

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



ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE
CONLLEVA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA
ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL

NORA CRISTINA PIMENTEL LÓPEZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2010.

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

**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE
CONLLEVA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA
ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL**



ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2010.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V:	Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Vocal:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Secretario:	Licda. Victoria Reyes de Mancio

Segunda Fase:

Presidente:	Licda. Mayra Yojana Veliz López
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro
Secretario:	Lic. Héctor Vinicio Calderón Reyes

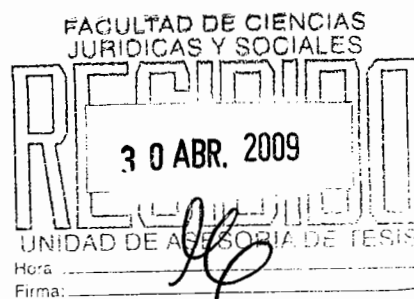
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

LICENCIADO
JORGE ELEAZAR MARTÍNEZ ROCA
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Avenida 0-60 zona 4 Torre Profesional II oficina 904
Tel. 2335-1814 2335-2028



Guatemala 30 de abril de 2,009

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria
Guatemala.



Respetable Licenciado Castro:

De acuerdo con el nombramiento emitido el día veintidós de mayo de dos mil ocho, en el que se me faculta para que como asesor de la presente tesis pueda realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar el trabajo de investigación de la Bachiller **NORA CRISTINA PIMENTEL LOPEZ**, intitulado **“ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE CONLLEVA LA IMPLEMENTACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL”**, por lo que al respecto me permito exponer lo siguiente:

I. Que en el lapso de la asesoría, así como en el desarrollo del trabajo de tesis, la estudiante manifestó su capacidad de investigación realizando un trabajo satisfactorio, el cual contiene gran aporte académico tanto de forma técnica como científica a los estudiosos del Derecho Laboral; en virtud de que el presente trabajo de investigación fue realizado utilizando una metodología analítica, científica, deductiva, inductiva y jurídico, siendo su técnica de investigación de carácter documental-bibliográfico; como también cabe destacar que la redacción de la misma es clara, adecuada y concreta.

II. Asimismo establecí que las conclusiones, recomendaciones y bibliografías utilizadas son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, para lograr el objetivo que se ha planteado en su plan de trabajo.



LICENCIADO

JORGE ELEAZAR MARTÍNEZ ROCA
ABOGADO Y NOTARIO

6ta. Avenida 0-60 zona 4 Torre Profesional II oficina 904

Tel. 2335-1814 2335-2028

III. Por lo tanto el presente trabajo de Tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, específicamente lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que concluyo en mi calidad de asesor, a emitir mi **DICTAMEN FAVORABLE** para que el trabajo de tesis de la Bachiller **Nora Cristina Pimentel López**, sea discutido en su examen público de tesis.

Sin más que agradecer me suscribo de usted, atentamente.

Lic. Jorge Eleazar Martínez Roca
Abogado y Notario
Colegiado No. 6,521

Jorge Eleazar Martínez Roca
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintisiete de enero de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) GUILLERMO ROLANDO DÍAZ RIVERA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante NORA CRISTINA PIMENTEL LÓPEZ, Intitulado: "ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE CONLLEVA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, 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. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/sllh

LICENCIADO
GUILLERMO ROLANDO DIAZ RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Avenida 0-60 zona 4 Torre Profesional II Ciudad Guatemala
Tel.4531-7217



Guatemala 15 de junio de 2,009

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala.



Licenciado Castro Monroy:

Me complace saludarlo, deseándole los correspondientes éxitos en sus labores profesionales.

Respecto al nombramiento que emití, el día veintisiete de enero de dos mil nueve, como Revisor del trabajo de tesis de la bachiller **NORA CRISTINA PIMENTEL LOPEZ**, que se intitula “**ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE CONLLEVA LA IMPLEMENTACION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL**” Me permito manifestar lo siguiente:

I. Que de la revisión realizada, establecí que el presente trabajo de tesis guarda una congruencia lógica que permite determinar con claridad, el contenido, desarrollo, análisis, y teorías sustentadas por la autora, por lo que fue meritorio calificarlo como satisfactorio al momento de la revisión; en virtud que la metodología aplicada al presente trabajo de investigación ha sido la correcta, pertinente y acorde a los métodos analítico, científico, deductivo, inductivo y jurídico; siendo notorio el uso de la técnica de investigación documental-bibliográfico; así como también que la redacción de la misma contiene un lenguaje técnico, claro y preciso procurando una mejor comprensión para el lector.

II. Asimismo determine que el presente trabajo de tesis constituye una importante y sustancial contribución en su contenido científico y técnico a esta rama del Derecho laboral; como también considero que las conclusiones y recomendaciones emitidas y la bibliografía consultada son congruentes con los temas desarrollados dentro del presente trabajo de investigación.

III. Por lo antes expuesto **OPINO** que la presente tesis cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo establecido en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LICENCIADO
GUILLERMO ROLANDO DIAZ RIVERA
ABOGADO Y NOTARIO
6ta. Avenida 0-60 zona 4 Torre Profesional II Ciudad Guatemala
Tel.4531-7217



IV. Por lo que después de haber satisfecho las exigencias del suscrito revisor, emito mi **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis de la bachiller **NORA CRISTINA PIMENTEL LOPEZ**, continúe su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público.

Con muestra de mi más alta consideración y estima, me suscribo del señor coordinador; como su atento y seguro servidor.

Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Abogado y Notario
Colegiado No. 3,738

Guillermo Rolando Díaz Rivera
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de abril del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante NORA CRISTINA PIMENTEL LÓPEZ, Titulado ESTUDIO JURÍDICO-DOCTRINARIO ACERCA DE LAS VENTAJAS QUE CONLLEVA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

MTCL/sllh.





DEDICATORIA

A Dios:

Por bendecirme, darme sabiduría, inteligencia y fortaleza para vencer todos los obstáculos presentados; así como también darme la oportunidad de hacer realidad uno de los tantos sueños.

A mi abuelita:

Rosa Velásquez (Q.E.P.D.). Por haber sido el principal pilar en vida y la base de mi inspiración, gracias por haber formado la mujer que hoy soy, amarme, confiar en mí, y haberme hecho sentir el ser mas especial en esta tierra.

A mi madre:

Natalia López, ser padre, madre y amiga, por su dedicación, sacrificios y apoyo incondicional.

A mis amigos:

Quienes me apoyaron y alentaron en todo momento, en especial a Otto López, quien han fungido en mi vida como un padre y mas aún, me ha brindado su amistad de manera incondicional.

A mis catedráticos:

Por compartir sus conocimientos sin ningún egoísmo.

A mi centro de estudios:

A la gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

ÍNDICE



Introducción.....

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de los sindicatos.....	1
1.1. Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.....	4
1.2. Clasificación del sindicalismo según los métodos o actitudes hacia el gobierno.....	11
1.3. Contrato colectivo.....	14
1.4. Relación de los sindicatos y las empresas.....	16
1.5. Marco legal de los sindicatos en Guatemala.....	17
1.6. Pactos y tratados internacionales.....	19
1.7. Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.....	19
1.8. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.....	20
1.9. El protocolo de San Salvador.....	21
1.10. Código de Trabajo de Guatemala.....	22

CAPÍTULO II

2. Derecho de huelga.....	23
2.1. La regulación de la huelga en las distintas etapas históricas.....	26
2.2. El final de la segunda guerra mundial.....	28
2.3. Consecuencias para el trabajador por motivo de la huelga.....	29
2.4. Consecuencias para el empresario motivados por la huelga.....	31



2.5.	Consecuencias sociológicas de la huelga.....	
2.6.	Notas definidoras de la huelga como paralización de la actividad laboral.....	35
2.7	Cese colectivo y concertado.....	36
2.8.	La huelga como medio de presión.....	37
2.9.	Intento por mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas.....	38
2.10.	Tipología de los conflictos.....	38
2.11.	Huelgas clásicas y no clásicas.....	39

CAPÍTULO III

3.	Carácter privilegiado del intervencionismo sindical y autonomía.....	49
3.1.	Que son servicios esenciales.....	49
3.2.	Servicios mínimos.....	51
3.3.	Preaviso.....	52
3.4.	Comisión de garantía.....	53
3.5.	Ampliación del concepto legal de huelga.....	54
3.6.	Llamada a la responsabilidad sindical.....	55
3.7.	Un buen uso del derecho de huelga.....	56

CAPÍTULO IV

4.	Derecho colectivo del trabajo.....	61
4.1.	Antecedentes históricos.....	64
4.2.	Definición de derecho colectivo del trabajo.....	67
4.2.1.	Naturaleza jurídica.....	68



4.3.	Finalidades del derecho colectivo del trabajo.....	71
4.3.1.	Finalidades mediatas o de futuro del derecho de trabajo.....	72
4.4.	Características propias del derecho colectivo del trabajo.....	73
4.5.	De la negociación colectiva y sus orígenes.....	74
4.6.	Ventajas de la negociación colectiva para alcanzar una mejor justicia social.....	79
4.7.	Los trabajadores comprendidos en la negociación	84
4.8.	Etapas de las negociaciones colectivas.....	89
4.9.	Caso concreto.....	90
	CONCLUSIONES.....	107
	RECOMENDACIONES.....	109
	BIBLIOGRAFIA.....	111

(i)
INTRODUCCIÓN



Con el objeto de promover el estudio, mejoramiento y protección de las condiciones de trabajo e intereses económicos sociales comunes; se considera de gran importancia suscitar el conocimiento y aplicación de la negociación colectiva como institución del derecho de trabajo; la cual vendría a beneficiar a la mayoría de la población trabajadora que en la actualidad se encuentra desprotegida en los aspectos económicos, sociales y culturales, en especial su ámbito laboral el cual es uno de los mas vulnerables por ser un medio de subsistencia económica dentro de la sociedad; y que cuenta únicamente con las garantías mínimas laborales contempladas en la legislación guatemalteca y tratados internacionales ratificados por Guatemala ; pero que pocas veces son cumplidas por lo tanto existe cierta debilidad de garantizar seguridad y estabilidad laboral.

Tomando como base el incumplimiento de la garantías protectoras del trabajo en especial la justicia social hacia la clase trabajadora que es la que gasta su energía física y mental, en los centros de producción, generando utilidades o riquezas al patrono, se estima que mínimo debería obtenerse los medios indispensables para una existencia digna; pero en la actualidad se marca que solo la minoría de la población guatemalteca, se encuentra en capacidad económica sobrada, para poder enfrentar las transformaciones económicas, sociales y culturales, y que por el contrario el grueso de la población no logra satisfacer ni sus necesidades básicas.

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; pero se considera que no ha sido implementada eficazmente la negociación colectiva dentro del ámbito laboral como medio para mejorar la distribución de los beneficios obtenidos por la actividad económica de las empresas, por lo cual la



(ii)

población trabajadora, productora de la riqueza no ha podido obtener los beneficios de esta institución.

El objetivo principal del presente trabajo de tesis es darle a conocer la secuencia, la importancia y los beneficios de la implementación de la negociación colectiva como institución del derecho de trabajo a la mayoría de la población trabajadora como medio eficaz para la obtención de una mejor distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica de las empresas para poder de una mejor forma mejorar y proteger sus condiciones de trabajo e intereses económicos sociales comunes de una forma pacífica.

Las innovaciones del mundo necesariamente producen la constante transformación del derecho, especialmente del Derecho del Trabajo, que surgió con la finalidad de ayudar a la clase trabajadora a alcanzar una posición digna, 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.

El capítulo primero del presente trabajo de investigación, conoce sobre los antecedentes históricos de la negociación colectiva; el capítulo segundo trata sobre el derecho de huelga; el capítulo tercero desarrolla el carácter privilegiado del intervencionismo sindical; concluyendo el presente trabajo con el capítulo cuarto que se refiere al derecho colectivo de trabajo.

El presente trabajo de investigación se baso en los aportes e información documental obtenida en sentido deductivo de las teorías propias de autores citados dentro del presente contenido; con la finalidad de enfatizar la importancia de la institución de la negociación colectiva, como medio de una mejor distribución de los beneficios o utilidades.

CAPÍTULO I



1. Antecedentes históricos de los sindicatos

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos; fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores que buscaron homologar fuerzas frente a los patronos, 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.

La formación de los sindicatos trae consigo una larga trayectoria dentro de la historia la cual permitió al final, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, de los cuales hoy somos beneficiarios directos, sin que muchas veces se conozca a cerca de la historia de la formación de los mismos.

Es por ello que se hace indispensable la siguiente explicación a cerca de las etapas de la formación de los sindicatos. "La primera de las etapas se encuentra basada en el derecho de libre asociación, que tenían los trabajadores de manera individual, sin embargo les era prohibido hacer uso de este derecho, siendo este el principal obstáculo que debieron vencer previo a la formación de agrupaciones sindicales"¹ La transformación industrial, que operó primero en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho

¹ Bayon Chacón Gaspar, **Manual de derecho de trabajo**, Pág. 33



de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista justificó 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.

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 quedar estrictamente establecido en las leyes dictadas por el Estado.

“A la época de la tolerancia le siguió la etapa del reconocimiento absoluto del derecho 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 reconocieran a los trabajadores el derecho a integrarse en agrupaciones sindicales, 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.”²

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las convocatorias internacionales, las cuales eran consideradas como organizaciones sindicales.

² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**, Pág. 15



En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, que 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.

En 1867, la Convocatoria Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera convocatoria Internacional, es la emancipación económica del trabajador que debe ser el objetivo de toda política; no es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social siendo así que la primera Convocatoria Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.

Debido a la necesidad de seguir luchando por la clase trabajadora y habiendo logrado enfocar los conflictos de los trabajadores en una problemática social, la cual ya no afectaría una determinada región sino por el contrario se hablaba ya de una clase trabajadora afectada a nivel mundial.

En 1889 surgió la Segunda Convocatoria Internacional siendo uno de los aspectos determinantes de su acción el que desde un principio pidieron asesoría política a partidos socialistas, y esta asesoría fue tan importante que 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 con sentimientos nacionalistas y no dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración de la Segunda Convocatoria Internacional.

“Concluida la guerra, al instaurarse la paz se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas de integrar de nuevo la Tercera Convocatoria Internacional y se logró hasta 1919 en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista.”³ 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.

1.1. Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales

Como en muchos espacios de la vida económica social y política, la mujeres se encuentran en una situación desfavorable frente a los hombres en cuanto a los niveles de participación de la actividad sindical; esto debido, entre otra razones a las condiciones de discriminación que enfrentan en las actividades económicas, especialmente en materia de empleo, las cargas del hogar en la dominación por parte de los hombres que limitan sus posibilidades de dedicarse a las actividades

³ Allocat, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, Pág. 45

sindicales la participación de las mujeres en actividades de producción, donde la organización sindical es sumamente difícil, concretamente en la maquila. Para tomar una idea acerca del porcentaje de participación de las mujeres en los sindicatos, "En el año de 1,996 la participación de las mujeres en organizaciones sindicales, se dice que del total de personas afiliadas a los sindicatos, sólo el 8.9 % eran mujeres."⁴



En los registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reportan una tendencia al aumento del número de sindicatos y del número de afiliadas y afiliados. Un 70 % de la afiliación se encuentra en el sector construcción, que es la rama que define la tendencia a la curva a la afiliación sindical a nivel nacional en las demás ramas existe una elevada automatización de las organizaciones sindicales; es evidente el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, hay ramas como la construcción donde 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 de las mujeres en la actividad sindical, 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, en vista del fortalecimiento del movimiento sindical, es importante trabajar con las organizaciones ya existentes en la construcción de organizaciones por ramas, pero también es importante desarrollar trabajo

⁴ Chicas Hernández, **Ob. Cit**; Pág. 28



organizativo en aquellas ramas donde los sindicatos no existen y que consisten en actividades importantes en la producción y el empleo. En este caso estaría como por ejemplo, el sector agropecuario. 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.

Dada la relación de varias organizaciones con los Secretariados Profesionales Internacionales, es importante coordinar acciones con estas instancias internacionales para facilitar la constitución de las organizaciones por ramas; Una cuestión que tiene mucha relevancia, es la promoción de acciones que permitan elevar la participación de las mujeres en las actividades sindicales. Esto requiere hacer conciencia en las dirigencias y bases sindicales del derecho de las mujeres a la participación y de la necesidad que tiene para el fortalecimiento del movimiento sindical.

Hasta este momento se ha mencionado parte de la historia de la formación de los sindicatos, es preciso puntualizar ahora una definición de los mismos los cuales según su historia se han dado a conocer como una grupo de personas con una finalidad clara y específica: la lucha por el reconocimiento y mejoramiento de derechos de la clase trabajadora, la cual no se encuentra limitada a una zona en determinada sino a nivel mundial. Se define como sindicato: "Es una organización formada por trabajadores con personalidad jurídica que se unen de forma permanente con el fin de estudiar, mejorar y



proteger sus condiciones de trabajo e intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros.”⁵ Y sindicalismo: Sistema de organización obrera por medio del sindicato.

El principal objetivo de los sindicatos es la defensa de los derechos de los trabajadores así como también las acciones que utilizan para lograrlo; estos objetivos pueden denominarse de forma mediata o bien inmediatos.

La tarea de los sindicatos es primero procurar la unión de los trabajadores para defender mejor sus derechos y lograr en los contratos colectivos mejoras a sus condiciones de trabajo para sus agremiados; estas son consideradas acciones inmediatas. Las acciones mediatas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo de que éste les 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.

“Los principios son las reglas fundamentales que orientan el comportamiento de las organizaciones; si se cumplen o se incumplen la organización pierde su

⁵ Cabanellas, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, Pág. 39

identidad y se debilita; entonces cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras y ante la sociedad.



Los principios en que se basan los sindicatos son:

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

El principio de libertad se refiere a la libertad que tienen los trabajadores para integrarse en sindicatos este principio también puede interpretarse como el fundamental derecho individual de todo trabajador de pertenecer o no a la organización sindical como se encuentra establecido en el del Código de Trabajo.

Asimismo se prohíbe a toda persona:

- 1). Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos.
- 2). Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo realice.
- 4). Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo.

⁶ Krotoshin, Ernesto, **Instituciones del derecho del trabajo**, Pág. 17

- 5). Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal.
- 6). Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.



El principio de democracia sindical trata acerca del poder soberano de las mayorías porque el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio de democracia sindical dice; los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros.

“Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes.”⁷

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.

Las juntas directivas serán de dos clases generales y seccionales, las generales 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. El Principio de Independencia versa acerca del acto


⁷ Chicas , Ob Cit; Pág. 52

formal de no conexión que debe tener el sindicato con respecto a los partidos políticos.
 “Este principio 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 el sindicato disfruta como grupo.”⁸ Aquí se hace énfasis en que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales siempre y cuando se exprese lo siguiente:



- 1) Clase, denominación, objeto y domicilio del sindicato
- 2) Condiciones que deben reunir sus miembros
- 3) Obligaciones y derechos de sus miembros
- 4) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas respetándose en todo caso el derecho a la defensa del inculpado
- 5) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago
- 6) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias
- 7) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones
- 8) 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.

⁸ Chacon , **Ob. Cit**; Pág. 46

- 
- 9) Modos de elección y de renovación de los órganos de gobierno, duración su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causas y procedimientos para su remoción.
 - 10) 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.
 - 11) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales.
 - 12) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y sus respectivos procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos.
 - 13) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

1.2. 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. Las clases de sindicalismo son:

Sindicalismo Revolucionario: Su tendencia se origina en 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.

El Sindicalismo Comunista: Las organizaciones seguidoras de esta tendencia observan en su 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. "El sindicalismo comunista se caracteriza por la constante crítica al régimen económico vigente utilizan el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito."⁹

El Sindicalismo católico: También la iglesia católica ha participado en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que 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.

Sindicalismo reformista: Opuesto al sindicalismo revolucionario aparece el sindicalismo reformista que protagonizaba la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.

⁹ Stoner, James, **Antecedentes de los sindicatos en America Latina**, Pág. 25

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 aquel que esta formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Industria: Es aquel que esta formado 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 aquel que esta 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.

Como se encuentra establecido en el Código de Trabajo guatemalteco en su parte conducente regula que cuatro o más sindicatos de trabajadores o sindicatos de patronos, pueden formar una federación, y cuatro o más federaciones sindicales de trabajadores o de patronos pueden conformar una confederación.

patronos, pueden formar una federación, y cuatro o más federaciones de trabajadores o de patronos pueden conformar una confederación.



1.3. Contrato colectivo

El contrato colectivo de trabajo es un instrumento de normación colectiva que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores, por una parte, y uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato de trabajadores se compromete bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno y percibida de la misma forma.

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."¹⁰

Los métodos de afiliación sindical son:

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

¹⁰ De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 31

Las formas de cuantificar a los afiliados por parte de los sindicatos son:

- 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



Los beneficios que tienen los trabajadores y trabajadoras al afiliarse a un sindicato son:

- 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 y recreación

Las formas en como los sindicatos tratan de conseguir sus objetivos son:

- 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

Los mecanismos de comunicación entre las juntas directivas y los afiliados pueden ser:



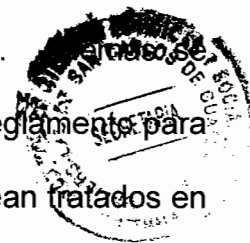
- a) Boletines o comunicados periódicos
- b) Visitas a las bases en su lugar de trabajo
- c) Carteles o murales informativos
- d) Asambleas generales
- e) Reuniones extraordinarias
- f) Megafonías

1.4. Relación de los sindicatos y las empresas

Los sindicatos son un elemento de acción directa del medio ambiente empresarial, específicamente son grupos de interés externo para la empresa. El mencionado autor 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 aspectos.

Cuando un sindicato es reconocido y certificado como agente de negociación para sus empleados, una compañía puede usar el tiempo que previamente dedicaba a otras funciones de personal, para negociar el contrato de trabajo y discutir problemas con los representantes del sindicato relativos a su administración. Puede también llevar registros adicionales del personal y más precisos 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. tendrá que tener un mayor cuidado en la elaboración de las políticas y reglamentos 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.

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 dependen de los sindicatos para poder lograr alcanzar sus fines de productividad, calidad y ventas. “Los gobiernos dependen a su vez de las empresas para proporcionar empleo y oportunidades económicas a determinado sector de la población.”¹¹

1.5. Marco legal de los sindicatos en Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala, da pautas muy concretas relacionadas con la asociación de los trabajadores, tal es el caso en que se

¹¹ Krotoshin, **Ob. Cit;** Pág. 27



establece que los habitantes de Guatemala 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 también 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 el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. "El mismo derecho tendrá 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."¹²

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

¹² Chicas Hernández, **Ob. Cit.**, Pág. 52



de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

Además, de lo anterior la Constitución Política de la República de Guatemala, trata a cerca de 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.

1.6. Pactos y tratados internacionales

Dentro de la jerarquía normativa guatemalteca tenemos que a continuación de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran los tratados, convenios y pactos internacionales, los cuales son aplicables una vez sean aceptados y ratificados por Guatemala.

1.7. Pacto internacional de los 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, incluido el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses, como lo establece el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

1.8. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

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

El Artículo 8.

1. Indica que 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 como establece el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el artículo ocho.

1.9. El Protocolo de San Salvador

El Artículo 8

1. Indica que 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 asociarse a las de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.
- b). El derecho de huelga: Asimismo indica que nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.



1.10. Código de Trabajo de Guatemala

El Código de Trabajo es aquel que tiene como objeto principal estipular los derechos y deberes así como armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Según el mencionado Código, en su Artículo 206 regula 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.

CAPÍTULO II



2. Derecho de huelga

Parece un poco imposible estudiar el conflicto laboral y la huelga en su forma más concreta de exteriorización desde una perspectiva exclusivamente jurídica; el conflicto tiene también sus diferentes implicaciones de carácter:

- 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, etc.
- 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 pueden 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 el conflicto laboral de la realidad sindical y del modelo unitario o pluralista imperante en cada país; es por ello que se reduce el análisis del conflicto en términos estrictamente jurídicos ya que voluntaria o involuntariamente el análisis de los datos esenciales son necesarios para mayor comprensión.

El Derecho del Trabajo, es el resultado histórico del diálogo-conflicto permanente entre las diversas fuerzas sociales en pugna y se ha ido conformando en estrecha vinculación con las luchas de los trabajadores y de sus organizaciones; de forma clara y expresiva y se ha dicho lo siguiente de 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”.¹³

Esta ambivalencia fundamental que acabo de expresar pone de manifiesto que visto desde una perspectiva histórica el reconocimiento de los derechos de los trabajadores y muy especialmente los de libertad sindical y de huelga se ha ido produciendo en paralelo con la intensidad de las luchas y conflictos que su amplitud y extensión guarda estrecho parentesco con la relación de fuerzas

¹³Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 34.

políticas y social más o menos 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

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

El conflicto puede ser en numerosas ocasiones un elemento innovador y de avance en todas las relaciones laborales, el Derecho lo ha regulado como una pieza básica de promoción de la clase trabajadora y de sus organizaciones.

Es decir, se observa que han existido, y siguen existiendo en la actualidad, dos lógicas bien diferenciadas, cuales son las consideraciones 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.



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.

2.1. 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 se refiere a países con alto grado de industrialización; los cuales guardan una estrecha relación con el devenir de los acontecimientos económicos-sociales y de los cambios políticos.”¹⁴

El punto de referencia histórico se sitúa a finales del XVIII e inicios del XIX, en ese momento histórico se produce la aparición a gran escala de las relaciones capitalistas de producción; surgiendo las primeras organizaciones colectivas de trabajadores y generándose la necesidad de "edificar" una nueva legislación laboral que tengan 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

¹⁴ Krotoshin, **Ob. Cit**; Pág. 33

anotadas están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.



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 originaba 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) La segunda etapa abarca la primera mitad del siglo XX

“Dentro de esta primera mitad se distinguen dos períodos que coincide 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.”¹⁵



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. Un ejemplo de lo que se acaba de indicar 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 bastantes 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 iban dirigido contra el empresario sino contra el Estado lo que suponía un acto de rebelión contra el mismo susceptible de represión penal.”¹⁶

2.2. El final de la segunda guerra mundial

Fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático de la existencia de gobiernos de unidad nacional y de la participación de las fuerzas

¹⁵ De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 43

¹⁶ Stoner, **Ob. Cit**; Pág. 23



políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra fue el reconocimiento constitucional del derecho de huelga en Francia e Italia.

Reconocimiento que más tarde se ampliaría a países como la República federal de Alemania y Bélgica si bien 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.

2.3. Consecuencias para el trabajador por motivo de la huelga

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 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.”¹⁷ Tal solidaridad se articula a través de cajas de resistencia, financiadas por las cuotas de los afiliados y que les aseguran una remuneración económica equivalente 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 una caja confederal para sostener a las categorías más débiles o los conflictos particularmente largos e intensos. Para poder acceder a estos fondos los huelguistas deben estar afiliados 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 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 la experiencia vivida en alguna ocasión 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.

¹⁷ Krotoshin, **Ob. Cit**; Pág. 47



2.4. Consecuencias para el empresario motivados por la huelga

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.

Especialmente si se trata de un conflicto de empresa en la influencia que la huelga puede tener sobre la pérdida de clientela que se desvía hacia otras empresas en donde el índice de conflictividad sea menor o en la publicidad negativa que el conflicto le puede reportar delante de la opinión pública y la disminución de confianza de los hipotéticos inversores. Por no hablar ya del tiempo empleado por la dirección de la empresa y más en concreto el área de personal y recursos humanos en la gestión y resolución del conflicto, tiempo sin duda que hubiera sido necesario dedicar a otros menesteres.

La importancia de intentar evitar el conflicto abierto, acudiendo a todos los medios posibles para prevenir su exteriorización, negociación exhaustiva, intentos de conciliación y mediación, propuesta de arbitraje libremente aceptado por las partes, etc.

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

negociación (Ej.: negándose a negociar, impugnando la representatividad Sindical etc.).



En cualquier caso y más allá de las consideraciones parece extremadamente difícil reducir el conflicto de trabajo a datos estrictamente económicos. Estos datos pueden constatar un hecho, el conflicto, y explicar algunas de sus consecuencias. Pero en modo alguno puede penetrar en sus interioridades; porque el conflicto y su exteriorización a través de la huelga es "un fenómeno sociológico de civilización.

2.5. Consecuencias sociológicas de la huelga

"El conflicto laboral es fundamentalmente un medio de presión utilizado por los trabajadores para defender sus intereses frente a empresarios y/o poderes públicos."¹⁸ Con todo el análisis empírico de numerosos conflictos han demostrado que éstos pueden ser también:

- Canales de manifestación de otras tensiones subyacentes en las relaciones laborales
- Ejercicio de "autoafirmación" por los trabajadores
- Redescubrimiento de su dignidad e identidad colectiva

El período durante el cual dura la huelga es evidentemente bastante duro en numerosas ocasiones; pero también puede significar la "recuperación de la libertad", el abandono temporal de las obligaciones laborales a las que el

¹⁸ López, Larrave; Mario, **El derecho de huelga en centroamérica**, Pág. 32

trabajador diariamente debe prestar atención por razón de su
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 recíproco de los problemas por parte de cada trabajador individualmente considerado que descubre que sus compañeros tienen semejantes, cuando son idénticos. 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 que 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.

“El análisis sociológico del conflicto no deberá detenerse en su desarrollo sino que deberá prestar atención de cómo finaliza y en qué condiciones se reincorporan los trabajadores a sus puestos de trabajo.”¹⁹

Parece evidente que una resolución victoriosa permitirá un retorno en condiciones favorables tanto a los trabajadores como a sus organizaciones. Ello permitirá planificar nuevas estrategias de negociación y en su caso de presión en el interior de la empresa. Por el contrario un resultado desfavorable puede dar

¹⁹ Stoner, **Ob. Cit.**, Pág. 65



consecuencias negativas de carácter colectivo laboral y de desprestigio de las organizaciones convocantes y dejar cerrada la vía conflictual durante un largo período. 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.

La primera afirmación 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 auto tutela sus intereses en todos los ámbitos de la vida social, yendo 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. De tal forma, conceptúo la 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.

2.6. Notas definidoras de la huelga como paralización de la actividad laboral

Con independencia de su consideración constitucional y/o 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 (Ej.: boicots, manifestaciones, etc.) 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.

2.7. Cese colectivo y concertado

“La suspensión de la actividad ha sido planeada con anterioridad a fin 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 de preaviso como paso previo al inicio efectivo del conflicto; no obstante esta afirmación da origen a 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”.²⁰

Se entiende que 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 reúnen para plantear sus reivindicaciones y es en ese momento cuando ciertamente se da una planificación del conflicto.

Parece importante subrayar en este punto que el objetivo perseguido en una huelga bien estructurada y ordenada preferentemente convocada y dirigida por los sindicatos mayoritarios que 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.

²⁰ López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 48

2.8. La huelga como medio de presión

Se entiende que 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 sesenta y primera mitad de los setenta, 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 ha originado que los 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.²¹ 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.

La huelga de solidaridad convocada para presionar en defensa de los intereses de trabajadores que prestan sus servicios en otras empresas.

2.9. Intento por mejorar 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 pretende en modo alguno dar por finalizada la relación laboral que le vincula con el empleador. Por el contrario, pretende precisamente modificar su contenido en sentido favorable a sus 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 podemos 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.

2.10. Tipología de los conflictos

Prácticamente es imposible construir o diseñar una tipología contractual bien cerrada y delimitada; en primer lugar porque la realidad social siempre será mucho

²¹ Stoner, **Ob. Cit.**, Pág. 71

más rica y desbordará los esquemas prefabricados y en segundo término por determinadas huelgas pueden incluirse no sólo en uno, sino en varios tipos de conflicto.



Se parte de un dato común a todas las huelgas la cual es 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.

2.11. 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 que 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 (países 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 entiende que los movimientos reivindicativos son uno de los medios utilizados para obtener cambios en nuestra sociedad y tranquilizar las tensiones; visto desde esta óptica, pueden significar una fuente de progreso social y por paradójico que ello parezca de estabilidad social”.²² En un documento ya lejano en el tiempo de un organismo internacional tan poco sospechoso de acercamiento a las tesis sindicales, como la OCDE, se argüía 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 calificadas como no clásicas por no cumplir con uno o varios motivos las exigencias explicitadas en el supuesto anterior las modalidades son numerosas y significativas. Destaca que se realizan en gran medida al margen de las organizaciones sindicales más partidarias como se ha dicho antes de los conflictos bien estructurados y que no escapen de su dirección, y son:

- a) Huelgas turnantes o rotatorias: Son las que se realizan por establecimientos o secciones (rotación horizontal), ya por diversos grupos de categorías

²² López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 41

(rotación vertical). A través de esta modalidad conflictual se pretende dar una respuesta por la 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 esta modalidad conflictual es la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo, si bien la disminución que de su actividad 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 desempeñan lo que conlleva grandes retrasos en los servicios. Es una modalidad conflictual típica de sectores tales como ferrocarriles, controladores aéreos, aduanas, etc.

2) Huelgas generales y huelgas de solidaridad

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

- a) De la huelga 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.
 - a) Huelgas de solidaridad: Se producen en una situación conflictiva determinada que puede referirse bien a la propia empresa o centro de trabajo o 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.”²³


Parece relevante traer a colación el reconocimiento que de esta modalidad conflictual han efectuado tanto el TC español como el italiano. En concreto, este último sostuvo, en sentencia número 123 del 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.

3) Huelgas ofensivas y defensivas, políticas y profesionales

En razón de la intencionalidad o fin perseguido por el conflicto podemos 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 que tienen una razón política, o integran ambos planteamientos.

²³ Stoner, **Ob. Cit;** Pág. 75

Según el tipo de reivindicación pueden ser:

- 
- 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 defensivas: 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 de 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).

Según la contraparte pueden ser:

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 numerosas ocasiones en ambos planteamientos: pues se trata de conflictos dirigidos contra

los poderes públicos (Ejemplo, el Gobierno) para forzar su intervención en materias de índole socio-laboral. 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 (ejemplo la lucha contra la importante crisis industrial que sufren varias Comunidades Autónomas) que no es 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".²⁵ La distinción entre huelga política y huelga profesional ha radicado en numerosas ocasiones a lo largo de la historia en



²⁵ Organización Internacional del Trabajo, **Manual de educación obrera, las negociaciones colectivas**, Pág.13

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 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.



Se cita el trabajo publicado conjuntamente con J. García-Nieto: "el sindicalismo debe tener como objetivo dirigirse y representar no sólo en cuanto trabajador sino en cuanto a la persona que reparte su vida entre el trabajo, el tiempo liberado 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"²⁶. 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 la cuestión 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

²⁶ Stoner, Ob. Cit., Pág. 23

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 (TCT) de 3 de abril de 1987 referidas a un conflicto concreto de nuestro 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 y autonomía

Con carácter general cabe decir que la ley define los servicios esenciales y deja después a la autonomía de las fuerzas sociales la concreción de los servicios mínimos en cada servicio esencial 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 preceptos legales provistos de sanciones (de tipo contractual o administrativo) en caso de incumplimiento.

Hay que determinar, con la mayor claridad posible, qué se entiende por servicios esenciales de la comunidad; me parece conveniente elaborar un listado de servicios y actividades cuyo mantenimiento se considere como necesario para garantizar los restantes derechos constitucionalmente protegidos así como fijar las medidas constitucionalmente admisibles para su mantenimiento.

3.1. Que son servicios esenciales

Para contar con una definición de servicio esencial debemos proceder al análisis de un servicio sin el cual una comunidad no podría subsistir o bien lograr un buen funcionamiento para ello López Larrave establece: "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, sanidad, higiene pública, protección civil, vigilancia de bienes culturales, etc.); tutela de la libertad de circulación (ejemplo, transportes públicos); asistencia y previsión social.²⁶ (ejemplo pago de las prestaciones sociales, incluso cuando se realice mediante servicios bancarios); educación (ejemplo, educación pública, con especial referencia al desarrollo de las calificaciones finales y de los exámenes)

¿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.

La ley tendría aquí 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. La ley 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

²⁶ López Larrave, *Ob. Cit.*; Pág. 61



trabajadores y sindicatos sino también a las propias empresas, se considera que el cumplimiento de un 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 improcedentes.

Precisamente, una de las razones del desacuerdo habido 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.

“El Gobierno 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 del TC. 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.”²⁷

3.2. Servicios mínimos

El incumplimiento de los servicios mínimos 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.

²⁷ De La Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 54



Si es una organización sindical la que incumple la norma, quedará 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.

3.3. Preaviso

Dentro de la legislación guatemalteca la figura del preaviso no se encuentra como un requisito indispensable de la huelga, pero previo a declarar la misma deben de ser cumplidos los requisitos contenidos en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, los cuales a grandes rasgos obligan a los trabajadores a agotar un procedimiento de conciliación y que como mínimo deben de constituirse la mitad mas uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa entre otros requisitos. Sin embargo en otras legislaciones el preaviso se maneja de la siguiente forma, según De la Cueva: Toda huelga debe ser preavisada 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.²⁸ 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 reseñar 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 en España) dirigida a

²⁸ Cabanellas, **Ob. Cit**; Pág. 49



garantizar las prestaciones indispensables cuando el no mantenimiento de los servicios públicos esenciales pueda provocar un perjuicio grave e inminente a derechos de la persona constitucionalmente protegidos. 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.

3.4. Comisión de garantía

Finalmente, debe mencionarse la institución de una Comisión de Garantía de actuación de la ley, 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 las diferentes legislaciones adoptan, según las necesidades de las sociedades que representan, un cuerpo legal que garantice la lucha de los trabajadores, sin que se obstaculicen o generen presiones por parte de grupos paralelos que busquen la desestabilización de un Estado y sin que ello impida el reconocimiento del mejoramiento de derechos laborales y la prestación de servicios mínimos comunitarios; "se dice que 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 superar los conflictos salvajes provocados en los sectores públicos.²⁹



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 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. Ampliación del concepto legal de huelga

Una ley de huelga que recoja fielmente el espíritu de la doctrina jurisprudencial del TC y también de los tribunales laborales y que desarrolle el derecho de huelga desde una óptica de promoción y no de restricción del mismo, debe construir una noción de huelga más amplia que la recogida en los textos aún vigentes, de forma que quede clara la licitud de las huelgas de 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

²⁹ Allocat, **Ob. Cit**; Pág. 35



poderes públicos, cuando con sus actuaciones u omisiones atentaran contra este derecho fundamental.

3.6. Llamada a la responsabilidad sindical

En fin, cualquier propuesta de autorregulación sindical, deberá plantearse los puntos siguientes:

- establecimiento de un preaviso de huelga y de comunicación a los afectados.
- 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 (por poner sólo dos ejemplos significativos).
- 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.
- no afectar en lo posible la prestación de servicios esenciales.

El poder que a lo largo de la historia ha ganado la clase trabajadora no debe extralimitarse y en todo caso deberá de cumplirse con todos los requisitos legales previo a una declaración de huelga, y según el autor López Larrave: "El ejercicio responsable de la huelga pasa por estas auto limitaciones 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.³¹



Tampoco se me oculta 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.

3.7. Un buen uso del derecho de huelga

Cada verano, junto a los discos de moda de la temporada vuelven a escucharse algunos de años anteriores, en el ámbito laboral parece que puede pasar lo mismo. Surge entonces la importancia de la regulación del derecho de huelga, porque existen sindicatos arraigados que si bien han alcanzado mejoramientos para los trabajadores que representan, también no es oculto el hecho que muchos se han visto beneficiados grandemente a raíz de estas instituciones. En el ámbito nacional podríamos mencionar el magisterio nacional, que cada año al inicio de ciclo escolar aprovechan para ejercer presión y lograr así el logro de objetivos.

Siguiendo con este hilo argumental musical que “los viejos rockeros nunca mueren” o dicho más seriamente que hay ideas que siguen siendo hoy 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

³¹ López Larrave, **Ob. Cit;** Pág. 63

tiempo sea un punto de unión con todos aquellos que se ven envueltos en la huelga, 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.

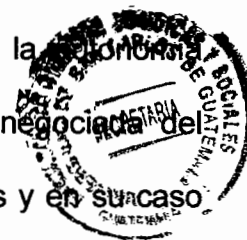


Nuestro actual código de trabajo recoge la normativa que regirá la regulación al derecho de huelga, estableciendo claramente cuales deben de ser los objetivos de este derecho, así como los requisitos indispensables que deben de cumplirse para llegar a establecer una huelga legal. Sin embargo a lo largo de la historia se reflejo la necesidad de regular el derecho de huelga para evitar extralimitaciones tanto de gobierno como de grupo de trabajadores para ello establece De la Cueva: “ 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. “³¹

Hay que decir claramente que el marco normativo de la tesis no era suficiente para la resolución de numerosos conflictos, así como también caló en sectores políticos, sociales y académicos progresistas españoles que aceptaban cada vez más la idea de una norma que regulara desde una perspectiva de promoción y apoyo del movimiento sindical el ejercicio del derecho de huelga. Esta nueva normativa entonces demandada sigue siendo válida requerirla la cual permite una regulación del derecho de huelga más

³¹ De La Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 77

amplia que la vigente abriendo amplios espacios de intervención para la negociación colectiva de forma que permitiera la autorregulación o la regulación negociada del ejercicio de este derecho fijando sanciones por la violación de las normas y en su caso, previendo soluciones a aplicar cuando estas no existieran.



Incluso sindicalmente 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, se requería de una ley que estableciera un sistema de regulación negociada del ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales de la comunidad. Debo aquí recordar 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.

También 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.

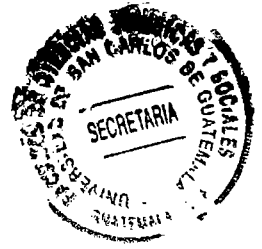
Al día de hoy, aún estando de acuerdo con muchas de las tesis antes manifestadas, se vuelve a recordar que no debe esperarse de una nueva ley de huelga, porque normas sobre la regulación de la huelga ya existen y no son precisamente pocas la resolución de todos los problemas que existen en una sociedad 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, radicando en la situación de desigualdad en que se encuentran los trabajadores frente a los empresarios; "la desigualdad 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 la ciudadanía (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."³³

Porque quizás algún día si la norma vigente no se cumple ocasionen grandes daños (una ley de huelga restrictiva dictada por un gobierno conservador) las organizaciones sindicales sin efectuar distinción entre sindicatos de clase o corporativos y gremialistas sin que nadie (la ciudadanía harta de los conflictos, eso sí siempre que no se trate de sus intereses) trate de impedirlo.



³³ Krotoschin, **Ob. Cit;** Pág. 75



CAPÍTULO IV



4. Derecho colectivo del trabajo

El trabajador ha tenido necesidad de agruparse con otros trabajadores para 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. También 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 de trabajo o convenios colectivos de trabajo, y fijan condiciones de trabajo también 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 y los trabajadores pactan fortalecidos por el grupo que los representa.”³³ El convenio aparece entonces como una regulación democrática de las condiciones de trabajo con ventajas sobre la legislación corrientemente comprensiva de

³³ López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 65

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.



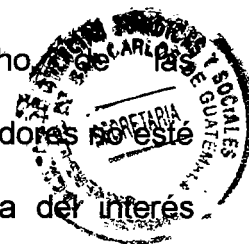
El negociador es únicamente miembro de una asociación profesional que presta servicios corrientemente en grandes economías y en no pocas ocasiones utiliza métodos mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada esos hechos y otros similares han dado origen a las relaciones colectivas.

Surge, pues, de lo dicho, que 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 derecho de trabajo denominado Derecho Colectivo del Trabajo que contempla las relaciones colectivas es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual si no 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 sino su combinación y es indivisible en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales si no por un único bien apto para satisfacer la necesidad de de comunidad.

La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de las asociaciones profesionales; sin embargo aunque la agrupación de trabajadores 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.



Solo del lado patronal es posible que también un solo patrono sea sujeto del derecho colectivo "porque para el carácter colectivo es decisivo únicamente el lado obrero". Como ocurre con todo el derecho del trabajo así también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia únicamente del lado de los trabajadores en cuyo interés ese derecho existe principalmente."³⁴

Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica que impide al trabajador contratar en igualdad con el empleador y a ese objeto se vale de dos instrumentos:

El contrato colectivo de trabajo, instrumento de composición pacífica del conflicto de intereses colectivos y la huelga, instrumento de lucha al que se contraponen el paro. son pues instituciones fundamentales del derecho colectivo del trabajo, las asociaciones profesionales, base de ese derecho los convenios colectivos del trabajo y los conflictos colectivos.

³⁴ Krotoschin, *Ob. Cit.*; Pág. 79



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 la Coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, podemos afirmar que si ésta libertad falta no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la asociación profesional, ni la contratación colectiva, en tal sentido la primera batalla tuvo que librarse para conseguir la libertad o derecho de coalición.”³⁵

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 derecho de petición ante el patrono.

La tolerancia de la huelga tampoco integraba un derecho, que consistía en la suspensión colectiva de los trabajadores que aunque dejó de ser un delito, producía, puesto que 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.

³⁵ López Larrave, Ob. Cit; Pág. 67

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 en los derechos 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 produciría la licitud de la asociación profesional; la asociación profesional abriría el proceso de 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, 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 luego 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.

El Derecho Colectivo del Trabajo y sus instituciones, 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,



4.2.1. Naturaleza jurídica

Siendo el Derecho Colectivo del Trabajo, 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 frente al empresario y por estos caracteres el Derecho Colectivo del Trabajo es público.

Se demuestra suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado, pues, nuestra Constitución Política 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 el derecho colectivo del trabajo, en su encuadramiento en el orden jurídico total es idéntico a las garantías individuales.

La 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 y 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 que debería ser intocable para el Estado, libertad diversa y complementaria de las garantías individuales; y es porque según indicamos las fuerzas económicas nacionales no quieren quedar absorbidas por el Estado, nuestro derecho colectivo es la garantía de independencia de las fuerzas económicas; es un derecho público subjetivo de estas mismas fuerzas y se equipara por su valor jurídico a las garantías individuales.



Asimismo, el derecho colectivo del trabajo "es el derecho de una clase social frente a la otra, o sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario. Esta proposición es consecuencia de la actitud de nuestras fuerzas económicas que como ya se mencionó, no quieren se 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."³⁹

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

³⁹ De La Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 67

privada consecuencia de la injusticia que se comete a uno de los factores de la producción y la comparación es correcta pues la huelga como la guerra puede terminar con la derrota del justo.



El Derecho Colectivo del Trabajo es derecho público, ahora, 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.

La naturaleza jurídica del Derecho Colectivo del Trabajo; "se cataloga de Derecho Público, 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"³⁹. En verdad existen aspectos privatistas y publicistas en el ordenamiento laboral colectivo; no pueden existir asociaciones profesionales legales con la 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.

³⁹ Cabanellas, Ob. Cit; Pág. 36

En ese orden, se sostiene que en platillo privatista de la balanza ha que colectiva incluso con intervención decisorio de las autoridades administrativas que conveniencias 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. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

El derecho de trabajo tiene varias finalidades entre las cuales podemos citar las siguientes:

La primera finalidad del Derecho Colectivo 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 Derecho Colectivo del Trabajo 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.

Otra finalidad inmediata del Derecho del trabajo es el mejoramiento 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 ley a los cambios de las condiciones económicas por este procedimiento consigue el derecho colectivo el máximo beneficio para los trabajadores y aseguran la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios. El derecho del trabajo es un estatuto dinámico que debe adoptarse a los cambios en las condiciones de la sociedad; el pacto responde mejor que la ley a esta necesidad por su vigencia.

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene una pretensión más amplia que rige 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. El Derecho Colectivo no se concreta a pactar las condiciones de prestación de los servicios sino se hace garante de 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. Finalmente el Derecho Colectivo constituye un nuevo principio de estructuración del Estado, producto de los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos.

4.3.1. Finalidades mediatas o de futuro del derecho de trabajo

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. 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

No obstante la unidad del derecho del trabajo del cual es parte integrante el derecho colectivo del trabajo este derecho tiene algunas características propias:

- 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 “grupos 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 la creación del derecho objetivo.
- f) Es garantía de libertad; porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra parte, aislados, carecen también de 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.



4.5. De la negociación colectiva y sus orígenes

El surgimiento de la negociación colectiva 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 inseguridades 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 fueron las creadas por los trabajadores calificados como los artesanos sólo ellos tenían los recursos materiales y administrativos y el liderazgo para

crear instituciones sólidas.”⁴¹ 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 al mercado 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.

Algunas veces eran los empleadores los que buscaban la negociación en lugar de aceptar las condiciones impuestas por los sindicatos; a veces los sindicatos se esforzaban en establecer conjuntamente la determinación de los salarios frente a la oposición de los empleadores; a veces, aunque quizás más 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 suponía establecer las reglas.

A la resistencia de muchos empleadores al 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

⁴¹ López Larrave, **Ob. Cit**; Pág. 74



inmutabilidad del contrato de trabajo individual (pacta Sun servanda), tendencia a subornar 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 del 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.”⁴² 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

⁴² Allocat, **Ob. Cit**; Pág. 56



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 a la Segunda Guerra Mundial y 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, países 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 de negociación colectiva 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 de la negociación colectiva, 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 a participar en estructuras establecidas por el Estado, que controlaba todas las decisiones en materia laboral.

En otros 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.”⁴² 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 patente 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, donde fue un mecanismo de excepción hasta los años sesenta o incluso en muchos países hasta los setenta empieza a difundirse de forma muy rápida.”⁴³

Las causas de tal evolución se vinculan a las transformaciones económicas políticas y sindicales (aumento en tasa de sindicalización 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.

⁴²De La Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 71

⁴³ Allocat, **Ob. Cit;** Pág. 5



4.6. Ventajas de la negociación colectiva para alcanzar una mejor justicia social

La expresión “negociación colectiva” comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización (sindicato) o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo
- b) Regular las reclamaciones entre empleadores y trabajadores
- 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.

En su forma más simple la negociación colectiva se realiza entre un empleador y los representantes elegidos o designados de sus trabajadores; en una empresa pequeña es frecuente que el empleador 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 al 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.

La expresión el empleador utilizada en este contexto no significa necesariamente el dueño de la empresa; a estos efectos, el empleador es la persona que contrata trabajadores o los despide tanto si desempeña esta función en una economía de mercado, una economía socialista o una economía mixta. En las reuniones de la OIT que congregan a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, el grupo de empleadores puede comprender, por ejemplo al representante de un ferrocarril, un establecimiento industrial u otra empresa de propiedad estatal. Lo que importa son las funciones que desempeña la persona de que se trate.

Si en otra ocasión la misma persona asistiera a una reunión tripartita como representanta 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 OIT 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 países desarrollados el empleador más importante es el Estado, y cuando él es el empleador en la mesa de negociaciones los representantes de los trabajadores tienen frente a ellos a los de algún sector de la administración pública. Pero incluso cuando el Estado no participa directamente en ellas como empleador el gobierno puede estar muy interesado en las negociaciones; algunos gobiernos 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.

Es natural que los trabajadores actúen constantemente para lograr que se les confieran nuevas prestaciones, persiguiendo atemperar 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 muestran 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.

En general puede afirmarse, que la convención se orienta a la obtención de un mundo rebotante de justicia social, sus fines entonces, no pueden calificarse como 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 desterradoras de imposiciones patronales nuevas y por lo mismo carentes en los mínimo de justicia por la posición servilista a que lo ha reducido el capital. Se identifica la Negociación Colectiva, con los principios inspiradores del Derecho del Trabajo, 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.

De tal manera, que la Negociación Colectiva, 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 abatimiento o empeoramiento de los derechos mínimos 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 Negociación Colectiva desplaza a la ley proponiendo su perfeccionamiento.

Podemos sintetizar el objeto de la Negociación Colectiva con 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 como lo establece el Convenio sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva, Organización Internacional del Trabajo. 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 las relaciones en la empresa. "Se trata de "verdaderos códigos minuciosamente elaborados de la profesión o actividad"⁴⁴. 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 obligaciones.

4.7. Los trabajadores comprendidos en la negociación

Se sostiene que negociar colectivamente es uno de los derechos humanos fundamentales y que por ello todos los trabajadores deberían 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 obstáculos unos naturales y otros artificiales; el obstáculo 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 obstáculo natural bastante serio puede ser 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

⁴⁴ Allocat, Ob. Cit; Pág. 75



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 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, es muy corriente que el segundo obstáculo exista para los trabajadores del sector público; otro obstáculo surge cuando un sindicato tiene tan pocos afiliados y recursos tan escasos de toda índole que simplemente no están en condiciones de negociar.

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 muy 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; esta práctica es común en los países



escandinavos, un buen ejemplo de ella es el acuerdo básico entre la Federación Central de Empleadores así como la Confederación Nacional de Noruega que data en 1935 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.”⁴⁵

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 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, 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 representantes de sindicatos entre otras cosas, el acuerdo dispone que los empleadores y trabajadores tendrán derecho a organizarse y negociar colectivamente 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 de 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).

⁴⁵ De La Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 81

En realidad, el acuerdo básico es mucho más complicado de lo que podría inferirse. El hecho tiene más de 50 Artículos que se refieren a asuntos como las funciones y derechos de los delegados sindicales, la concesión de licencias, la entrega de certificados de trabajo, el cometido de los comités de empresa, la formación y el perfeccionamiento profesional de los empleados así como 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 diametralmente puesto o sea aquel en que se negocia a nivel de empresa; las razones de negociar a nivel de empresa sea fácil son manifiestas a los trabajadores que 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”⁴⁷ pues para ello no es necesario en particular viajar.

El sistema 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

⁴⁷ Cabanellas, **Ob. Cit;** Pág. 55



son las posibilidades, 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 en el campo económico, como lo Estados Unidos y Japón.

Entre ellos está la negociación centralizada por industrias, la negociación regional y la negociación 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 refiriéndose ahora al conjunto de los sistemas en tres conclusiones que 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.

CUADRO I

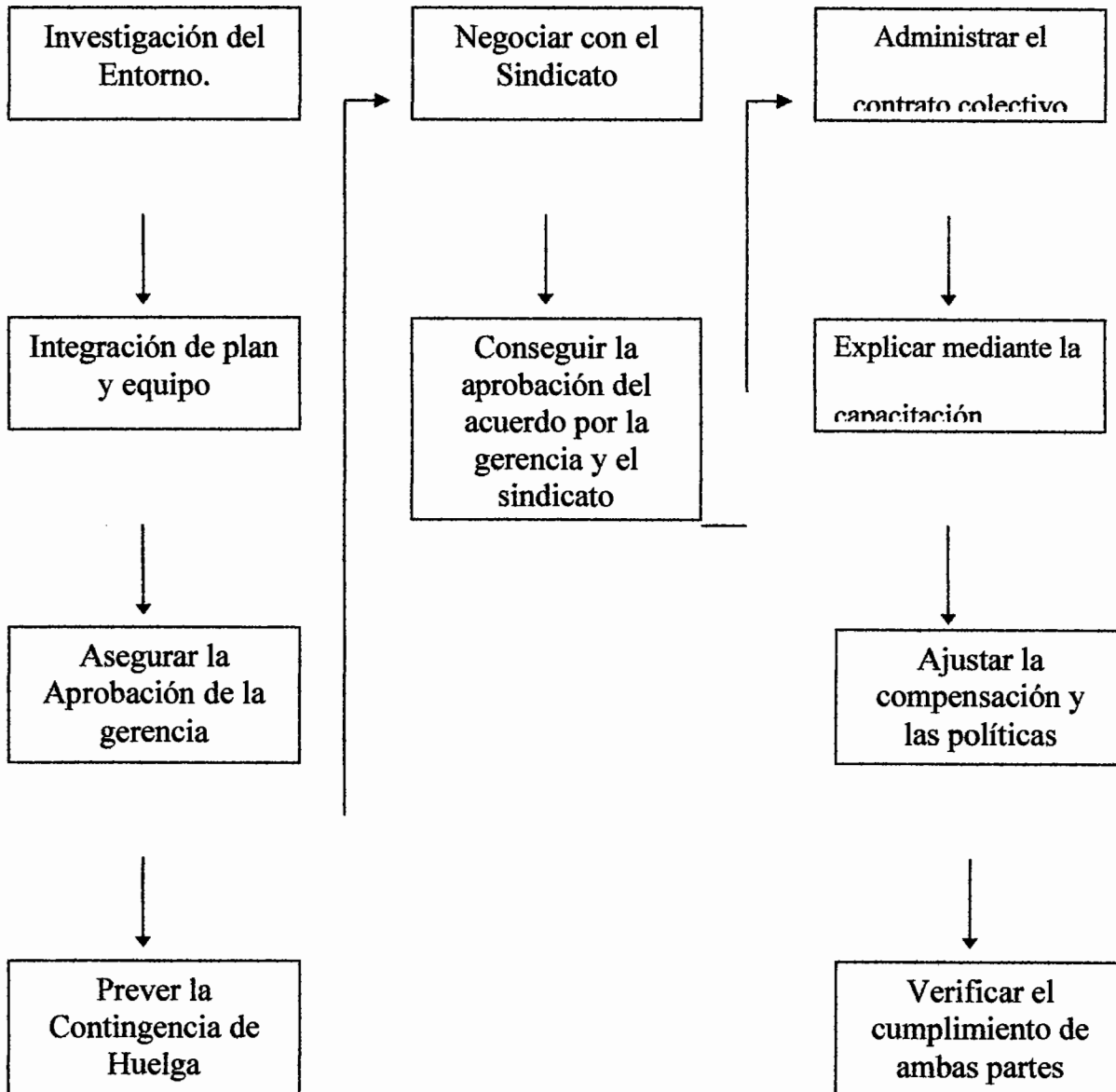


4.8. Etapas de las negociaciones colectivas

Preparación

Negociación

Administración





4.9. Caso concreto

4.9.1. “Ex trabajadores del Organismo Judicial v. Guatemala, Caso 0453/00, Informe No. 78/03, Inter-Am. C.H.R., OEA/Ser.L/V/II.118 Doc. 70 rev. 2 en 292 (2003).

Informe N° 78/03, petición 0453/00, admisibilidad, ex trabajadores del organismo judicial, Guatemala, 22 de octubre de 2003.

I. Resumen

1. El 7 de septiembre de 2000 la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Comisión” o la “Comisión Interamericana”) recibió una petición presentada por el Centro para Acción Legal en Derechos Humanos (CALDH) (en adelante “los peticionarios”) en representación de 94 ex trabajadores del Organismo Judicial. La petición señala que el Estado de Guatemala (en adelante “el Estado” “Guatemala” o el “Estado guatemalteco”) 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 (deber de respetar y garantizar los derechos) y 2 (obligación de adecuar la legislación interna) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante “la Convención” o la “Convención Americana”) 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 un conflicto con dichos trabajadores. Los peticionarios alegan que la institución 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 en cuestión 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, 2, 8, 16, 24 y 25 de la Convención Americana.

II. Tramite 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 se proveyó a los peticionarios 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 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 de Guatemala el conflicto de carácter económico y social N° 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 1990 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 Corte Suprema de Justicia 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 STOJ.
17. No obstante lo anterior, del 19 de marzo de 1996 hasta el 7 de abril de 1996, varios miembros del STOJ 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 STOJ 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 de 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 Corte Suprema de Justicia 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 1 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 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 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, cinco 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 inadmisibles 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, 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 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 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
 5. Publicar la 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”.⁴⁸

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.

⁴⁸ Informe N° 78/03, petición 0453/00, admisibilidad, ex trabajadores del organismo judicial, Guatemala, 22 de octubre de 2003.

CONCLUSIONES

1. En la legislación laboral guatemalteca, si bien esta regulada la figura jurídica de la negociación colectiva, esta no se practica en los centros de trabajo como medio eficaz para mejorar y promover las condiciones laborales, por falta de conocimiento por parte de la población trabajadora.
2. En la actualidad los trabajadores y trabajadoras desconocen las ventajas y beneficios que conllevan las diferentes formas de organizarse de manera colectiva, para negociar frente a sus patronos la protección de la dignificación económica y laboral en las diferentes empresas o centros de producción.
3. La negociación colectiva lleva inmersa una serie de procedimientos que utilizan los patronos y trabajadores debidamente organizados, pero a falta de una normativa específica que unifique la forma de cómo debe regularse la negociación colectiva, hace ineficiente los procedimientos y es perjudicial para las partes que integran la negociación colectiva.
4. Las instituciones de la negociación colectiva reguladas en el Código de Trabajo, no se cumplen los plazos establecidos para su negociación, por falta de interés de la parte patronal, lo cual afecta a la población trabajadora por ausencia de asesoría jurídica y esto hace fracasada la vía administrativa.



RECOMENDACIONES



1. El Estado de Guatemala, debe a través de los diferentes medios de comunicación dar a conocer la institución de la negociación colectiva a los trabajadores que aún en los centros de trabajo tanto públicas como privadas, no han promovido mejores condiciones laborales.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe impartir cursos informativos para asesorar a nivel individual-trabajadores así como institucional-patronos, sobre la importancia de las formas de organización colectiva, con el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo de forma pacífica y benéfica para ambas partes y alcanzar una mayor armonización laboral.
3. El Congreso de la República de Guatemala, reforme el Código de Trabajo en el sentido de que en todo procedimiento colectivo se de intervención a la Inspección General de Trabajo, tanto desde la constitución del tribunal de conciliación y arbitraje, como en todo el procedimiento colectivo.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar por que sean cumplidos y respetados los plazos establecidos en la legislación laboral guatemalteca, sobre las diferentes formas de negociación colectiva dentro de las empresas o centros de producción.



BIBLIOGRAFÍA



ALLOCAT, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**. Tercera ed. Buenos Aires Argentina 1989.

CHACÓN BAYON, Gaspar, **Manual de derecho del trabajo**. Volúmenes I y II 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**. 2da. ed. Litografía Orión, Guatemala, Diciembre 1998.

DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II 4ta. ed. Ed. Porrúa, S.A., México, Distrito Federal 1985.

KROTOSHIN, Ernesto, **Instituciones de derecho del trabajo**. Buenos Aires Argentina, Ed. Editores 1952.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **El Derecho de huelga en Centroamérica**. 1ra. ed. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala 1978.

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

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

Organización Internacional del Trabajo, convenio número 98 **sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva**. Ratificado el 13 de febrero de 1952.



Organización Internacional del Trabajo, convenio número 154 **sobre la negociación colectiva**. Ratificado el 29 de octubre de 1996.

Organización Internacional del Trabajo, convenio número 87 **sobre la libertad sindical y la protección sobre el derecho de Sindicación**. Ratificado el 9 de julio de 1948.

STONER, James, **Antecedentes de los Sindicatos en América Latina**. 6ta. ed. Ed. Pearson México 1996.

Legislación

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

El Código de Trabajo. Decreto 1441 de Congreso de la Republica de Guatemala.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aprobado por la Asamblea General de la ONU, el 16 de diciembre de 1966.

Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. Decreto 9-92 abierto afirma en Nueva York el 19 de diciembre de 1966.

Protocolo de San Salvador. Es un tratado suscrito por Guatemala y demás países Centroamericanos, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.