta de que en su encuadramiento en el orden jurídico total, es idéntico a las garantías individuales.

La referida Constitución, asegura la libertad de coalición frente al Estado, lo que significa que no puede el poder público realizar acto alguno tendiente a restringirla. De la misma manera, pueden los trabajadores a los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de trabajadores y patronos están en aptitud de celebrar pactos colectivos, para reglamentar las relaciones entre sus miembros, y el estado se encuentra obligado no solo a respetarlos, si no a fomentarlos y protegerlos.

Finalmente, el poder público está también obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. El derecho colectivo del trabajo, concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad diversa y complementaria de las garantías individuales. Y es porque, según indicamos las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas, 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.

Es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proposición es consecuencia de la actitud de las fuerzas económicas, que como ya se mencionó: no quieren ser absorbidas por el Estado, por eso se organizan, para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas fáciles, pues saben que sus reivindicaciones y demandas únicamente serán atendidas en la medida que se organicen. Para que sus organizaciones reclamen un derecho, que es el derecho colectivo del trabajo.

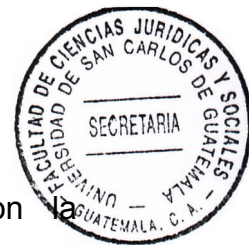
Es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa; es un instrumento de democratización del gobierno de la empresa. El contrato colectivo significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores; es un cambio colosal con el siglo XIX, en cuyos años la voluntad del empresario era ley, para el contrato individual de trabajo. La huelga es una guerra privada, consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción; y la comparación es correcta, pues, puede terminar con la derrota del justo.

“Es derecho público, ahora, nos parece que la solución es evidente para el derecho colectivo, parte de aquél: si el estatuto que analizamos se compone de derechos públicos subjetivos, la única posición posible es la nuestra, esto es, el derecho colectivo del trabajo es un derecho constitucional.”¹⁴

“La naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, se cataloga de derecho público”.¹⁵ Pues pone de relieve que constituye un derecho de los trabajadores y de los empresarios frente al Estado y un derecho de los asalariados, como grupo o clase, ante los patronos. En verdad existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Pág. 44.

¹⁵ Ibid.



laboral colectivo. No pueden existir asociaciones profesiones legales, con personalidad jurídica y gremial del caso, sin ajustarse a una regulación de poderes públicos, que suelen conservarse además la potestad, más o menos discrecional en sentido inverso a las libertades y garantías ciudadanas reconocidas para resolver sobre el reconocimiento definitivo de tales entidades. Además, del poder público también es, en la actualidad, competencia privativa resolver acerca de la legalidad o prohibición con la punibilidad consiguiente de las medidas laborales de fuerza, de la huelga o iniciativa de los trabajadores o de sus sindicatos y del paro patronal, como actitudes más características de los conflictos del trabajo.

En ese orden Cabanellas, sostiene que, en platillo privatista de la balanza hay que colocar, incluso con intervención decisivo de las autoridades administrativas, que las convenciones colectivas del trabajo y los laudos que le ponen solución convencional o forzosa a los conflictos laborales, van a repercutir en definitiva en las relaciones entre ciertos trabajadores y ciertos empresarios, en sus respectivos patrimonios, con ventajas y perjuicios recíprocos; eso siempre que no se produzcan una coalición obrero-patronal para endosar los beneficios de una parte la obrera, sin menoscabo para la otra la patronal, sobre el país o el consumidor, en que la acción colectiva laboral vuelve a adquirir relieve público, por afectar el interés general.

Esa dualidad de consecuencia, en la esfera privada de asalariados y patronos y en ámbito de toda una profesión, y hasta de todo un país, le otorga a este derecho cierto carácter mixto.

4.3. Finalidad del derecho colectivo del trabajo

4.3.1. Finalidades inmediatas o presentes

- a) La primera del Trabajo es la unión de los trabajadores en la asociación profesional; cuyo propósito es asegurar la igualdad entre los trabajadores y patronos, desde



éste punto de vista, el tiende a democratizar la vida social al hacer de los trabajadores “los iguales” del empresario, con quienes discutirán de potencia las cláusulas del pacto colectivo.

- b) Otra finalidad inmediata del mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que responde mejor que la ordenanza a los cambios de las condiciones económicas, por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad de efectiva del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que debe adoptarse a los cambios en las condichas de la sociedad. El pacto responde mejor que la norma a esta necesidad por su vigencia.
- c) Tiene una pretensión más amplia, pues desea regir integralmente el derecho individual de trabajo, lo cual logra a través de la minuciosa reglamentación del pacto colectivo, que en la práctica hace inútil la contratación individual.
- d) No se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios, sino se hace garante de su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo, lo cual explica las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono o cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.
- e) Finalmente constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, producto de el son los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.

4.3.2. Finalidades mediatas o de futuro

- a) la organización de los trabajadores produce una fuerza política indudable, se aspira a que dichos trabajadores tengan oportunidad de elegir representantes legítimos ante parlamento y congreso;



- b) Por otro lado se considera al derecho colectivo como un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro. Se puede pensar en una transformación política que cambiará el sistema de representación mayoritaria por uno de representación profesional y una modificación en el sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.

4.4. Características propias del derecho colectivo del trabajo

- a) Es un derecho que atañe a grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica, que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos obreros. Esos grupos sociales han sido considerados, grupos de presión y de tensión, por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública.
- b) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador, frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concentración de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa.
- d) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecuencia de cierto estado de paz laboral.
- e) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.
- f) Es garantía de libertad. Porque los hombres que carecen de poder económico la pierden por otra parte, aislados, les hace falta también fuerzas frente al Estado. Por esta doble razón, “por mantener la independencia de las fuerzas económicas y



para facilitar la unión de los hombres, el derecho colectivo del trabajo es una garantía de libertad frente al Estado.”¹⁶

4.5. De la negociación colectiva

4.5.1. Los orígenes de la negociación colectiva

El surgimiento está íntimamente ligado a las consecuencias sociales y económicas de los profundos cambios tecnológicos, demográficos e ideológicos que tuvieron lugar en el siglo pasado. Los disturbios e inseguridad es que resultaron de esa transformación tuvieron un efecto especialmente perturbador en las relaciones tradicionales entre trabajadores y empleadores. Primero en Gran Bretaña, y poco después en otros países, los trabajadores buscaron protegerse de los efectos devastadores de las nuevas máquinas, nuevos métodos de producción, nueva división del trabajo y nueva intensidad de la competencia formando organizaciones capaces de representar sus intereses frente a los empleadores y Estado.

Al principio, las únicas organizaciones que fueron capaces de sobrevivir a las vicisitudes del ciclo económico, la inflexible resistencia de los empleadores y las políticas hostiles del Estado, creadas por los trabajadores calificados, los artesanos. Sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos y el liderazgo para crear instituciones sólidas. Las organizaciones viables formadas por trabajadores menos calificados o sin calificación se crearon posteriormente. Los artesanos se organizaron para tratar de regular la oferta restringiendo el acceso de nuevos artesanos el mercado y para crear asociaciones y proporcionar así protección básica frente a la pérdida de renta de los trabajadores. La regulación salarial y otras condiciones de trabajo, aunque no el único, solían ser un objetivo importante.

En algunas ocasiones eran los empleadores, los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; otras ocasiones los sindicatos

¹⁶ Allocati, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 19.



se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios frente a la oposición de los empleadores; y, raramente, el ímpetu venía de ambas partes. Por lo tanto, la negociación colectiva no tuvo un origen único ni uniforme. Aunque sería injusto ignorar el papel jugado por los empleadores y sus asociados en la etapa inicial de desarrollo de la negociación colectiva, la principal carga vino en definitiva a descansar en los trabajadores y sus sindicatos, especialmente en las industrias en que la mano de obra no estaba calificada, o se componía de trabajadores de baja calificación pues los empleados con frecuencia se oponían fuertemente a abandonar las ventajas que establecer las reglas.

A la resistencia de muchos empleadores, a involucrarse en negociaciones conjuntas con los trabajadores se añadía la poderosa política pública, cuya justificación filosófica derivaba de los principios de liberalismo económico. La legislación restrictiva y la incapacidad jurídica de los tribunales, que buscaba el mantenimiento de la inmutabilidad del contrato de trabajo individual (*pacta Sun servanda*), tendía a debilitar los sindicatos, especialmente a los que no estaban en un gremio, y a retardar el desarrollo de la negociación colectiva

Las primeras políticas, explícitamente relacionadas con los métodos y procedimientos de negociación colectiva en los países industrializados surgieron tras el cambio de siglo, y en las décadas posteriores se convirtió en un tema sujeto a una amplia legislación, especial en el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales, legislación que intentaba regular, e incluso promover, la negociación colectiva como forma de autogobierno en el terreno laboral. Frecuentemente, esta legislación incluía cláusulas que definían los derechos y obligaciones de las partes, el estatus legal y aplicación del acuerdo, los principales temas que podían ser negociados y, en algunos países, las reglas de procedimiento a seguir por las partes.

Durante esta época. Los gobiernos en los países industrializados, concebían su papel en las negociaciones colectivas importantes pero subsidiarias, centrado en el mantenimiento de la paz y estabilidad laboral, facilitando el funcionamiento del sistema



de relaciones laborales, protegiendo a los empleados en el ejercicio de su derecho de asociación y de negociación colectiva, y la aplicación de los acuerdos colectivos. La mayor responsabilidad para hacer funcionar la negociación colectiva descansaba en las partes.

La adopción, por la conferencia internacional de trabajo de una serie de instrumentos internacionales, tras la segunda guerra mundial, ayudó sin duda a un mayor desarrollo de la negociación colectiva, siendo los instrumentos principales el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 número 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 número 98. Estos instrumentos influyeron en la actitud de muchos gobiernos hacia la negociación colectiva, en los años que siguieron en muchos países este periodo supuso la confirmación del sistema de negociación colectiva, particularmente en el caso de la República federal de Alemania, Japón e Italia, en los que restricciones de distinta naturaleza no habían permitido su desarrollo.

En muchos casos, el desarrollo de la negociación colectiva, coincidió con un periodo de auge económico y crecimiento industrial. Sin embargo los periodos fascistas contradijeron la idea de que la política, iba en función del grado de desarrollo económico de un país. Mientras que algunos gobiernos europeos estaban cambiando hacia una mayor tolerancia a apoyo al desarrollo, los gobiernos fascistas que existieron entre 1920 y el decenio del setenta prohibieron la libre negociación. En su lugar, obligaron tanto a empleadores como a trabajadores participar en estructuras establecidas por el Estado, que controlaba todas las decisiones en materia laboral.

En muchos países, también los años de posguerra fueron propicios a reformas legislativas. En Francia, la ley sobre negociación colectiva de 1950 eliminó algunos controles restrictivos impuestos en 1946 bajo la presión de las dificultades económicas del periodo de posguerra, pretendiendo expandir la conclusión de acuerdos colectivos. En los Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones de trabajo, sufrió importantes modificaciones a partir de 1947.



En los albores de la década de los setenta, la negociación colectiva se considera como un fenómeno en expansión practicado en todo momento y en toda circunstancia sobreviviendo de la depresión, el estancamiento y los vaivenes de la inflación. Su función normativa, como medio complementario de la determinación de las condiciones de trabajo, no es cuestionada, y los temas ligados a su estructura y diversificación adquieren notable complejidad. La euforia queda latente en algunos estudios norteamericanos, donde incluso se argumenta que la negociación colectiva es el origen de la paz social existente.

Durante la década de los noventa, la negociación colectiva se expande también en otros continentes. Así, en América Latina, fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta, o incluso en muchos países hasta los setenta, empieza a difundirse de forma muy rápida. Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas desarrollismo económico, políticas y sindicales aumento en tasa de sindicación y paralelo crecimiento de la negociación colectiva. Sin embargo, abriendo una tónica que seguirá en décadas posteriores, “la negociación colectiva casi nunca alcanza a todos los sectores ni a todos los trabajadores, y las exclusiones suelen ser numerosas, basadas ya sea en la imposibilidad jurídica de negociar o en sus dificultades para extenderse en sectores como el rural o la pequeña empresa. El intervencionismo del Estado es otra de las características determinantes”¹⁷.

4.6. Definición de negociación colectiva

Comprende todos los convenios que tienen lugar entre un pelear, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleados, por una parte, y una organización sindicato o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera**, Págs. 6 y 9



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

De hecho, esta definición es incompleta puesto que “la ley o la práctica nacionales podrá determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a las negociaciones con representantes elegidos de los trabajadores, o sea representantes no designados por un sindicato”.¹⁸

4.7. Sujetos de la negociación colectiva

En su forma más simple, se realiza entre un empleador y los representantes, elegidos o designados, de sus trabajadores. En una empresa pequeña es frecuente que el empleador o patrono se ocupe personalmente de negociar; en cambio, en una gran empresa suele delegar esta función en un representante suyo, casi siempre algún miembro importante de la dirección, como el gerente de recursos humanos o jefe de personal. Conviene recalcar aquí que, cualquier que sea el resultado de las negociaciones, también a el empleador y no sólo a sus trabajadores le conviene que éstos cuenten con representantes, elegidos o designados, para negociar.

En efecto, en la historia de las relaciones de trabajo puede hallarse referencias a más de un caso grave en que un empleador tuvo que negociar con una multitud embravecida, porque eso se había transformado su personal, al tratar de defender sus intereses sin disponer de una representación adecuada. Uno de los objetivos más importantes de la negociación colectiva es procurar evitar el uso de la fuerza en la solución de los problemas.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera** . Pág. 1.



La expresión el empleador utilizado en este contexto, no significa necesariamente dueño de la empresa. A estos efectos, es la persona que contrata trabajadores o los despide, tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una socialista o una mixta. En las reuniones de la organización internacional de trabajo, que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender, por ejemplo al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate. Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representante no de la empresa a cuyo personal de dirección pertenece, sino de una asociación profesional o un sindicato al que está afiliada, formaría parte del grupo de los trabajadores, pues esta vez su función consistiría en defender los intereses del personal de dirección en su calidad de empleados. En la organización internacional de trabajo existe una regla tácita según la cual, en cualquier conferencia u otro tipo de reunión, ninguna persona u organización puede asistir a las reuniones más de un grupo; por otra parte, toda organización de personal de dirección o entidad análoga debe aclarar de entrada, cuando participa en una reunión como observador, si lo hace en calidad de una organización de empleadores o de trabajadores.

Las partes en la negociación colectiva son, principalmente el empleador o sus representantes, en un lado de la mesa, y, frente a ellos, los representantes de los trabajadores. Pero esta situación relativamente simple se complica en la realidad porque puede haber otras partes, algunas presentes en la mesa de negociaciones y otras no.

En muchos países en desarrollo, e igualmente en algunos otros desarrollados el empleador más importante es el estado, y cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero incluso cuando el estado no participa directamente en ellas como empleador, el estado puede estar muy interesado en las negociaciones, y entienden que tienen el deber de adoptar algún tipo de política de ingresos, aun cuando en ocasiones pretendan no intervenir de ninguna manera en los



precios y salarios, dejándolos librados a la fuerza del mercado. Es posible que un gobierno no quiera influir mucho en las negociaciones en una empresa pequeña, pero cuando lo que está en juego son los salarios y otras condiciones de un número muy grande de trabajadores, no es raro que insista en tener voz en la solución definitiva, y hasta puede intervenir en el proceso de negociación.

La forma más simple de negociación es la que se realiza en el ámbito de una empresa, y en varios países esta es también su forma más común. En otros tiene lugar a niveles muy diferentes: por ejemplo a nivel nacional, sea para ciertas industrias o para la totalidad de ellas. “El principio de la negociación colectiva sigue siendo el mismo, pero se aplica de otra manera, pues la negociación abarca a un mayor número de trabajadores y exige más formalidades que el simple contacto directo entre el empleador y su personal”.¹⁹

4.8. Objeto de la negociación colectiva

Es natural, que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones, persiguiendo calmar su imperiosa situación; por lo inestable del mundo económico y social, que en su constante evolución produce modificaciones violentas que agravan su ya difícil situación. Sin embargo, suele ocurrir con frecuencia que ante tales actos reivindicativos los empleadores se muestren indiferentes e incluso en no pocas ocasiones adoptando una serie de medidas perjudiciales a los laborantes. La única manera de poder hacer efectivas las reivindicativas de los trabajadores, es mediante su organización preferiblemente en sindicatos para poder ejercer presión, exigiendo por medio de la negociación el reconocimiento y concesión de sus derechos y su inclusión en la convención colectiva. Estas ventajas cuya consagración se obtiene en la convención, necesariamente al entrar ésta en vigor, automáticamente se incluirán o aplicarán a todos los contratos individuales existentes o por existir en la empresa; cumpliendo entonces la función de molde abstracto, con sujeción al cual se celebrarán o se tendrán por celebrados los contratos de trabajo.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera**, Págs. 2 y 3



En general puede afirmarse, que la convención se orienta a la obtención de un mundo rebosante de justicia social, sus fines entonces, no pueden calificarse sino de bellos aparece un instrumento alentador y esperanzador del trabajo, que se pone a su servicio para arrancar del empleador los derechos que le ha usurpado, ante la indiferencia estatal, que se resiste a establecer regulaciones desterrándolas de imposiciones patronales inicuas, y por lo mismo carentes en lo mínimo de justicia, justificable por la posición sevillista a que lo ha reducido el capital. Se identifica la negociación colectiva, con los principios inspiradores del derecho del trabajo, pues su caracterización básica traducida en la permanente elevación de las condiciones de vida, persigue entonces, la dignidad humana, procurando una existencia decorosa para el empleo.

Es el medio más eficaz y con mayor certeza para lograr superación en forma constante de los derechos que en calidad de mínimo otorga la ley laboral a los trabajadores.

El detrimento de los derechos citados anteriormente, por consiguiente entra en contradicción con sus fines y por lo tanto la institución se desnaturalizaría; además, atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, de esta manera la, desplaza a la ley, proponiendo su perfeccionamiento.

Podemos sintetizar el objeto de la negociación colectiva de la siguiente manera: la obtención de un mejoramiento en la condición y la dignificación de los trabajadores, mediante la fijación de mejores condiciones para la presentación de los servicios, la que necesariamente se deben observar en la celebración de los contratos de trabajo.

4.9. Contenido de la negociación colectiva

Debemos advertir, que el resultado de la negociación colectiva, no se limita no obstante por su fundamental finalidad a la fijación de nuevas condiciones de trabajo; en la misma se ubican numerosas cláusulas que igualmente revisten importancia.



“El contenido de la convenciones colectivas puede afirmarse que sirve como ordenador de la relaciones en la empresa. Para Krotoschi”.²⁰ se trata de verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad. El contenido de la convención, se refiere al conjunto de preceptos incluidos en la misma forma, o sea alude a las cláusulas o articulado.

La mayoría de autores están de acuerdo con que el contenido de la convención se divide en: normativo y obligacional.

4.10. Los trabajadores comprendidos en la negociación

Puede sostenerse que negociar colectivamente es uno de los derechos humanos fundamentales y que por ello todos los trabajadores debería poder ejercerlo, pero lamentablemente son muchos los que hasta ahora no se benefician de la negociación colectiva y vale la pena averiguar por qué medida ello ocurre.

Hay dos tipos de obstáculo, unos naturales y otros artificiales. El inconveniente natural más importante es la inexistencia de un empleador; en los países en desarrollo hay millones de trabajadores que no tienen a nadie con quien negociar, salvo en algunos casos el comerciante que les compra las cosechas u otras cosas que producen. En una cooperativa, los únicos que tienen la posibilidad de negociar son los empleados y obreros que la cooperativa ocupa, su número es relativamente pequeño. Otro impedimento natural es la ausencia del empleador, el cual, si posee, por ejemplo, una explotación agrícola, pero vive en la ciudad, puede no ver prácticamente a las personas que emplea, y si no autoriza a un administrador de su confianza a negociar en su nombre, poco es lo que los trabajadores pueden hacer al respecto.

Cada día se tiene mayor conciencia de la importancia que reviste para la política económica y social el sector denominado informal o no estructurado, que abarca a

²⁰ Krotoschín, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 218.



todos aquellos que trabajan en forma independiente o escala muy pequeña, con muy poco capital o casi ninguno, como los que venden refrescos en las calles o carreteras, los artesanos que trabajan solo con materiales de desecho, los lustradores y los llamados vendedores callejeros. Todas estas personas, muy numerosas en los países en desarrollo, como en el caso de Guatemala, quedan fuera del campo de la negociación colectiva.

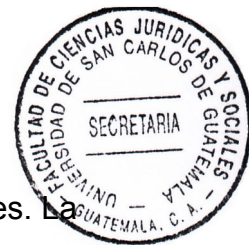
Como obstáculos artificiales pueden citarse la negativa de un empleado a reconocer a un sindicato o a la prohibición por ley de negociar colectivamente. Podrían darse muchos ejemplos; es muy corriente que la segunda limitación exista para los trabajadores del sector público. “Otro tropiezo surge cuando un sindicato tiene tan pocos afiliados y recursos tan escasos de toda índole que simplemente no están en condiciones de negociar”.²¹

4.11. Niveles a que se negocia

Para comprender como funciona la negociación colectiva, hay que conocer los distintos niveles a que se lleva a cabo. También sobre este punto la práctica varía de un país a otro. En algunos las negociaciones se encuentran centralizadas, mientras que en otros solo se realizan a nivel de empresa; entre estos dos extremos hay una extensa gama de modalidades intermediarias.

Los países en que las negociaciones están centralizadas son relativamente pocos, pero su experiencia merece ser estudiada. Un buen ejemplo de ella es el acuerdo básico entre la federación central de empleadores y la confederación nacional de noruega, que data e 1935 y cuyo verdadero origen debe buscarse en el muy difícil periodo que hablan conocido las relaciones de trabajo en el país en el curso del decenio precedente. El acuerdo nació, pues, de una experiencia nacional, así como de la comprensión de que un sólido entendimiento entre las organizaciones centrales de los empleadores y de los trabajadores podía favorecer la estabilidad económica y social. Esta sigue siendo

²¹ Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera**, Pág. 6



todavía su finalidad, aunque el documento de 1935 ha sido objeto de modificaciones. La más importante de éstas guarda relación con lo que los trabajadores denominan democracia laboral, es decir su participación en la adopción de las decisiones que afectan a la empresa en la que trabajan. Se afirma que la gran ventaja del acuerdo básico es que proporciona un sólido fundamento para las relaciones entre los diferentes empleadores y los sindicatos con los que negocian, reduciendo así las posibilidades de conflicto. El acuerdo pasa a constituir automáticamente la primera parte de toda organización nacional de los empleadores y representantes de sindicatos. Entre otras cosas, el acuerdo dispone que los empleadores y los trabajadores tendrán derecho a organizarse y negociar colectivamente, y que, durante el periodo de vigencia de un convenio colectivo, todo conflicto que surja deberá ser resuelto mediante la negociación o, si esta fracasa, deberá someterse al tribunal del trabajo. Las huelgas, los cierres patronales y otras formas de acción directa quedan prohibidos durante tal periodo lo cual no significa, por supuesto, que nunca ocurran.

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse de lo que se acaba de decir; de hecho tiene más de 50 artículos y se refiere a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias para delegados sindicales, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa y la formación y el perfeccionamiento profesional de los empleados y trabajadores lleva a cabo periódicamente negociaciones centralizadas sobre salarios y otras cuestiones de importancia. Posteriormente se realizan negociaciones a nivel local, pero se entiende que estas deben ajustarse al acuerdo nacional, salvo por lo que atañe a las asignaciones especiales y a otras prestaciones complementarias.

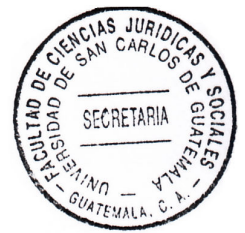
Solo en contados países existe un sistema de negociaciones colectivas centralizadas parecido al de Noruega. Mucho más común es el sistema en que se negocia a nivel de empresa. Las razones de que sea fácil son manifiestas: los trabajadores pueden reunirse sin dificultad, no se requiere ningún complejo mecanismo de negociación, no hay en principio ningún problema para elegir a los representantes de los trabajadores y existen menos obstáculos para intercambiar opiniones e informaciones, pues para ello



no es necesario en particular, viajar. Tiene igualmente ventajas para la parte patronal en una empresa relativamente pequeña, el empleador puede negociar en persona y con gente que conoce. Cuanto más se alejan las negociaciones del nivel de empresa tanto mayores son las posibilidades de diferencias de puntos de vista entre los representantes de una como de la otra parte y aquellos en cuyo nombre negocian. Parece lógico que los sindicatos de los países en desarrollo prefieran negociar a nivel de empresa, pero también han optado por este sistema algunos de los países más grandes o poblados y más importantes económicos, como lo Estados Unidos y Japón.

Entre ellos están la negociación centralizada por industrias, la regional y la por federaciones de sindicatos, de manera sistemática o sólo en determinados casos. No vale la pena entrar en los detalles de estos diferentes sistemas, que se fueron plasmando en respuesta a necesidades también diferentes. Refiriéndonos ahora al conjunto de los sistemas, tres conclusiones parecen imponerse: “ninguno de ellos es perfecto, cualquiera de ellos es perfecto, cualquiera de ellos puede ser el más adecuado a las necesidades determinado grupo de trabajadores, y siempre hay que estar dispuesto a introducir cambios si varían las necesidades”.²²

²² Organización Internacional del Trabajo. **Manual de educación obrera**, Págs. 20 a la 23.



CONCLUSIONES

1. A través de la investigación realizada se pudo constatar que los sindicatos han logrado abrirse paso a través del tiempo y la historia, así mismo han luchado contra diversas dificultades para ser reconocidos como legítimos defensores de las garantías de los trabajadores y defenderlas contra los abusos de los patronos.
2. Se realizó un estudio acerca de la huelga, así como su transcendencia y su importancia histórica, que ha tenido como último recurso para detener los abusos del patrono, mejorar condiciones de trabajo, económicas, sociales y políticas de los trabajadores.
3. Se constató que la formación de un sindicato dentro de una empresa, lejos de perjudicar a esta, puede y debe hacer mejoras de suma importancia para los trabajadores ya que es el medio de comunicación y enlace entre patrono y trabajadores, para buscar soluciones que se plantean en la relación laboral. Y de esta forma buscar la satisfacción total tanto del trabajador como del patrono.
4. Se comprobó que la negociación colectiva, en un medio eficaz de poder mejorar las condiciones de trabajo y una forma adecuada y justa para una mejor distribución de los beneficios o utilidades, producto de la actividad económica de la empresa.
5. Se determinó que es posible dar a conocer un verdadero sistema de asistencia al sector laboral para que tengan acceso a información que les permita conocer y gozar de los beneficios de la negociación colectiva

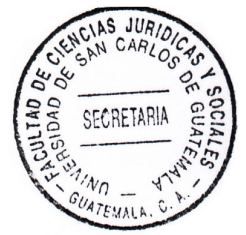




RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo, debe de dar a todos los sindicatos registrados los medios legales, asesorías técnicas, sesiones de información y capacitación necesarias, para que estos lleven a cabo y cumplan con su objetivo primordial que es la defensa del trabajador y buscar las mejoras de las condiciones de trabajo de acuerdo con la capacidad del patrono.
2. Establecer de una mejor forma, los alcances y efectos de la huelga, tanto positivos como negativos, para los trabajadores y el patrono, ello mediante la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo.
3. El Estado debe brindar una capacitación constante a las directivas de los sindicatos para que estos lejos de ser una amenaza para el patrono sea una fuente de soluciones para enfrentar las problemáticas se presentan en el centro de trabajo y durante la relación laboral, con el objetivo primordial de buscar una mejor calidad tanto de mano de obra como de una mejor remuneración.
4. El Estado debe informar a través de congresos, conferencias o seminarios de las ventajas que conlleva tanto para el patrono como para el trabajador la implementación de la negociación colectiva, como medio para una mejor distribución de los beneficios o utilidades, producto de la actividad económica.
5. Los sindicatos de trabajadores, deben velar por el cumplimiento no solo de pacto colectivo por parte del patrono hacia los trabajadores, sino también por otros documentos que no están incluidos en el pacto.





BIBLIOGRAFÍA

ALLOCAT, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, 3a. ed.; Buenos Aires Argentina: 1989.

BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, **Manual de derecho del trabajo** 1 y 2 vols.; 8a. ed.; Madrid, España: 1980.

CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires Argentina: 1979.

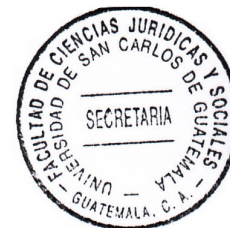
CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, 2a. ed.; Litografía Orión, Guatemala, Diciembre 1998

DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, 2t. 4a. ed.; Ed. Porrúa, S.A., México, Distrito Federal :1985.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **El derecho de huelga en centroamérica**, 1a. ed.; Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala: 1978.

Organización Internacional del Trabajo, **manual de educación obrera las negociaciones colectivas**, Oficina internacional del trabajo, Ginebra.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, ed; Heliasta, S.R.L. Buenos Aires Argentina: 1979.



Legislación:

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

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

	Convenio Número
Convenio sobre las horas de trabajo	1
Convenio sobre el derecho de asociación.....	1
Convenio sobre el descanso semanal.....	11
Convenio sobre las horas de trabajo.....	14
Convenio sobre los contratos de trabajo	30
Convenio sobre la inspección del trabajo.....	64
Convenio sobre la inspección del trabajo.....	81
Convenio sobre la protección del salario.....	95
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.....	98
Convenio sobre las vacaciones pagadas	101
Convenio sobre la discriminación.....	111
Convenio sobre la negociación colectiva	154
Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo.....	161