

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



**EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA Y LA
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LOS CONTRATOS Y
PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO
COMO MEDIO PARA EVITAR LAS AMENAZAS
Y DESAPARICIONES DE LOS DIRIGENTES
SINDICALES**

MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ

GUATEMALA, JUNIO DE 2011

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

**EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE
IMPLEMENTAR LOS CONTRATOS Y PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES
DE TRABAJO COMO MEDIO PARA EVITAR LAS AMENAZAS Y
DESAPARICIONES DE LOS DIRIGENTES SINDICALES**

TESIS

**Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por
MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ**

**Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, junio de 2011

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. 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:

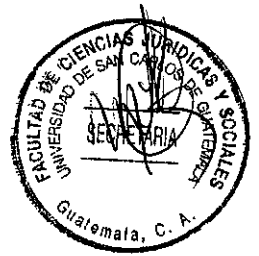
Presidenta: Licda. Rosa María Ramírez Soto
Vocal: Licda. Johana Carolina Granados
Secretario: Lic. Byron Castañeda Galindo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Napoleón Gutiérrez
Vocal: Lic. Helder Ulises Gómez
Secretario: Lic. Héctor Manfredo Maldonado

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

Bufete Profesional
11 avenida 7-38 Zona 1
Edificio Anexo Recinos
Oficina 301, Guatemala
Tel: 2251-4710

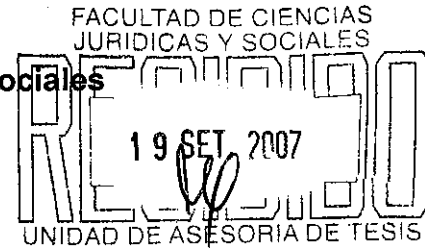


Guatemala, 19 de septiembre de 2,007

Licenciado:

Boanerge Amilcar Mejía Orellana

**Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala**



De mi consideración:

Hora: _____
Firma: _____

En atención a providencia del veintiuno de septiembre de dos mil cinco, a usted informo que procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller **MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ, carné 199813325.**

De principio al trabajo de tesis se le denominó como "Los Sindicatos Legalmente constituidos y competencia de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) ante la persecución, amenaza y Asesinato de sus respectivos líderes sindicales". Sin embargo, por ser más acorde a la investigación realizada, se le sugirió a la bachiller que le cambiara el nombre al trabajo de tesis quedando como ***"La persecución, amenaza y asesinato de los líderes sindicales en Guatemala y su relación con los pactos y convenios colectivos de trabajo"***.

La presente tesis obedece a lo preceptuado en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, de la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que me permito señalar que se hicieron las observaciones de tipo básico, histórico y doctrinario, respetando los criterios de desarrollo y planteamiento de la autora, con el objeto de que la misma sea un aporte substancial a la sociedad guatemalteca y una herramienta de estudio en el área laboral.

La metodología utilizada se realizó en el marco inductivo deductivo, para llegar al análisis del tema y lograr que el contenido de la tesis sea acorde con los objetivos planteados y la hipótesis formulada.



El trabajo de tesis relacionado fue desarrollado mediante la técnica de carácter documental bibliográfico de estudios e investigaciones del Derecho de Trabajo, por lo que contiene una contribución técnica y científica de la cual los estudiantes podrán hacer uso, para ahondar en la temática.

Fue desarrollada en el idioma español, manifestando que la redacción ha sido clara, práctica y concisa para la fácil comprensión del lector y su aplicación en el ámbito jurídico.

Las conclusiones y recomendaciones, manifiesto que coincido con la autora, ya que constituyen la esencia del trabajo realizado, pues en ellas se establece la problemática encontrada en la investigación y sus posibles soluciones.

La bibliografía selecta es la adecuada y cumple con el objetivo del trabajo de tesis, ya que se utilizaron autores nacionales y extranjeros, con el objeto de aportar diferentes puntos de vista del tema.

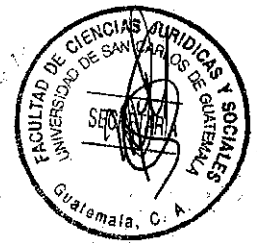
Concluyo manifestando que el trabajo de tesis constituye un aporte substancial y valioso para las personas, estudiantes y entidades interesadas en el tema del Movimiento Sindical en Guatemala y la Necesidad de implementar los Contratos y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo como medio para evitar las amenazas y desapariciones de los Dirigentes Sindicales, sirviendo como herramienta de utilidad y fuente de consulta.

Concluida la asesoría de la bachiller **MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ**, estimo que la investigación cumple con los requisitos establecidos para el efecto por lo que **dictamino** en el sentido de que **es favorable** que el mismo sea discutido en el examen público de Tesis para su aprobación, continúe su trámite.

Sin otro particular me suscribo de usted, **h**

Colegiado 5632

Lic. Bayron René Jiménez Aquino
Abogado y Notario



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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) LUIS DE JESUS HERNÁNDEZ TORRES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ**, Intitulado: **"LA PERSECUCIÓN, AMENAZA Y ASESINATO DE LOS LÍDERES SINDICALES EN GUATEMALA Y SU RELACIÓN CON LOS PACTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO"**.

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



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

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh

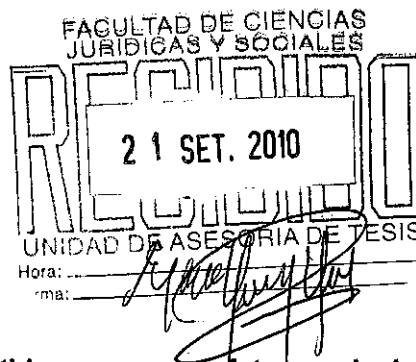




LUIS DE JESÚS HERNÁNDEZ TORRES
ABOGADO Y NOTARIO
11 avenida 9-37, zona 1, Ciudad de Guatemala

Guatemala, 21 de septiembre de 2010

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutin
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Licenciado Castillo Lutin:

De acuerdo con el nombramiento emitido por esa jefatura, el cinco de marzo de 2008, en el que se me nombró como revisor del trabajo de tesis intitulado "La persecución, amenaza y asesinato de los líderes sindicales en Guatemala y su relación con los Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo" de la Bachiller **MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ**, procedo a rendir el siguiente dictamen.

De la revisión practicada, se establece que el trabajo de tesis relacionado contiene una secuencia de diferentes aspectos relacionados con el estudio del Derecho del Trabajo, la metodología utilizada se basó en el inductivo deductivo, siendo el movimiento sindical al que se le da mayor realce, es innegable que durante el desarrollo del mismo se hicieron cambios puesto que el contenido fue reflejando una situación distinta a la inicialmente contemplada, con el objeto que el mismo se adecuara no sólo al contenido sino al resultado final, me permito recomendar que el título sea modificado al de "*El Movimiento sindical en Guatemala y la Necesidad de implementar los contratos y pactos colectivos de condiciones de trabajo como medio para evitar las amenazas y desapariciones de los dirigentes sindicales*" salvando el mejor criterio que usted pudiera tener; la técnica utilizada en la misma fue de carácter documental-bibliográfico, sobre diferentes autores.



LUIS DE JESÚS HERNÁNDEZ TORRES
ABOGADO Y NOTARIO
11 avenida 9-37, zona 1, Ciudad de Guatemala

La tesis fue redactada el idioma español, cumpliendo los requisitos de toda obra, al leerla hace fácil su comprensión, lo que motiva al lector para que se Interese por el tema con la suficiente motivación, que le permitirá llegar al final del trabajo de una sencilla.

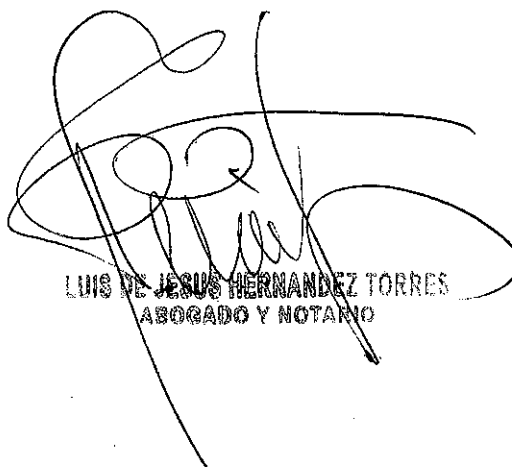
En cuanto a las conclusiones y recomendaciones que hace la autora, las mismas se adecuan al contenido, siendo congruentes con la investigación y el trabajo desarrollado.

En mi particular opinión, la bibliografía que utilizó la escritora cumple con el objeto del trabajo y permite conocer aún más la historia así como el devenir de los sucesos que hacen del trabajo un material de consulta.

La presente tesis, cumple con todos los requisitos exigidos por la reglamentación universitaria vigente, en esencial lo regulado en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Graduación para optar al título de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En tal virtud, habiendo sido satisfechas las exigencias del suscrito revisor, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis de la bachiller **MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ**, continúe su trámite.

Colegiado 3067



LUIS DE JESUS HERNANDEZ TORRES
ABOGADO Y NOTARIO



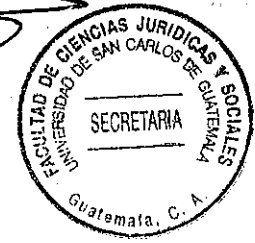
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, catorce de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MARÍA EUGENIA DE LA VEGA CRUZ, Titulado EL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LOS CONTRATOS Y PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO COMO MEDIO PARA EVITAR LAS AMENAZAS Y DESAPARICIONES DE LOS DIRIGENTES SINDICALES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

2061

CMCM/sllh.



ACTO QUE DEDICO

- A Dios:** Gracias Padre Celestial, por ser mí luz, mi guía, mi esperanza, mi fortaleza y por haberme dado las fuerzas para poder llegar a este momento tan importante.
- Mi hijo:** Regalo de Dios, por haber venido a este mundo a llenar mi vida de felicidad, gracias por ser mi inspiración, mi motivación y por darme la fuerza que necesito para seguir adelante.
- Mi abuelito Juan:** Porque con sus sabios consejos me guió desde niña y con todo su amor me cuidó y educó con valores y principios, aunque habites en el cielo sigues en mi mente y corazón.
- Mi abuelita María Angélica:** Por todo tu amor y por haberme dado el ejemplo de esfuerzo, trabajo y enseñarme día a día que solo así es como se logra el éxito y por convertirme en la persona que soy.
- Mi mama:** Por ser un pilar fundamental en mi vida, ejemplo a seguir, quien a lo largo de mi vida, me ha brindado su confianza y amor, infinitamente agradecida.
- Mi papa:** Por su comprensión y consejos.
- Mis hermanitas Peki y Florecita:** Gracias por su apoyo y enseñanzas, con lo cual siempre alimentan mi alma, las quiero mucho.
- A mis tíos:** En especial a Marito y Lety, por su cariño y apoyo incondicional en todo momento y preocuparse siempre por toda la familia.
Dios los bendiga.
- A mis amigos:** Karla María Quezada Sazo, le agradezco a Dios por nuestra linda amistad, gracias por su confianza, cariño, comprensión, ayuda y consejos, los cuales han sido muy importantes en mi vida.

Aylin Ordóñez Reyna, por su amistad, ejemplo y apoyo en los buenos y malos tiempos.

Ilsa Laparra, Olga Castillo y Jorge Israel Mazariegos, por sus sabios consejos, cariño y apoyo constante.

Estuardo Castillo, por su ayuda y los buenos momentos compartidos.

Gracias a todos mis amigos y compañeros, porque con su compañía llenan mi vida de alegría y felicidad.

**A los
profesionales:**

Byron René Jiménez Aquino y Luis de Jesús Hernández Torres, por acompañarme en la última etapa de mi carrera universitaria, gracias por su paciencia y por haberme transmitido todas sus enseñanzas y conocimiento sin egoísmo.

**A la Universidad
de San Carlos de
Guatemala y a la
Corte de
Constitucionalidad:**

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, quienes me formaron como profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. Origen de los sindicatos.....	1
1.1. Etimología.....	1
1.2. Denominaciones.....	2
1.3. Definición.....	10

CAPÍTULO II

2. Historia del Sindicalismo en Guatemala.....	17
2.1. Etapa de las mutualidades (1821-1920).....	17
2.2. Primera etapa del sindicalismo (1920-1930).....	18
2.3. Periodo revolucionario (1944-1954).....	20
2.4. Periodo contrarrevolucionario (1954-1982).....	21
2.5. Tercer gobierno de la revolución	35
2.6. Desapariciones de líderes sindicales después del enfrentamiento armado.....	49

CAPÍTULO III

3. La implementación de los contratos y los pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	53
3.1. Pacto	53
3.2. Denominaciones.....	55
3.3. Principios.....	55
3.4. Lineamientos doctrinales.....	56

	Pág.
3.5. Acuerdos escritos.....	60
3.6. Clases.....	67
3.7. Suscripción.....	72
3.8. Forma de negociación.....	72
3.9. Normatividad de condiciones en el pacto colectivo.....	74
3.10. Pactos colectivos específicos.....	76
3.11. Regulación del derecho de sindicalización.....	78
3.12. Reglas definidas para promover la negociación	80
3.13. Validez de los pactos colectivos.....	83
3.14. Protección de las relaciones de trabajo.....	85
3.15. Repunta creación de sindicatos rurales.....	86
3.16 La solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, visto por la Organización Internacional de Trabajo.....	90

CAPÍTULO IV

4. La globalización y su incidencia en el sindicalismo.....	97
4.1 Definición de globalización.....	97
4.2 Características.....	97
4.3 Efectos de la globalización frente a los trabajadores.....	98
4.4 Incidencia sindical frente a la globalización.....	100
4.5 Sectores dinámicos sindicales.....	102
4.6 Sectores estancados.....	102
4.7 El papel del sindicalismo en el mundo político.....	103
4.8 Comportamiento social de las empresas europeas frente a la	

	Pág.
globalización.....	104
CAPÍTULO V	
5. Algunas de las denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo de la persecución, amenaza y asesinato de los líderes sindicales de Guatemala.....	111
5.1 Persecución contra trabajadores.....	111
5.2 Detención de dirigentes sindicales	118
CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	127

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación denominado el Movimiento Sindical en Guatemala y la necesidad de implementar los contratos y pactos colectivos de condiciones de trabajo como medio para evitar las amenazas y desapariciones de los dirigentes sindicales, se realizó porque en la actualidad los sindicalistas son víctimas de diferentes tipos de amenazas, persecuciones hasta asesinatos, ejerciendo en ellos cualquier tipo de violencia, debido a las violaciones de la libertad sindical en Guatemala que tiene por objeto reducir la capacidad de éste movimiento.

Los objetivos de la presente investigación son determinar el origen de los sindicatos, su historia, las violaciones de la libertad sindical en Guatemala, la implementación de los contratos y pactos colectivos de condiciones de trabajo, la solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, visto por la Organización Internacional del Trabajo, la globalización y su incidencia en el sindicalismo y dar a conocer algunas de las denuncias presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo de la persecución, amenaza y asesinato de los líderes sindicales. La hipótesis de la investigación consiste en que los trabajadores se han manifestado temerosos de formar y ser parte de un sindicato debido a las represalias y en algunos casos los crímenes que se cometen sobre los dirigentes que luchan por hacer valer sus derechos laborales.

El diálogo permite un mejor entendimiento entre ambas partes, trabajador y patrono, y como consecuencia del mismo, la implementación de los contratos y/o pactos colectivos de condiciones de trabajo, los que permitirán no solo un equilibrio en la relación laboral, sino una mejor comprensión del capital y el trabajo, éstos deben estar revestidos de conciencia social, ingrediente sin el cual no es posible en los actuales momentos obtener lo mejor de ambas partes.

La investigación se desarrolló de la siguiente manera: en el capítulo uno se hace mención al origen de los sindicatos, diferentes denominaciones y su conceptualización;

el capítulo dos, se refiere a una parte de la historia del sindicalismo en Guatemala, la que se inicia en 1821 hasta 2010, donde se efectuaron no solo muchas desapariciones de líderes sindicales mismos que fueron encontrados en algunos casos con señales de violencia y tortura; en el capítulo tres se desarrolla la implementación de los contratos y los pactos colectivos condiciones de trabajo como el medio más adecuado para evitar el enfrentamiento entre el capital y el trabajo y como consecuencia las amenazas y en algunos casos la desaparición de los dirigentes sindicales; en el capítulo cuatro determina como la globalización incide en el movimiento sindical, y como es el comportamiento de las empresas europeas en el aspecto social frente a la globalización y, finalmente, en el capítulo cinco, se señalan algunas denuncias presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo, en las que se hace referencia a casos de persecuciones contra trabajadores y detenciones ilegales de dirigentes sindicales en nuestro país.

La investigación se realizó aplicando los metodos inductivo deductivo, para lograr llegar al análisis del tema y que el contenido de la tesis fuera acorde a los objetivos planteados y la hipetesis formulada, desarrollado con la técnica de carácter documental y bibliográfico de estudios e investigaciones del Derecho de Trabajo.

Concluyó indicando que el trabajo de investigacción constituye un aporte importante y valioso, sirviendo como herramienta de utilidad y fuente de consulta para todas las personas, estudiantes y entidades interesadas en el tema del Movimiento Sindical en Guatemala y la necesidad de implementar los Contratos y Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo como medio para evitar las amenazas y desapariciones de los Dirigentes Sindicales.

CAPÍTULO I

1. Origen de los sindicatos

1.1 Etimología de la palabra sindicato

“Es una palabra de origen griego: *syn* que significaba *con* y *dike* que significaba justicia. De ahí deriva la palabra griega *sindykos* y la latina *sindicus*, que en términos generales significan la persona que de algún modo administraba justicia o vela por los intereses de alguien. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz *síndico* retuvo en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el *syndicat* francés, del cual es traducción adoptada *sindicato*.”¹

También se puede decir que es: “una asociación de obreros o de patronos pertenecientes a una misma profesión que se agrupan para defensa de intereses económicos que afectan a todos sus miembros. Tratándose de obrero es lo opuesto de patronato, pues en éste se hallan bajo el cuidado o protección de personas ajenas, y en el sindicato son los mismos obreros los que trabajan en favor del mejoramiento de su condición.”²

¹Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual** Tomo VI, pág. 174.

²**Diccionario enciclopédico popular ilustrado salvat**, Tomo VIII, pág. 879.

Según la definición moderna, sindicato es: “un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vista de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones, así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”.³

En el diccionario jurídico Lex, se conceptualiza la palabra sindicato como una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

1.2 Denominaciones

Existe una gran cantidad de denominaciones para las entidades profesionales que se han desarrollado a través de la historia las cuales han agrupado en su seno a obreros, ésta recibe diferentes nombres de colegios, corporaciones, grupos, uniones, sociedades, círculos, confederaciones y la llamada Trade Union.

Cada uno de ellos ha jugado un papel importante en el desarrollo histórico de los sindicatos; por esta razón, se tratará enseguida cada uno de los puntos anteriormente citados.

³Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, pág. 103.

- Gremio:

Son las corporaciones profesionales, constituidas por maestros, oficiales y aprendices de un mismo arte, oficio o profesión, regida por estatutos particulares, que tiende a enaltecer la común labor característica y la mejora moral y material de sus integrantes. La palabra proviene del latín gremíu, que significa unión. “Se ha llamado gremio a toda asociación de mercaderes, artesanos y trabajadores de la misma profesión con fines benéficos y de protección mutua. Su existencia data de época remota y en principio, se confunde con la cofradía. Comunidad inspirada en sentimiento caritativo de auxilio y socorro. En la edad media, estas agrupaciones de artesanos y comerciantes, muy reglamentadas y con amplia intervención de las municipalidades, iniciaron el desarrollo industrial y mercantil.”⁴

Los gremios prolongaron su existencia, rodeados de matiz fraterno y religioso hasta la revolución francesa; constituyeron en ciertos tiempos un motivo de avance, de libertad y dieron la grandeza a ciudades como Florencia. Pero cuando los estatutos fueron modificados y sus fines pervertidos; entonces, por ejercer un verdadero monopolio, debieron ser atacados los gremios con dureza.

- Colegios:

Se denomina así a la comunidad de quienes viven en un establecimiento destinado a la enseñanza de ciencias, artes u oficios o al menos asisten a él, bajo el gobierno de ciertas reglas y determinados superiores. También se puede decir que es conjunto de

⁴Diccionario enciclopédico U.T.E.H.A. Tomo V, pág. 822.

personas de la misma profesión que observan ciertas constituciones; como el Colegio de Abogados y Notarios o el de Médicos y Cirujanos. El primero es la asociación profesional, corporativa, obligatoria en Guatemala y en muchos otros países para el ejercicio de la abogacía. Sus actividades tienen carácter interno y público. Además de fomentar el compañerismo, velan por el prestigio de los asociados, tanto para defensa si son agraviados como para aplicarles sanciones o expulsión, cuando no sean dignos de pertenecer al Colegio.

En la antigüedad funcionaban los Colegios Romanos, estos eran una agrupación de artesanos integrados por joyeros, curtidores, forjadores de cobre, carpinteros, alfareros, zapateros, músicos, tintores, herreros, aguadores, arrieros, fabricantes de mantas, bataneros, picapedreros y marmolistas. También boteros o barqueros sastres, comerciantes de vinos, panaderos y salchicheros.

“Da una imagen tangible de lo importante que eran este tipo de organizaciones, ya que agrupaba a los profesionales de cada materia para defender sus propios intereses. Tenían que estar autorizados por el emperador, tener estatutos, contar con su respectiva directiva y poseían una serie de derechos y deberes.”⁵

Como contra partida a los privilegios otorgados, el colegiado estaba obligado a su oficio, como el esclavo a su cadena. Nada podía, en principio, substraerlo a ese yugo. Tal sometimiento, además, no pesaba sobre un solo individuo, sino que era hereditario en el sentido más riguroso; la obligación de continuar la profesión se imponía los herederos de sangre y también a los herederos instituidos, e incluso a los sucesores de otra índole en los bienes.

⁵Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 202.

- Corporaciones de oficios:

Se deriva del latín *corpus, corporis*, que significa cuerpo y no es el corporal, como ocurre con las comunidades o sociedades de toda especie, en algunos casos se puede decir que son entidades públicas jurisdiccionales; por ejemplo, las municipalidades. Como estatuto jurídico civil, a las corporaciones de carácter público se les reconoce personalidad jurídica desde el instante que se constituyan con arreglo a derecho. Gozan de nacionalidad y su capacidad civil se ajusta a la ley que las haya creado o reconocido.

Sus principales características son las siguientes: estructura jerárquica, espíritu religioso colocando a la corporación bajo la admonición de un santo patrono, monopolio del gremio, regulación de la capacidad productiva, mutuo auxilio a los agremiados, cierta estructura castrense para la disciplina y carácter local. Entonces la asociación de mercaderes y menestrales fundada con objeto de establecer el régimen de sus oficios y regular las cuestiones relacionadas con el ejercicio de los mismos se denominó corporación.

“Los que se designan hoy como dirigentes o directivos de sindicatos, en las corporaciones medievales se les llamaba de otra forma; por ejemplo: en España, veedores o mayores; en Italia, cónsules; en Francia, baillis o jurés; y en Inglaterra, rewar. A sus funciones honoríficas de presidir las asambleas y estar a la cabeza en los actos del culto, unían potestades efectivas e importantes; como la de vigilar a los

asociados e imponerles multas a los infractores de los estatutos corporativos. Tenían una reglamentación laboral, ocho horas de trabajo en invierno y el doble en verano. Descanso semanal por razones religiosas. Tenían una estructura gremial y los grados de aprendiz, compañero y maestro.”⁶

Desde el momento en que el poder público les reconoce a los gremios amplias facultades e incluso privilegios, adquieren carácter de corporaciones.

“Por ello, se pueden definir las corporaciones medievales, como una persona jurídica y moral que podía poseer bienes, contratar, estipular, comparecer ante la justicia, por intermedio de representantes, síndicos o procuradores. El poder legislativo reside en una asamblea que lo delega, en parte, a su comisión administrativa, que debe rendir cuentas de su administración. Tarea que ciertamente era múltiple, ya que la corporación tenía fines económicos, sociales, morales y políticos.”⁷

- Grupos de trabajadores:

Es una pluralidad de obreros o profesionales con características en común, que sin formar personería jurídica correspondiente se coaligan para alcanzar un beneficio común. La agrupación se considera como mínimo tres y no hay máximo. Se unen principalmente para solucionar algún tipo de problema laboral sin mayor trascendencia;

⁶Vivanco, Jorge. **Régimen jurídico de las organizaciones sindicales.** pág. 188.

⁷Bautista Monzón, Mario Gabriel. **La pérdida de la calidad de dirigente sindical como consecuencia de la pérdida de la calidad de trabajador de la empresa.** pág. 8.

como por ejemplo: la falta de agua en una empresa, donde se necesita que los trabajadores se bañen después de las labores del día por el tipo de trabajo. Los interesados forman grupos para lograr que el patrón les coloque el agua. En lo social y en lo jurídico, aglutinamiento de trabajadores como foco de protestas, toman contacto entre sí, los antes aislados. De esta manera dan mucha más fuerza a su opinión o acción.

Pueden estar constituidos con una estructura o articulación determinada según la cualidad en común de sus miembros, cuando de obreros se trata, no importa raza, sexo, color, religión, la profesión, la edad, parentesco o cualquier otra barrera. Bajo estas circunstancias, se pueden formar grupos de tensión, que son aquellos formados por trabajadores que tienden a agitar a sus miembros y a otros grupos conexos. En algunos casos para turbar la paz o incluso querer derribar el gobierno.

- Uniones de trabajadores:

En este sentido es necesario destacar la Unión General de Trabajadores, fue la primera de las grandes organizaciones españolas de carácter sindical. Fue fundada en 1888 por varias sociedades obreras.

“Sus finalidades eran las típicas de tales agremiaciones: la mejora de la clase obrera, mantener vínculos estrechos con las organizaciones similares del extranjero y preparar a la clase trabajadora, ante la eventualidad de las huelgas. Después de la heroica lucha de las asociaciones obreras durante el siglo XIX, adquirió predominio sindical, sin

excluir etapas difíciles durante los momentos contrarios de la vida política española, como en 1917 y 1934. Su extensión fue progresiva, desde las 27 secciones y 3,300 afiliados con que contaba al año de fundarse. A partir de 1936, en la zona rebelde, era título bastante para ser ejecutado el poseer carné de la Unión General de Trabajadores. Con la instauración del franquismo como régimen de hecho sobre todo en territorio español, la Ley de unidad sindical de 1940 declaró ilegal esta central obrera.”⁸

- Sociedades:

Está compuesta principalmente por patronos, son de tipo comercial, entre estas se encuentran la sociedad accidental, denominadas también sociedades momentáneas. Sociedad Anónima, Sociedad Colectiva, Comanditaria. Son sociedades capitalistas, en derecho mercantil, es aquella en que la aportación de los socios consiste en dinero, aunque ello constituya la norma general.

“Por otro lado, se encuentran las sociedades cooperativas de trabajadores, se establece por una parte, entre varios trabajadores de una empresa que produce productos, cuyos excedentes vende a un bajo costo a los trabajadores de la misma. Por ejemplo: una fábrica de jabón que exporte cierta cantidad de unidades al extranjero que le son requeridas con antelación; pero que, debido a los porcentajes de desecho de las máquinas, se ven obligados a echar en ellas cierto nivel de producto para así reponer los desechos. Al final el resultado es un excedente en la producción que vende a bajo costo a sus operarios y ellos lo distribuyen en el mercado local y comparten

⁸Cabanellas, **Ob. Cit**; Tomo VI, pág. 478.

entre ellos mismos los beneficios de estas ventas. Existen sociedades de trabajadores de fines no económicos, estas son agrupaciones unitarias que aun poseyendo bienes para cumplimiento de sus fines, no se propone la ganancia como objetivo y menos el lucro, a esta especie pertenecen las cooperativas.”⁹

- Trade unions:

Se trata de una locución inglesa, su significado literal equivale a unión gremial, unión de oficios, o con más libertad, a gremio o sindicato. La *trade unions* constituyen asociaciones profesionales de trabajadores cuyos fines son el mejoramiento y la defensa de los intereses que les atañen. Aunque entidades sindicales, poseen numerosos puntos de contacto, por comunes afiliados, como el partido laborista británico, el órgano político de tendencia socialista. Esta organización surgió en 1825; ya que, desde la severa Ley de 1799 habían estado prohibidas las agremiaciones y reuniones de los asalariados que se proponían conseguir aumentos de salarios y otras pretensiones ilegales en ese tiempo.

El movimiento sindical inglés en su lucha por vivir y vencer, ha sido de los más dramáticos y heroicos; pues tuvo que desenvolverse dentro de un país que, en pocos años, se transformó de agrícola y ganadero en el primer Estado industrial del mundo. Al aglomerarse en las ciudades grandes masas de campesinos, movilizados por las flameantes fábricas, se crearon, por una parte, míseras condiciones de existencia; pero, por otra se estimuló la protesta social o la solidaridad en la lucha.

⁹**Ibid**, pág. 479.

“La *trade unions* es una asociación permanente de asalariados que se proponen defender o mejorar las condiciones de su contrato de trabajo. Estas asociaciones entre asalariados, verdaderos sindicatos, se diferencian de las corporaciones, por la unión de maestros, obreros, patronos y trabajadores, mientras que aquí, sólo hay trabajadores. Para las leyes inglesas, las *trades unions* son personas de derecho privado, aunque responden de los daños que puedan atribuirles en caso de conflictos laborales. Deben inscribirse en un registro, presentar sus estatutos, declarar su patrimonio e informar acerca del movimiento social.

El carácter constructivo de este tipo de organizaciones ha contribuido enormemente al avance y a la uniformidad de un sentimiento de progreso común.

El Partido Laborista se fundó en 1900, cuando el Congreso de las Trade Unions (sindicatos británicos) reunido en Plymouth adoptó una resolución que pedía la convocatoria de una reunión de los sindicatos, de los socialistas, de los cooperativistas y de otras asociaciones laborales para estudiar el logro de una adecuada representación parlamentaria para los trabajadores. La asamblea, que tuvo lugar en 1906, creó un comité, conocido como Comité para la Representación del Trabajo, bajo el secretariado del activista obrero James Ramsay MacDonald. Su objetivo era asegurar la elección de candidatos identificados con los intereses de los trabajadores o apoyar a candidatos que manifestaran simpatía por el mundo obrero.”¹⁰

1.3 Definición

Los sindicatos son asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios

¹⁰ Biblioteca de Consulta Microsoft ® Encarta ® 2005. © 1993-2004 Microsoft Corporation.

que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros, asimismo, son una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio de la defensa de los intereses económicos, como comerciales, industriales y agrícolas. También se puede decir que es la unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría.

- Sindicatos católicos:

“Se han basado principalmente en círculos de obreros, se inició en 1905 por impulso del sacerdote alemán Federico Grote. Los sindicatos católicos de obreros no han tenido la expansión que quisieron sus fundadores ni tampoco han pasado sobre el movimiento gremial, sin duda por lo moderado de sus programas y basarse en el principio de colaboración con las empresas, que son opuestos a la concepción predominante la masa obrera.”¹¹

La primera intervención dedicada específicamente a la cuestión social correspondió a León XIII. En su encíclica *Rerum Novarum* 1891 proponía, frente al socialismo y al liberalismo capitalista extremo, una solución de la cuestión obrera que adoptara el principio de colaboración entre clases sociales y el reconocimiento del justo salario. *Rerum Novarum* favoreció la creación de grupos, asociaciones y sindicatos católicos y se convirtió en un punto de referencia constante para los sucesivos pronunciamientos

¹¹ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 178.

papales.

“La enseñanza de la Iglesia católica en materia social durante el periodo comprendido entre los papas León XIII y Pío XII siguió unas coordenadas y directrices homogéneas, basadas en el diseño de una sociedad ideal fundamentadas en la doctrina neoescolástica del derecho natural que, como racional, se propone como válida para cualquier hombre.”¹²

- Sindicato de empresa:

Se denomina así a la agrupación de los trabajadores pertenecientes a distintas especialidades. También se describen como oficios o profesiones, que tienen como vínculo unitario depender de una igual organización, de un solo empresario. Por ejemplo, si se trata de una fábrica de automóviles, en que hay empleados, contadores, pintores, herreros, tapiceros, mecánicos fundidores, cristalers, relojeros, ajustadores diversos, carroceros y otras muchas variedades.

Éstos organizan por lo regular un comité de empresa que es un organismo representativo de los trabajadores, ante la dirección de la empresa, cuando ésta emplee por lo menos cierto número de trabajadores (cincuenta en la legislación francesa) y cuyas principales funciones son la de organizar la cooperación entre el personal y la dirección, conciliar la autoridad de los empresarios y los derechos de los trabajadores al participar en la marcha de la empresa, informar sobre la administración,

¹² Godio, Julio. **Historia del movimiento obrero latinoamericano; nacionalismo y comunismo.** pág. 222

desarrollo y organización del establecimiento, sugerir beneficios para el personal y estudiar su mejor aprovechamiento, opinar sobre aumento de precios, iniciativa para incrementar la producción y el rendimiento.

En las Sociedades Anónimas, sus atribuciones revisten mayor importancia, por intervenir en los documentos que deberán de ser sometidos a la Asamblea de Accionistas, en tener dos puestos, uno por los altos empleados y otro por los demás obreros, con voz consultiva en el Consejo Administrativo.

- Sindicato de hecho:

Se denomina así, a toda aquella agrupación con fórmulas sinónimas, como asociación de hecho y asociaciones no reconocidas o carentes de personalidad civil a las agrupaciones de cuerpo y espíritu profesional que no han llenado los requisitos establecidos por la ley para concederles un estatuto jurídico; también, aquellas que persisten como un núcleo gremial por exclusiva actitud, luego de ser rechazado el pretendido reconocimiento. Considérense como conjunto de sujetos con un patrimonio autónomo o estímense cual situación social de hecho a la que el Estado no le ha atribuido personalidad, resulta evidente que se está en presencia de una célula asociativa con vida propia, ante un hecho con proyecciones jurídicas y que no cabe desconocer.

Las asociaciones no reconocidas se constituyen, por lo general, sin ajustarse a ningún procedimiento formal, salvo la manifestación de voluntad de sus integrantes y la

formalización del objeto social. Por lo regular se llaman comité de huelga, en otros tiempos fueron necesarios ante la falta de un verdadero sindicato. Tales comités, sobre todo los victoriosos, por el proselitismo que asegura el éxito reciente, fueron las células activas de ulteriores sindicatos.

- Sindicato de oficios:

Se puede definir como una asociación laboral compuesta por quienes desempeñan una misma profesión oficio o especialidad, aunque dependan de distintas empresas o industrias. Aspiran a regular con uniformidad territorial, las condiciones de trabajo para sus integrantes, con las diferencias por categorías; con tendencias a pactar colectivamente con el patrono o empresario. Su influjo tiende a convertirse en monopolio.

También, se puede incluir en esta categoría al sindicato de oficios varios, está compuesto por trabajadores que se ocupan en actividades inconexas. “Este género sindical constituye una excepción; pues, en general, los miembros de un sindicato están unidos por cierta comunidad de intereses, por corresponder a actividades o profesiones determinadas. Sin embargo, en ciertos casos, por escaso número, los miembros de una misma profesión no pueden constituir una entidad sindical, por lo cual se autoriza la formación de la misma con los elementos de profesión u oficios dispares. A veces forman el núcleo de una nueva asociación profesional al nutrirse las

filas de una nueva especialidad dentro de estos sindicatos.”¹³

- Sindicato irregular:

Es para el legislador, el que no se ajusta a los preceptos para el reconocimiento de una asociación profesional. No es la constitución, sino la actuación de ciertos sindicatos, la que ha llevado a denominarlos amarillos. Esta calificación, despectiva entre los trabajadores que la hacen sinónima de traidores, sirve para referirse a los gremios obreros por demás sumisos a los empresarios, al punto de no vacilar –sobre todo en los momentos críticos que ciertas huelgas señalan- en dividir el frente de lucha de los trabajadores y no cooperar en las reivindicaciones planteadas.

“En este último aspecto basta con recordar que también reciben el nombre de amarillos los esquirols o rompehuelgas. No se ha dilucidado plenamente el por qué de esta acepción menospreciativa del color amarillo. Unos lo atribuyen a que en 1899, en Creusot (Francia), los afiliados de una organización adicta a los patronos llevan como insignias unas bellotas amarillas. Opinan otros que ése fue el color del papel con que fueron reemplazados los cristales rotos por los mineros huelguistas de Montceau (Francia), en el local donde se reunían los obreros disconformes con la huelga. Entre otras versiones figura cierta alusión a la Internacional amarilla, formada por banqueros y capitalistas, y tal vez por el color del oro.

Pero la escala cromática sindical es más amplia, por ejemplo: Sindicato Blanco, es el organizado encubiertamente por los patronos, aunque con la apariencia de asociación

¹³Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 218.

libre. Sindicato Amarillo, el constituido por iniciativa de los trabajadores, pero opuesto a la lucha de clases y a las medidas de acción directa. Sindicato Rojo, expresión del sindicalismo revolucionario basado en la acción directa y en la lucha sin cuartel contra el capital.”¹⁴

¹⁴Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Vol. II, pág. 22.

CAPÍTULO II

2. Historia del sindicalismo en Guatemala

2.1 Etapa de las mutualidades (1821-1920)

Esta etapa se caracteriza por favorecer asociaciones de carácter mutualista, al amparo del derecho general de asociación. “Por lo que entre las características de esta etapa se encuentran: su composición es artesanal, o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia o en pequeños talleres. Los fines que se proponen se limitan al socorro, auxilio mutuo y estudio. No perseguían fines reivindicativos ni se planteaban la lucha de clases.

Entre las principales organizaciones de carácter mutualista se encuentran:

- 1894, el Porvenir de los Obreros. La maternidad obrera, la sociedad Joaquina que llevaba el nombre de la madre del dictador Manuel Estrada Cabrera, (1898 – 1920).
- 1908, la Gremial de Albañiles, la Sociedad de Tipógrafos de Gutemberg, la Central de Artesanos y Albañiles y la Fraternal de Barberos.
- 1912, las anteriores asociaciones fundan la Federación de Sociedades Obreras.
- 1918, se constituye la Federación Obrera de Guatemala, para la protección legal del trabajo conocida por la FOG.”¹⁵

¹⁵López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** pág. 9.

2.2 Primera etapa del sindicalismo (1920-1930)

Esta década constituye una etapa en la historia del Movimiento Obrero Guatemalteco, comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera 1920 a 1921, del General José María Orellana 1921 a 1926, y del General Lázaro Chacón 1926 a 1930.

En 1920 la lucha popular contra Manuel Estrada Cabrera el dictador de los 22 años, la encabezaba el partido Unionista, dirigido por la oligarquía conservadora, cuyo lema principal era la unión centroamericana. El sector obrero participó con cierta independencia formando primero el Comité Patriótico de Obreros, y fundando luego en septiembre de 1919 la Liga Obrera de Guatemala, cuyo jefe principal fue el sastre Silverio Ortiz.

“El 5 de diciembre de 1925, el gobierno de José María Orellana cede ante las presiones obreras y crea el Departamento Nacional de Trabajo y promulgación de la Ley del Trabajo. Mientras tanto, crecen las diferencias ideológicas y se multiplican las divisiones en el seno de las organizaciones obreras. Las ideologías comunistas se infiltran en los sindicatos. Se crea el Partido Comunista de Guatemala, Sección Centro América.”¹⁶

Se puede observar, que desde tempranas épocas del sindicalismo, propugnó la ideología comunista y éste fue el centro de atención para encontrar culpables por parte de los gobiernos y así enfocar la persecución. Principalmente porque no todos tenían el

¹⁶ Obando Sánchez, Antonio. **Memorias: La historia del movimiento obrero**. pág. 43.

mismo pensamiento en cuanto a esta ideología y se encontraban divididos, sino hubieran tenido mucha más fuerza de acción. La composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monopolísticas extranjeras muelleros, bananeros, ferroviarios, los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios.

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

Se formaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc. La mayoría de carácter gremial precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa.

“Durante el tiempo en que el General Jorge Ubico gobernó (1931 a 1944), fueron muchos los encarcelados por el único delito de ser comunistas. Era fácilmente encontrar todos los días encabezados como estos: comunistas aprendidos, manifestación social contra el comunismo, presentan sus alegatos los defensores de los reos acusados de agitadores comunistas, etcétera. Más tarde fueron sentenciados a muerte como reza el siguiente relato extraído del libro de Antonio Obando Sánchez el 15 de febrero de 1932, el auditor de guerra personalmente les confirmó a los reos la sentencia de muerte y les informó que serían fusilados al cabo de 24 horas, estuvieron presentes varios periodistas. Aunque al final se les conmutó la sentencia, no fue sino

media hora antes del fusilamiento. Esto es tan solo una muestra de la persecución en contra de los líderes de las recientemente formadas organizaciones sindicales.”¹⁷

2.3 El periodo revolucionario 1944-1954

Luego de la caída del General Jorge Ubico, se instala un gobierno popular y revolucionario. En diciembre de 1944, se convoca a una Asamblea Constituyente, la cual promulga la Constitución de 1945, cobra vigencia en marzo del mismo año, el educador guatemalteco Juan José Arévalo es electo Presidente con el apoyo de los partidos Renovación Nacional y Frente de Liberación Popular; la nueva Constitución establece profundas reformas sociales internas.

Sin embargo, las medidas tomadas por el gobierno, resultaron en el fomento de la producción agrícola e industrial, el desarrollo de la industria manufacturera era muy reducida y fundamentalmente de tipo artesanal. Su producción no lograba de ninguna manera cubrir las necesidades de productos industriales de la población, hecho documentado a través del alto porcentaje de manufacturas importadas. Durante la segunda guerra mundial, la industria guatemalteca creció significativamente.

Un problema que no se pudo evitar durante esta época, fue la alta concentración de industrias en la capital, lo cual trajo como consecuencia en años posteriores, el movimiento de grandes poblaciones hacia la ciudad de Guatemala. Según el Banco de Guatemala, los índices de producción industrial demostraban, a partir de fines de 1947, un mejoramiento lento pero constante. Se puede decir que se dió una política de

¹⁷ **Ibid.** pág. 90.

reformas moderadas sin transformación estructural dentro de la sociedad.

“Aunque Juan José Arévalo sufrió más de veinte intentos de derrocamiento, pudo gobernar la totalidad de su mandato presidencial. En noviembre de 1950 se celebraron elecciones generales; apoyado por una coalición de partidos de izquierda, el candidato presidencial Jacobo Arbenz Guzmán, Ministro de Defensa en el gabinete de Arévalo, obtuvo la victoria. La nueva administración asumió el poder en marzo de 1951 y en ese año Arbenz continuó de manera general con la moderada política social de su predecesor.”¹⁸

El gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán comenzó a aplicar de forma decisiva políticas más progresistas. En febrero de 1953 se inició el programa de reforma agraria, tras aprobarse la expropiación de 91.000 hectáreas de la United Fruit Company, situadas en la costa occidental. A mediados de junio, se expropiaron otras 121.460 hectáreas de titularidad privada, a cuyos propietarios se indemnizó con bonos del Estado no negociables. Además, se distribuyeron más de 162.000 hectáreas de terreno propiedad del gobierno entre los campesinos sin tierra. También se desarrolló un programa de construcción de carreteras y ferrocarriles que rompía el monopolio que este sector tenía con compañías filiales de la estadounidense.

2.4 Periodo contrarrevolucionario (1954-1982)

En 1954 la oposición al régimen de Arbenz Guzmán aumentó tanto en el interior como

¹⁸ **Ibid.** pág. 91.

fuera del país, hasta el punto de que fue calificado de comunista. En la X Conferencia Interamericana que tuvo lugar en marzo de ese año en Caracas, Venezuela, consiguió la aprobación de una resolución que condenaba implícitamente al gobierno de Guatemala. En abril, el Arzobispo Católico de Guatemala Mariano Rosell de Arellano, en una carta pastoral, apeló a favor de un levantamiento en contra del comunismo.

Según la Asociación de Investigación y Estudios Sociales, ASIES, durante estos diez años que tomaron estos dos períodos de gobierno resurgieron las organizaciones mutualistas, se reorganizaron los artesanos y obreros del sector manufacturero, nuevas organizaciones se percibían por todos lados y las antiguas se reorganizaron.

Surge la Asociación General de Empleados de Guatemala. Se reorganizan gremios de hoteles, restaurantes y cantinas. Se fundó la Asociación Nacional de Maestros de Guatemala. Por supuesto, que ante esta proliferación de entidades sindicales, también se intensifican las demandas salariales y laborales. Pronto estallan conflictos en los ferrocarriles, donde los aumentos solicitados alcanzaban el monto anual de 600.000 quetzales.

La amenaza de huelga llevó a los empresarios del ferrocarril a pautar con los sindicalistas quienes bajaron su demanda a la mitad y estos términos fueron aceptados por los empresarios. Seguidamente surgieron conflictos laborales en los puertos de Champerico, Puerto Barrios y San José, aunque la empresa contestó de manera evasiva, lograron resolver el conflicto por medio de un acuerdo. Igualmente, el sector manufacturero empezó conflictos laborales en fábricas y talleres con iguales resultados no sin antes llegar a la huelga. Panaderos y zapateros igualmente

intensificaron sus luchas mejorar sus salarios, lo cual lograron de manera pacífica. Así mismo, la Asociación Gremial de Maestros, logra acuerdos sobre salarios. Ante estos éxitos, se hicieron los primeros esfuerzos de unificación obrera y así se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG).

Un día después de la cancelación de todas las dirigencias sindicales y el otorgamiento de un plazo de tres meses para la reorganización de los sindicatos, se estableció el llamado Comité Nacional de Reorganización Sindical. Este organismo se instaló como resultado de varias pláticas entre el gobernante y diversos líderes sindicales guatemaltecos, que habían estado en contra de los sindicatos comunistas. Muchos líderes sindicales que habían estado en contra de los comunistas, inmediatamente se adhirieron al gobierno, estos representaban en toda su expresión el sindicalismo norteamericano que había logrado penetrar en algunas organizaciones sindicales opuestas a la influencia comunista representada por los máximos líderes de la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG). El 20 de julio de 1954, se organizó el Comité Nacional de Reorganización Sindical. El secretario de dicha entidad sindical, se encargó de reorganizar las organizaciones sindicales del país de acuerdo a su ideología anticomunista.

A los pocos meses de haber sido consolidada esta organización, los sindicalistas persiguiéndose entre sí y los líderes principales de varios sindicatos viajaron a los Estados Unidos, a fin de ser adiestrados y adoctrinados en el sindicalismo norteamericano.

Vinieron líderes sindicales, a reorganizar los sindicatos, que desde la óptica estadounidense habían sido los núcleos de comunismo en Guatemala durante los diez años del gobierno revolucionario. La participación norteamericana en la invasión liberacionista perseguía, entre otras metas, volver a recuperar la influencia de este país sobre el movimiento de los trabajadores. Mientras tanto los líderes sindicales, acusados de comunistas se esparcieron por los cuatro puntos cardinales, ocasionando con esto la mayor persecución masiva que se ha dado en nuestro país por razones de sindicalismo. Se fundaron organizaciones como la Federación Autónoma Sindical, cuyos miembros eran títeres de los intereses norteamericanos y que se inclinaban como un sindicato amarillo ante sus nuevos patronos; por la única razón de mantener, un eslogan de conquistas sindicales y haber desarticulado la mayoría de sindicatos. El clima en ese tiempo era caótico y tenso, totalmente antiobrero. Sin ningún tipo de garantía para los sindicatos, por la sombra del comunismo. Callar ante la tortura y muerte de sindicalistas con ideologías comunistas. La lucha aparente por restaurar sindicatos que a los intereses norteamericanos les eran propicios, dictó el comportamiento de esta organización.

Según el diario el imparcial de 30 de marzo de 1955, un año después del triunfo de la contrarrevolución, los problemas continuaban. Sólo existían 35 sindicatos. Los directivos de éstos pasaban por una investigación sobre su pasado político, a fin de comprobar si poseían o no tendencias marxistas o comunistas. Posteriormente, Nuestro Diario de 18 de enero de 1955, indicaba que los miembros del Partido Guatemalteco de Trabajadores (PGT) que militaban dentro de los sindicatos que

habían sobrevivido, eran perseguidos y denunciados, así como los miembros de otros sindicatos acusados de comunistas. Los campesinos eran detenidos tan solo por sindicalizarse; el clima fue tan tenso, que la sindicalización campesina se suprimió por algún tiempo. El Código de Trabajo de 1947 empezó a peligrar. Se empezó a despedir trabajadores por pertenecer a un sindicato.

El uno de mayo de 1955 únicamente 150 personas marcharon y pocas personas los fueron a ver. Ante la manipulación del gobierno a los líderes, las bases sindicales se revelaron contra los dirigentes impuestos. Obviamente, la poca participación del uno de mayo y los problemas con el Código de Trabajo, dio como resultado que diversos grupos empezaron a criticar a los líderes, por haberse convertido en sindicatos amarillos a merced del gobierno.

Así continuó la situación hasta el asesinato del Presidente Castillo Armas el 26 de julio de 1957. Si bien el General Miguel Ydígoras Fuentes inició su mandato el 2 de marzo de 1958 dando esperanza a los obreros y trabajadores, al final, su comportamiento fue de rechazo total. Esto dió como resultado paros laborales en diferentes instituciones sindicales. La huelga en los ferrocarriles trajo como resultado la militarización y control por parte del gobierno. Los despidos en el sector público no se dejaron esperar, los conflictos estallaron rápidamente. El sindicato del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social empezó a peligrar, por esta razón los trabajadores se declararon en huelga de hambre. Los huelguistas fueron despedidos, 55 empleados lanzados a la calle.

Se observaban banderas de la lucha, se sentía el apoyo intersindical, creciendo la solidaridad con el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad

Social (STIGSS), según lo informado por el diario El Impacto de julio de 1960, citado por ASIES, se le clasificó como la huelga de hambre más dramática que registra la historia de Guatemala. El conflicto terminó por orden presidencial y con restitución de los despedidos a sus cargos y con reordenamientos en el IGSS. Pero los elementos de lucha y contradicción con el gobierno abrieron una brecha que jamás se cerró entre el gobierno y los trabajadores del IGSS. Después de todo esto se dieron huelgas en el magisterio, donde también el gobierno cedió; pero empezó a utilizar a campesinos armados con garrotes para disolver manifestaciones de sindicatos. Fueron las primeras muestras de lo que vendría: El rechazo total por parte del gobierno.

El éxito de los sindicatos y la fuerte concentración de obreros afiliados, pronto le ganó la antipatía de la prensa y de la iglesia católica a este tipo de movimientos. La prensa de aquellos días abría una cadena de ataques sistemáticos contra el movimiento obrero, demostrándole que era comunista.

Tanto los ataques de la prensa como los de la Iglesia Católica, causaron un nuevo tipo de persecución, ya que ahora los sindicatos eran acosados por los sacerdotes de las iglesias a donde iban a escuchar misa. Se decía desde los púlpitos: Comunista es el que roba, mata y hace lo que le viene en gana. Ante esto, se sentían acorralados los miembros de los sindicatos, ya que sus propias esposas los instaban a abandonar el sindicato por consejo de los curas respectivos de sus parroquias.

La campaña anticomunista, incluían un dirigente, también había entre los afiliados

ciertas posiciones contrarias a los que adoctrinaban a la gente sobre las teorías de Marx. Don Arcadio Ruíz Franco manifestó: “Yo tengo años en la brega del movimiento obrero, ví cómo la vez pasada en 1928 los comunistas se apoderaron del movimiento obrero guatemalteco, y ya no fue posible sacarlos, y si ahora no luchamos en firme, nos vamos a arrepentir toda la vida”. Como se puede ver, la lucha ideológica dentro de los sindicatos estaba polarizada en contra del propio movimiento.

Gracias a la organización de los sindicatos, en la Costa Sur, las cosas mejoraron. Una concertación entre los obreros y los patronos, los cuales dialogaron y llegaron a un primer intento de concertación. Respaldados por el gobierno de turno que revisaba la economía nacional ante la posibilidad de encontrar soluciones a la problemática; se anunció que se iban a efectuar seis congresos de economía regional con amplitud y con libertad, representadas en ellos todas las llamadas fuerzas vivas de la producción: capitalistas, trabajadores municipalidades, comerciantes, industriales, profesionales.

Los representantes del gobierno afirmaban que el mejoramiento de vida de los trabajadores debe conquistarse de manera armónica nacional. Debe alcanzarse un salario más alto para todos, pero debe hacerse en forma sensata; necesitamos organizar una forma armónica, tanto la fuerza del trabajador como la fuerza del capital. Al menos bajo estas circunstancias, se tenía un pleno apoyo del gobierno, quien tenía una visión más objetiva de las relaciones laborales y las míseras y precarias condiciones en que vivían los obreros y campesinos.

Ante la problemática que se había podido observar en las fincas y las industrias, según ASIES, se sintió la necesidad de efectuar una revisión a las leyes laborales y pronunciar leyes sobre el trabajo en las fincas, fijar garantías para el trabajador y facilitar la organización obrera sobre bases estables. Bajo esas condiciones era imprescindible crear un marco jurídico. Sin embargo, la elaboración de un código de trabajo tomaría su tiempo. Los trabajadores tenían la esperanza de leyes parciales sobre puntos significativos como salario mínimo, contratos colectivos, organizaciones sindicales y la creación de un cuerpo de inspectores de trabajo. Se recomendó al Gobierno de la República que estableciera una oficina de procuraduría y organización del trabajo a cargo de una persona experimentada para organizar, defender jurídicamente o asesorar a los sindicatos de trabajadores.

“El Decreto 900, trajo como consecuencia, la expropiación de tierras ociosas de los terratenientes de nuestro país. En el proceso, se tocó los intereses del mayor terrateniente de Guatemala: La United Fruit Company, anteriormente ya había tenido que firmar un pacto colectivo con el Sindicato de Trabajadores de ésta. Esto aunado con la radicalización del proyecto de reformas bajo el gobierno de Arbenz y la mayor capacidad de movilización e influencia política del movimiento sindical, son dos de los factores que llevaron al rompimiento de la unidad revolucionaria representada en la inicial coalición partidaria y provocaron el abandono de muchos sectores de la clase media al gobierno de Arbenz.”¹⁹

¹⁹ Galich, Manuel. **Por qué lucha Guatemala, Arévalo y Arbenz: dos hombres contra un imperio.** pág. 368

La oposición anticomunista también alcanzó las filas militares, donde existía un gran número de oficiales dispuestos a no permitir la creciente influencia de Partido Guatemalteco del Trabajo (PTG). El gobierno de la liberación, enarbolando la bandera del anticomunismo anula la Constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores y que controlaban las rentas. A partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala, en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron implacablemente perseguidos y asesinados; aquellos que tuvieron la suerte de escapar debieron refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban habitadas por obreros y campesinos.

Los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado. La revancha de los patronos y terratenientes, contra los obreros y los campesinos tuvo las proporciones de una gran catástrofe, que hoy a más de 50 años de tal acontecimiento, aún causa repulsión y terror el ver las cifras de muertos y perseguidos.

La desarticulación de muchas organizaciones sindicales con el pretexto de ser comunistas, se cometieron crímenes de lesa humanidad, contra los cuales nunca se responsabilizó a sus autores. Se destacó principalmente por destruir tanto la legislación que protegía a los trabajadores; como por desarticular las organizaciones sindicales. También se encausó sobre los afiliados a las instituciones sindicales de trabajadores, obreros o de campesinos.

“Los años que siguieron a 1954, fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos, se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales, se impide la sindicalización; se establece el trabajo obligatorio los días sábados y domingos, se cancelan las principales organizaciones que para llevar a término la reorganización administrativa del Estado y la estructuración de las instituciones sociales sobre bases que permitan el desenvolvimiento democrático del país, es indispensable suprimir las organizaciones que por su actividad comunista impiden lograr dichos fines y, suspende los grupos políticos que entorpecen su realización, el gobierno decretó: “Artículo No. 1.- Se declaran disueltas, por ser integrantes activos del frente comunista, las siguientes organizaciones:

- La Confederación General de Trabajadores de Guatemala;
- La Confederación Nacional Campesina;
- La Federación Sindical de Guatemala;
- El Sindicato de acción y Mejoramiento Ferrocarrilero;
- El Sindicato de Trabajadores de la Educación;
- El Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company;
- El Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala;
- La Alianza de la Juventud Democrática;
- La Alianza Femenina Guatemalteca;
- El Grupo Saker-Ti;
- El Frente Democrático Universitario;
- El Partido Guatemalteco del Trabajo;

- El Partido de la Revolución Guatemalteco;
- El Partido de Acción Revolucionaria;
- El Partido de Renovación Nacional.
- Cualquiera otros partidos políticos o agrupaciones o asociaciones que hayan sido de inspiración Arévalo Arbencista o que hubiesen figurado al servicio de causa comunista.”²⁰

Como se observa, los contrarrevolucionarios, legislaron a favor de destruir y desaparecer cualquier vestigio de sindicatos, causa de horror y repudio para cualquier persona con sensibilidad social.

Todos estos conflictos laborales se desarrollaron en un clima de creciente inestabilidad política. Era muy reducida la tolerancia hacia la oposición al gobierno. Las denuncias en contra de ellos, sumado el toque de queda que se implantó, dió como resultado la disminución de los sindicatos, especialmente por ser perseguidos sus líderes.

En ASIES se indica que la palabras de los sindicalistas eran a mayor persecución, mayor organización, quienes en medio de toda esta persecución fundaron el Comité de Unidad Sindical, y surgió el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG), se proyectó la unificación sindical. Continuando así hasta la caída del General Ydígoras Fuentes. Según uno de los dirigentes sindicales de aquella época, el movimiento obrero mantuvo frente al relevó de Ydígoras Fuentes una actitud casi

²⁰ Navas Álvarez, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** pág. 53.

indiferente y de sumo hermetismo, ya que sólo se cambiaba de gendarme. Y con toda la razón, ya que el primer blanco de la represión fue Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), 13 de sus miembros fueron encarcelados por nexos con el Partido Guatemalteco de Trabajo; mientras éstos estaban presos, el local de FASGUA fue cateado y luego convertido en cuartel de la policía.

Pese a esta situación, FASGUA logró sobrevivir, aunque bastante debilitada, sin sede y con varios de sus dirigentes encarcelados, no dejó de funcionar como organización que denunciaba las violaciones de los derechos laborales que venían sufriendo los diferentes sectores obreros del país.

De tal manera, la conflictividad laboral entre los trabajadores urbanos fue reducida debido al temor que tenían de participar en los sindicatos. A pesar de esto, la lucha por el cumplimiento de las prestaciones laborales: el aguinaldo y el salario mínimo, fue un triunfo en esa época de tanta represión. Gracias al estado de sitio que reino durante 20 de los 39 meses del gobierno militar, prohibiéndose reuniones de más de cuatro personas. La ola represiva contra dirigentes sindicales sobre todo de FASGUA, FECETRAG y STIGSS provocó lamentables pérdidas humanas.

El 26 de julio de 1957 es asesinado Castillo Armas, en la Casa Presidencial, en un complot urdido por correligionarios suyos. En 1958 pese a los buenos augurios de Ramualdi, a cuatro años de la caída del segundo gobierno revolucionario, la situación del movimiento sindical de Guatemala continua bien precaria: se registran en el Departamento Administrativo de Trabajo 3 federaciones y apenas 48 sindicatos de

trabajadores, los cuales 44 son urbanos y 4 campesinos y 1 patronal; el Sindicato Patronal de Industriales de Guatemala. Durante el gobierno del General Ydígoras Fuentes la actitud predominante para con el movimiento obrero fue la de corrupción más que represión, no obstante, la situación del sindicalismo no varía mucho en números: existen 50 sindicatos inscritos, 41 urbanos y 9 campesinos, con un total de 23,985 afiliados.

En 1962 nace el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala, que años más tarde se convertirá en el FECETRAG. En 1963 se fundó la Confederación de Trabajadores de Guatemala CONTRAGUA, el 11 de mayo de ese año, con sindicatos de importancia como el Sindicato de Trabajadores de Aviateca, y los de las grandes fincas azucareras de Pantaleón y El Salto.

El 30 de noviembre de 1964, se funda la Confederación Sindical de Guatemala CONSIGUA, que también afilia a sindicatos de importancia como el Sindicato de Trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social STIGSS. En 1965 se funda la Federación Nacional de Obreros del Transporte de Guatemala FENOT de corriente cristiana.

El 29 de enero de 1966 se funda la Federación Central de Trabajadores de Guatemala FECETRAC con sindicatos también de orientación democristiana.

Según ASIES, desde 1967, se dieron las primeras amenazas en contra de dirigentes sindicales, provenientes de organizaciones anticomunistas clandestinas como la

MANO, y NOA, (Nueva Organización Anticomunista). En marzo de 1967, uno de los destinatarios de estas intimidaciones fue el Secretario General de STIGSS, Carlos Fidel Echeverría, tildado por NOA de comunista. El Consejo Anticomunista de Guatemala, conocido por las siglas CADEG volvió a reiterar las mismas acusaciones en contra de este dirigente. En junio, dicha organización clandestina declaró la guerra a los sindicatos FASGUA, SAMF, CONTRAGUA, STIGSS y Confederación de Trabajadores del Sur, acusándolos de estar planeando actos de sabotaje, incendios, asaltos, secuestros y asesinatos de anticomunistas. En ese año, fueron dos los sindicalistas asesinados: Arnoldo Castillo Morales, exmiembro del comité ejecutivo de FASGUA y el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de AUDEPA, Arnulfo Dávila Albizures. Julio Monroy Monzón, secretario de conflictos del mismo sindicato sufrió un atentado. Víctimas de dos secuestros fueron el dirigente de SAMF, Manuel Medina Ortiz y también Pedro Fajardo Ajín, Secretario de la finca Concepción. A cinco dirigentes más se les amenazó con asesinarlos si no abandonaban el país en los próximos quince días.

Ese fue en general el marco que vivió el sindicalismo durante el Tercer Gobierno de la Revolución. Los últimos en caer fueron Tereso de Jesús Oliva y Oliva, asesinado en enero de 1971, también el congresista Dr. Adolfo Mijangos López, diputado del congreso, cuyo busto aún encuentra cerca de la entrada de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Otro asesinado fue el licenciado Julio Camey Herrera, catedrático de la Universidad de San Carlos. El asesinato del licenciado Mario López Larrave, el día 8 de junio de 1977. Él era un destacado abogado que todo el ejercicio

de su profesión fue al servicio de los trabajadores y con una amplia trayectoria en la vida universitaria, no fue un hecho aislado, sino que formó parte de un plan para exterminar selectivamente a los líderes de los sindicatos.

2.5 Tercer gobierno de la revolución

El gobierno integrado por el licenciado Julio César Méndez Montenegro y Clemente Marroquín Rojas, trajo algunas garantías a los sindicatos, no obstante se formó un frente común como fuerza de oposición por parte de los líderes sindicales. La guerrilla, identificada como las Fuerzas Armadas Revolucionarias (FAR) hizo un alto al fuego como parte de un llamado del gobierno para dialogar, pero éste había concertado un trato con el ejército, por medio del cual ellos seguían facultados para continuar la lucha contra la insurgencia armada hasta su total derrota, además de perdonar a los militares por los crímenes cometidos en esa guerra.

Según un estudio empírico efectuado por Vinicio Cerezo Arévalo, en 1968 la estructura organizativa, producto de este crecimiento sindical, tenía las siguientes características: de un total de 187 sindicatos inscritos y vigentes, 36 eran los llamados independientes, sin ningún tipo de filiación federativa. Los 151 restantes, se repartían en dos confederaciones y 12 federaciones. Con respecto a la ubicación geográfica, el registro de Departamento Administrativo de Trabajo (DAT) arrojó 70 sindicatos localizados en la capital. Se pudo ver una recuperación pero no un progreso en los sindicatos. Se fundaron nuevos sindicatos como el de la Federación Sindical de Empleados Bancarios

(FESEB) en 1969, se perfilaron dos bloques diferentes de sindicatos, uno pro gobiernista y el otro opositor al régimen. La Federación Nacional de Sindicatos fue un bloque opositor al régimen FASGUA.

El llamado Tercer Gobierno de la revolución, no tuvo para con los sindicatos mejores perspectivas que los anteriores, sin embargo, la persecución se disminuyó razonablemente. Como se enfatizó, surgió un bloque opositor al gobierno y a favor. Los sindicatos se tuvieron que enfrentar a un clima de violencia y estados de excepción. En este clima aparece la Mano Blanca que era organización paramilitar que operaba al margen de la ley pero bajo el manto protector de los altos líderes del ejército. Se encargaba de secuestrar, torturar y asesinar a quienes estaban en abierta oposición al gobierno.

El 1º. de julio de 1970 al 1º. de julio de 1974 gobernó Guatemala el General Manuel Arana Osorio, durante este gobierno se sigue con la tarea de reprimir y eliminar todo el progreso conseguido por medio de los gobiernos revolucionarios, se caracterizó por el estado de sitio más riguroso y la represión más generalizada que hasta ese momento haya vivido el país, que durante 1971 únicamente se autorizó la personalidad jurídica de 3 sindicatos, en el año de 1972 se autorizó la inscripción de dos sindicatos y durante 1973 se autorizó 15 organizaciones profesionales. Durante los primeros 3 años de gobierno no se autorizó desfilar a los trabajadores, ni celebrar el 1º. de mayo, siendo hasta 1974, como despedida al último año de gobierno de Arana Osorio, que se autoriza que los trabajadores realicen el desfile tradicional y cuando los trabajadores pretendían dirigirse al Parque Centenario, en la 6ª. Avenida y 18 calle zona 1, el

pelotón modelo de la Policía Nacional ataca contra los manifestantes, resultando el saldo trágico de 5 muertos, 20 heridos y gran cantidad de personas detenidas por la Policía.

Como se establece, las condiciones del sindicalismo durante el nuevo gobierno, fueron simplemente de terror con la implementación de medidas antiobreras. Las organizaciones sindicales representadas por la Central de Trabajadores Federados, denunció a la Organización Internacional del Trabajo, que no hay libertad sindical en Guatemala. Una ola de despidos masivos trae como consecuencia brotes de conflictos laborales, los cuales son negociados exitosamente a través de pacto colectivo, pero, el precio es el secuestro del dirigente Vicente Mérida Mendoza en junio de 1972. En Compañía Industrial del Atlántico, Sociedad Anónima (CIDASA), 77 días de huelga legal llevan a la destrucción del sindicato de septiembre a diciembre de 1972. En julio de 1973 empieza la huelga de maestros que se generó en la capital pero inmediatamente se extendió al interior del país. A esto se aunaron el paro en el IGSS, otra huelga se produjo con los empleados judiciales, esta vez en noviembre del mismo año. Los bancos se suman a los paros, así como los trabajadores de la salud y la Tabacalera Nacional, el alto costo de la vida, causa principal de huelgas. La policía disolvía manifestaciones, las condiciones del sindicalismo eran realmente desastrosas y lamentables.

Del 1º. de julio de 1974, tras un proceso eleccionario que la opinión pública internacional, calificó de fraudulento, asume la presidencia de la República el General

Kjell Eugenio Laugerud García, quien ante el progresivo deterioro de la imagen internacional del país provocado por las políticas de represión y aniquilamiento de su aislamiento internacional que de una u otra forma era inminente, de ahí el resultado que durante dicho régimen de gobierno, del 1º. de julio de 1974 al 28 de febrero de 1979, se otorgó la personalidad jurídica e inscribió a 80 sindicatos, y se dan sucesos que llevan a la constitución de una instancia unitaria de los trabajadores, que logra abarcar la gran mayoría de organizaciones sindicales y a través de la cual el sindicalismo guatemalteco vuelve a adquirir capacidad de presión sobre la esfera del poder público, aunque no igual a la obtenida durante el primer gobierno de la revolución.

Como hechos relevantes de dicho gobierno se destaca la huelga de hambre de los trabajadores de esmaltes y aceros; la marcha de mineros de Oxec y trabajadores de Chixoy hacia la población de Cobán; la lucha sostenida por el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS); la masacre de Panzós y sus efectos sobre el Movimiento Sindical y Popular; el surgimiento de Comité de Emergencia de los Trabajadores del Estado (CETE) y la huelga que realizaron para obtener un aumento salarial, lo que significa que por primera vez en la historia guatemalteca todos los sectores de los empleados públicos se compactaron en una sola organización y en un solo movimiento reivindicativo, superando así el particularismo tan característico de los servidores burocráticos; las jornadas de octubre de 1978 en protesta por el alza del pasaje urbano, convocadas por el CNUS y el CETE; la escala de represión en contra de las organizaciones sindicales; el movimiento sindical de rechazo a las modificaciones del

Código de Trabajo pretendidas por el gobierno.

Del total de la población activa, compuesta por unos 4.5 millones de personas, aproximadamente el 39% trabaja en la agricultura, el 20% en la industria y el 38% en el sector servicios. Los sindicatos más importantes son: Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), Confederación Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG). Los líderes sindicales de cada una de estas organizaciones se vieron involucrados en serias persecuciones por parte del sector laboral y de los organismos de represión del Estado.

Con la elección del General Kjell Eugenio Laugerud García, presenta un plan de acción inmediata para mejorar la situación económica de las grandes mayorías. Los empresarios ven con buenos ojos las medidas anti inflacionarias pero no el solicitado aumento salarial. Los sindicatos sufren nuevas divisiones con lo cual quedan debilitados. El cuatro de febrero de 1976 se produce el terremoto, esto produce un creciente irrespeto a los derechos laborales como consecuencia del sismo. La lucha de los trabajadores de Coca Cola, que inició el 24 de marzo de 1976, tras el anuncio del despido de 152 trabajadores y que duró 16 días, trajo como consecuencia un efecto unificador entre los trabajadores. En su desesperación por destruir el sindicato, los gerentes decidieron llamar al Pelotón Modelo, un grupo especial, quienes llegaron en una camioneta Blue Bird y varios buses de la policía. Cercaron los alrededores de la planta junto con los guardias de seguridad de la misma. Gritando por medio de un altoparlante ordenándoles salir de la empresa inmediatamente. Mientras tanto ellos

buscaban a los líderes para arrestarlos, pero ellos colocaron barricadas dentro del jardín en el lado de la calle. Entonces la policía se lanzó sobre ellos, golpeando para todos lados. Fueron brutalmente golpeados pero en vez de llevarlos a un hospital, los llevaron a lugares secretos donde los torturaron y luego los mandaron a la Granja Penal de Pavón.

Todas estas persecuciones, se solucionaron con la firma de un pacto colectivo, pero trajo paralelamente el renacer de los sindicatos. Se formó el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS) que ayudó en la solución del conflicto de Coca-Cola. Desde ese momento, la presencia del CNUS se percibía en la mayoría de los conflictos laborales en Guatemala. Esto fue propicio ya que se veía una convergencia de las reivindicaciones del CNUS con aquellos otros sectores populares que se habían quedado a la saga. Se planteó la necesidad de garantizar las libertades democráticas del pueblo, planteando los problemas y buscando las soluciones.

A inicios de 1977 se produjeron una serie de conflictos laborales que evidenciaban no sólo el avance en materia de trabajo, sino que también el despertar de las organizaciones sindicales. Se produjeron una serie de conflictos en la industria como Helenoplast, Trajes Americanos, las fábricas textiles en Amatitlán, las de metalurgia y otras que no respetaban los derechos laborales. Se fortalecieron los Sindicatos de Trabajadores de Bayer de Guatemala, Tappan, Textiles Capri, Bodegas Saara, Comercial Técnica, S.A., de herramientas Collins S.A., ACERISA de Centro América y de la Empresa Jardín Mil Flores. Como se ve, el sindicalismo renace y se fortalece

durante el período de gobierno del General Kjell Eugenio Laugerud García. Esa coyuntura, permitió desarrollar, una conciencia laboral en muchos gremios que terminaron por sindicalizarse. Se fortalecieron aquellos que por la persecución del gobierno anterior se habían desorganizado.

El resultado de las elecciones del 5 de marzo de 1978, dió como ganador al General Fernando Romeo Lucas García, por lo que surgieron las primeras manifestaciones de descontento laboral y se produjeron en el sector de panificadores, luego en esmaltes y aceros, quienes empezaron largas huelgas.

El 29 de mayo, la masacre de Panzós se produjo en el departamento de Alta Verapaz; generó el repudio de amplios sectores sociales y también volvió a tematizar el grave irresuelto problema del campesinado guatemalteco relacionado con la tenencia de la tierra. Ahí murieron trágicamente decenas de campesinos y sus familiares. Más de 100 personas quedaron muertas en el lugar y más de 150 heridos. Esto no fue más que un anillo dentro de la cadena de sucesión de hechos violentos contra los obreros campesinos. A solo tres días después de la masacre de Panzós, se inició la unánime condena de dicho suceso en los distintos medios de comunicación. Por lo menos unas cien mil personas se volcaron a las calles, obreros, campesinos, estudiantes, pobladores, sacerdotes y religiosas a una voz condenaron la masacre de Panzós, acusando al ejército y a los finqueros del hecho. Más de 20,000 personas marcharon para protestar por la matanza de Panzós.

Lamentablemente, por esta matanza, los campesinos despertaron y comenzaron a

unirse al Comité de Unidad Campesina (CUC) se volvió a levantar como lema central del movimiento sindical la alianza obrero-campesina, bandera de lucha de gran importancia durante el gobierno de Jacobo Arbenz. Como lo expresó uno de los dirigentes de la CNT y del CNUS, el CUC “vino a llenar un vacío en la denuncia de las condiciones del sector de los trabajadores del campo.” El repunte de la actividad guerrillera, tomó venganza con la matanza de 18 policías a escasas dos semanas del cambio de mando presidencial. Tanto el Ejército Guerrillero de los Pobres (EGP) y el Partido Guatemalteco de Trabajo (PGT) se atribuyeron el hecho.

El hecho de que la guerrilla se involucró de manera directa con los movimientos sindicales dio como resultado la muerte de muchos de ellos. En varias circunstancias el EGP ocasionaba destrozos o secuestraba empresarios, como represalia por las acciones contra trabajadores, pero, estas eran contestadas de la misma manera contra los sindicalistas.

A principios de 1980, Guatemala vivió una crisis política caracterizada por una masiva e intensa movilización de sectores sociales organizados en contra de las condiciones de pobreza, marginación, exclusión y represión por parte del gobierno; así como por la extensión y profundidad de los ataques de los grupos revolucionarios y una reacción represiva sin precedentes por parte de los organismos de seguridad.

Durante la gestión del General Fernando Romeo Lucas García, se inició una nueva ola de terror contra el sindicalismo el poco valor que atribuían a la vida de los sindicalistas,

lo cual continuó hasta el golpe de Estado, que dieran los oficiales jóvenes de la Politécnica, el 23 de marzo de 1982.

El 23 de marzo de 1982, se produce un golpe de Estado, que depone al gobernante Lucas García y asume en forma de gobierno *de facto* una junta de gobierno, la que después de 45 días de gobernar es sustituida por el General Efraín Ríos Montt, con la denominación de Presidente y gobierna de mayo de 1982 al 8 de agosto de 1983 al ser depuesto por un comando militar y proclamar como Jefe de Estado al General Oscar Humberto Mejía Vítores. Después del golpe de Estado de marzo de 1982, pocos fueron los sindicatos sobrevivientes, sus comités ejecutivos se encontraban en un ambiente de temor y zozobra, con un panorama desolador en las relaciones laborales. Durante el gobierno *de facto* del General Ríos Montt, se otorgó personalidad jurídica únicamente a dos sindicatos, manteniéndose la política antisindical y represiva de los gobiernos anteriores.

A pesar de las adversidades en que el sindicalismo se encontraba se generaron instancias de reorganización de los sindicatos y procesos unitarios, por afinidad o conveniencia: en 1982 se reorganiza la Federación de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEB), sin vinculación internacional, en 1982 se reestructura el Instituto de Formación Social (IGEFOS) el que reactiva algunos sindicatos que pertenecieron a la Central Nacional de Trabajadores (CNT).

El General Oscar Humberto Mejía Vítores, gobernó por el periodo comprendido de 8

de agosto de 1983 al 14 de enero de 1986, en 1983 se conforma la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) incorporando a un buen número de sindicatos de trabajadores independientes y asalariados del campo, con una reorientación ante los acontecimientos recientes en Guatemala, incorporan sindicatos del sector industrial, bancario, textil y de servicios bajo una peculiar pero novedosa estructura orgánica y en 1985 constituyen la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA); así como los trabajadores del Estado, a pesar de tener restringido el derecho de formar sindicatos, pero con la experiencia adquirida en la conformación de la Asociación Nacional de Trabajadores del Estado (ANTEG) y a la espera de la vigencia de una nueva constitución que garantizara normas tendientes a reconocer el derecho de libre sindicalización. Durante este gobierno se autorizó la personalidad jurídica e inscripción de doce asociaciones profesionales o sindicatos.

Con el retiro de los gobiernos militares en 1986, bajo un régimen civil y con la nueva Constitución Política, las organizaciones sindicales inician una nueva organización que les fortalece el movimiento sindical en 1998 estaban inscritos 1321 sindicatos, entre confederaciones, federaciones, sindicatos gremiales, de empresa y de trabajadores independientes.

Durante el gobierno del licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, del 14 de enero de 1986 al 14 de enero de 1990, el sindicalismo volvió a tener un auge, se fomentó la apertura y libertad sindical y surgió la dualidad de organizaciones sindicales, al existir sindicatos de la iniciativa privada y después de más de 30 años, sindicatos del sector

público, habiéndose autorizado en los cuatro años de gobierno un total de 177 sindicatos, siendo significativo el hecho de la promulgación de la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos, contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, con fecha 11 de diciembre de 1986, lo que permitió que durante dicho gobierno se inscribieran más de 75 sindicatos de trabajadores al servicio de los organismos del Estado y entidades autónomas o descentralizadas, así como fue trascendental el movimiento de huelga del Magisterio Nacional, en procura de un aumento salarial, y la emisión de varios acuerdos gubernativos modificando varios salarios mínimos, que estuvieron vigentes por más de 10 años, modificación en la que tuvieron activa la participación los representantes sindicales.

El licenciado Cerezo Arévalo, fue sustituido por el ingeniero Jorge Adan Serrano Elías, el 14 de enero de 1990. Durante dicho gobierno se inscribieron 100 sindicatos y surgieron varios conflictos colectivos sin mayor trascendencia, siendo significativo de dicho gobierno la emisión de la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, contenida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.

Durante su gobierno, Serrano Elías reconoció la independencia de Belice, territorio por el cual Guatemala sostuvo una larga lucha diplomática; desde entonces Guatemala carece de oportunidades de futuras negociaciones o reclamos. En su gobierno se continuaron las negociaciones de paz con la guerrilla, las cuales culminaron en la firma de la paz en un periodo posterior por su entonces Canciller y Presidente de Guatemala

de 1995-2000 Álvaro Arzú Irigoyen.

El fin de su gobierno lo selló un autogolpe de Estado conocido coloquialmente como: el Serranazo, el 25 de junio de 1993, imitando lo que había hecho el presidente Fujimori en Perú tres meses antes. Esta medida incluyó disolver el Congreso de la República y la Corte Suprema de Justicia, entre otras instituciones. El 1 de junio la Corte de Constitucionalidad a cargo de Epaminondas González emitió un dictamen de inconstitucionalidad al autogolpe promovido por Serrano Elías, quien al abandono del respaldo del Ejército, lo motivó a huir a la ciudad de Panamá.

El Congreso de la República designó como Presidente al licenciado Ramiro de León Carpio, quien estuvo en el cargo del 5 de junio de 1993 al 14 de enero de 1996, periodo durante el cual se otorgó la personalidad jurídica y se inscribieron 80 sindicatos. El 14 de enero de 1996 tomó posesión como Presidente Constitucional Alvaro Arzu Irigoyen, quien entregó el cargo el 14 de enero de 2000, periodo donde se autorizó la personalidad jurídica de pocos sindicatos por ser un gobierno calificado de derecha y no simpatizante de los sindicatos.

La conclusión de 36 años de guerra en Guatemala con la firma de los Acuerdos de Paz en 1996, constituye el fin de una dolorosa etapa de la historia reciente. A partir de entonces se han publicado varios estudios que, desde diferentes perspectivas de análisis y enfocando diversos aspectos del fenómeno, han contribuido al conocimiento y explicación de las causas, los actores, el desarrollo y las consecuencias de la guerra.

A finales del 1996 y principios de 1997, los sindicatos y federaciones comienzan a trabajar un esfuerzo unitario para concretar una labor de varios años, y la integración de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, que se encarga de analizar la aplicación de convenios internacionales de trabajo, entre otras, así como el trabajo desarrollado en los últimos meses de 1998 por la UGT y UASP con la colaboración danesa, de la Fundación Friedrich Ebert, el Centro Internacional de Solidaridad Laboral de AFL – ACILS, de acercamiento y posteriores actividades tendientes a fortalecer la formación, capacitación y proceso unitario de las organizaciones de los trabajadores guatemaltecos.

Durante el gobierno presidido por Alfonso Portillo, los sindicatos no promovieron ningún movimiento significativo a favor de la clase trabajadora, siendo lo mas relevante las reformas al Código de Trabajo, las cuales han sido favorables únicamente para los dirigentes sindicales, no así para los trabajadores en general. Al mes de agosto de 1998 se encontraban inscritos en la Dirección General de Trabajo 1321 sindicatos, de los cuales 85 eran gremiales, 513 independientes y 219 de empresa. El costo de la libertad sindical, elaborado por el Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) es alarmante. El documento analiza la violación flagrante de los derechos colectivos y el de los trabajadores guatemaltecos, así como el incumplimiento sistemático de la legislación laboral vigente del país y de los convenios internacionales suscritos por Guatemala. Entre los años 2007 y 2010 se contabilizan cuarenta y dos asesinatos en contra de sindicalistas y defensores de los derechos sindicales y ciento treinta y tres actos violentos, entre los que se incluyen amenazas,

intimidaciones, detenciones ilegales, allanamientos, secuestro, tortura, lesiones e intentos de asesinato.

En lugar de disminuir, los actos violentos han aumentado, y el grado de represión se ha intensificado; en el 2009 a las amenazas e intimidaciones se sumaron los casos de secuestro y tortura. En la introducción del Informe MSICG señala: “A la finalización del conflicto armado interno, se suman nuevas y más elaboradas modalidades a los esquemas tradicionales de represión. Entre las nuevas formas de violencia contra los derechos humanos se puede citar el debilitamiento de las garantías laborales.”

La unidad de protección a defensoras y defensores de derechos humanos, señala que en el 2009 se constituyó como el más violento de la década, respecto de la violencia política contra esta unidad; registrándose trescientas cincuenta y dos agresiones que representan un incremento del treinta y siete por ciento en relación con el año 2008 y un aumento del doscientos cincuenta y cinco por ciento de agresiones contra sindicalistas respecto del año anterior. En total durante el año 2009 fueron asesinados 15 defensores de derechos humanos y emergió un nuevo patrón de violencia: la tortura en contra de los y las defensoras cometida por autoridades locales. Según la columnista Marielos Monzón, de Prensa Libre del 9 de febrero de 2010, el discurso antisindical y antiderechos humanos también juega su parte en todo este escenario. La cobertura mediática que defenestra a los dirigentes y a sus movimientos abona a la descalificación y a la indiferencia, y forma parte de una estrategia que pretende el aniquilamiento de lo colectivo y la criminalización de la movilización y la protesta,

legítimas y reconocidas formas de lucha.

2.6 Desapariciones de líderes sindicales después del enfrentamiento armado

Los secuestros y amenazas de muerte para la dirigencia sindical continuaron después del enfrentamiento armado y como ejemplo de ello, a continuación se cita el siguiente caso de una denuncia emergida de los archivos de la Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), a través de la Comisión de los Derechos Humanos, informa que Miguel Ángel Ochoa González, directivo de la Unión de Pilotos Profesionales y de Transporte Pesado de Carga por Carretera, el 14 de febrero de 2002, a las 10:00 horas de la mañana, en ejercicio de sus funciones sindicales, se presentó en el taller de la empresa de transportes, La Cubanita ubicada en la 32 avenida 7 calle de la Colonia Bosque de San Nicolás, del municipio de Mixco. Abordó una unidad de dicho transporte y estaba conversando con un piloto de la misma, cuando un individuo de tez blanca, alto, delgado, con una edad aproximada a los 38 años de edad, se dirigió al compañero. Ochoa en un tono prepotente, diciéndole que allí no tenía nada que hacer, Miguel Ángel Ochoa González descendió del autobús y continuó su camino a pie, siendo las 11:00 de la mañana, en la 10 calle y 13 avenida, zona 4 de Mixco; tres individuos, lo secuestraron haciendo uso de la fuerza, trasladándolo en un vehículo color beige. Le rompieron sus lentes y ya dentro del vehículo, lo amenazaron y agredieron física y verbalmente, comunicándole que si continuaba manipulando a los pilotos, lo iban a asesinar. Luego lo dejaron abandonado a unos cuantos kilómetros de donde fue secuestrado. El 15 de febrero de 2002, Wilson Armelio Carreto López,

Presidente de la Unión de Pilotos Profesionales y de Transportes Pesado de Carga por Carretera, recibió un sobre anónimo donde le advierten que: deje de seguir manipulando a los pilotos, de lo contrario será eliminado, tanto él como Miguel Ángel Ochoa González.

El miedo de pertenecer a un sindicato queda manifestado en el siguiente párrafo: de las 230 maquilas textiles que hay en Guatemala, sólo en 3 existe sindicato, lo que significa que de 116 mil trabajadores y trabajadoras, sólo 300 están protegidos por organizaciones sindicales. La represión contra los sindicatos es casi siempre impune. La situación actual de la maquila en Guatemala, es una muestra de ello, y de la lucha heroica de los sindicalistas.

Casi en la totalidad de casos, la impunidad ha sido la única respuesta que han encontrado quienes acuden al sistema de justicia. Allí está el caso de los miembros del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Distribuidora del Petén (SITRAPETÉN), contra quienes se ha cometido toda clase de atropellos e ilegalidades, incluyendo el asesinato de uno de sus dirigentes. Más de dos años han pasado desde que instalaron una carpa frente al Palacio Nacional para exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y que se haga justicia por los atropellos cometidos. La respuesta: un desalojo violento por parte de las autoridades municipales y un silencio cómplice de muchos actores políticos y sociales que no quieren enfrentarse a la poderosa empresa señalada como responsable de estos ilícitos.

También se cita el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, cuando en el 30 de octubre de 2008 iniciaron una ofensiva administrativa, llegando a la amenaza y despido de un dirigente sindical, licenciado Javier Urrutia Estévez, Secretario de Conflictos del Sindicato Independiente de Trabajadores del IGSS, por lo que se convierte en víctima de persecución, acoso y represalias por parte de las autoridades del Instituto, pues se pone de manifiesto que como profesionales han mantenido denuncias sobre los ilícitos que el IGSS ha cometido, como es el desfalco al Programa de Jubilación y Pensionados del Instituto, ya que la irresponsable acción de los directivos desde el Presidente de la Junta Directiva, hasta el representante sindical de la Junta Directiva, violan los sagrados derechos laborales como los denunciados por Javier Urrutia Estévez, pues de nada ha valido las garantías constitucionales, el derecho humano de libre asociación y la libertad sindical en Guatemala.

Se determina que amenazando a un dirigente sindical, se inicia la persecución a los trabajadores organizados, pues a los corruptos no les importa nada de esta situación.

Tres líderes sindicales guatemaltecos participaron en un encuentro con representantes de la política, trabajadores y la sociedad holandesa, quienes fueron invitados por las secciones internacionales de los dos grandes sindicatos de Holanda, su visita se produce previo a la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo a celebrarse en Ginebra desde el dos de junio, y ellos son: Lesbia Amezcuita, del Movimiento Sindical, Indígena y Campesino de Guatemala quien indicó en la radio Nederland Wereldomroep, el 28 de mayo de 2010, que “desde que se unieron algunos grupos sindicalistas en este movimiento en el año 2007, y hasta la

fecha, 47 líderes de los trabajadores han sido asesinados, todos ellos sindicalistas. Primero fueron asesinatos comunes, ahora somos víctimas de torturas, secuestros y violaciones sexuales”.

En la misma entrevista, el guatemalteco, José Pinzón comentó que: “Holanda puede jugar un papel importante en la próxima cita de la Organización Internacional del Trabajo, si apoya el pedido de ellos para que se revise la situación imperante en Guatemala y donde eventualmente se pedirá el envío de una misión al país: Necesitamos sensibilizar a todo el mundo con lo que sucede en Guatemala, sobre todo a la mesa tripartita holandesa, que incluye el gobierno, empleadores y trabajadores que asistirán a la cita de la Organización Internacional del Trabajo. Carlos Mancilla, secretario general de la Confederación de Unidad Sindical en Guatemala, afiliada también al Movimiento Sindical Indígena y Campesino de Guatemala (MSICG) ha salido ileso de varios atentados fallidos: Por simplemente investigar la muerte de otro compañero, un líder del sector del banano, mi casa fue ametrallada, pero por suerte no había nadie. La impunidad es total. El Ministerio Público llegó a investigar 27 días después de los hechos, cuando ya no era posible pues todas las huellas eran inutilizables.” Manifestó el líder sindical guatemalteco. Así se refleja la situación actual de nuestro país como los dirigentes sindicales son víctimas a la fecha de violencia e impunidad y violaciones a la libertad sindical.

CAPÍTULO III

3. La implementación de los contratos y los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

3.1 Pacto

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra pacto proviene del latín *pactum*, que significa concierto o tratado entre dos o más partes que se comprometen a cumplir lo estipulado. Colectivo: (Del lat. *collectivus*). Adjetivo perteneciente o relativa a una agrupación de individuos.

Se conceptualiza como un convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa o de toda una profesión, con respecto a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado. Surgió esta modalidad ante la desigualdad que, para concertar remuneración y obligaciones, era evidente en la contratación directa del trabajador aislado ante el patrono, con mayor potencia jurídica y económica.

Una de las particularidades del derecho del trabajo es la posibilidad que tienen los actores (trabajadores y empresarios) de determinar por medio de acuerdos entre ellos las condiciones que han de regir la relación de trabajo. “Estamos frente a lo que se ha denominado autonomía colectiva o autonomía privada colectiva (para separarla claramente del ámbito público, y que en su formulación clásica expresa el fenómeno de

autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos, esto es en sentido estricto y en el mundo laboral, la actividad de producción de normas particulares que poseen conjuntamente las representaciones de los trabajadores y los empleadores, relativas a los ámbitos de su representación. (Ley del grupo)".²¹

Según lo establecido en los artículos 38 y 39 del Código de Trabajo, el contrato colectivo de trabajo también se puede conceptualizar de la siguiente manera: Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo.

“El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.”²²

²¹Villavicencio Ríos, Alfredo. **Fundamentos y ámbitos de la autonomía colectiva.** pág. 52.

²²Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** pág. 35.

3.2 Denominaciones

En el derecho laboral se emplean como genéricas de esta expresión las de contrato colectivo de trabajo, pacto o convención colectiva de trabajo, contrato de paz social, concordato de trabajo, tratado intersindical, reglamento corporativo, convención colectiva de reglamentación del trabajo, entre otras más ambiguas o menos justificables.

Por lo general la más utilizada es pacto colectivo de condiciones de trabajo. La ley de contratos de trabajo elaborado por el Instituto de Reformas Sociales de España, fue aceptado por la ley especial de contrato de trabajo de 1931, donde se adoptó el vocablo pacto en sentido restringido y no en la acepción laboral de acuerdo destinado a dirimir diferencias; pero que cabe admitir por cuanto algo tienen de convenciones de paz dentro de la lucha de clases y que se pactan o conciertan verdaderas condiciones de trabajo, para evitar conflictos o poner fin a los planteados.

3.3 Principios

En derecho colectivo del trabajo, el principio de mayor trascendencia es el de la libertad sindical, que se expresa de tres formas: autonomía sindical o institucional (derecho a constituir una organización sindical y a la actividad sindical); autonomía colectiva o nominativa (autorregulación de las condiciones de trabajo); y auto tutela (medios de resolución de conflictos).

Corresponde analizar, si los principios constituyen una fuente del derecho colectivo de trabajo y las consecuencias de asumir una u otra postura. Debe de hacerse una distinción previa entre principios jurídicos y principios políticos. Los primeros se refieren propiamente dichos a criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo y los segundos son la meta a alcanzar por el derecho positivo de un país.

“Los principios son fuente de derecho y se refieren a la resolución de conflictos y constituyen una fuente material. Doctrinariamente se ha expresado que, en general, los principios cumplen tres tipos de funciones:

- Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar derecho.
- Interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete”.²³

3.4 Lineamientos doctrinales

Dentro de los aspectos doctrinales se puede calificar, como contrato colectivo de trabajo: “el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un dador de trabajo o una agrupación de dadores de trabajo, de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben de conformar los particulares

²³ Castells Arrosa, María. **Algunas fuentes del derecho colectivo del trabajo en Guatemala**. pág. 58.

contratos de trabajo estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo.”²⁴

Según establece Ernesto Krotoschin en el diccionario jurídico IURE, la convención colectiva de trabajo es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o a un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención, asimismo este pacto sobre el acuerdo de un grupo de trabajadores y otro de dadores de trabajo, sobre las condiciones que se deben ajustar los contratos individuales se consideran como una convención colectiva como la escritura y concluida una duración determinada entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, por otra parte y con propósito de uniformar las condiciones de trabajo individuales, y eventualmente de las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo.

- Ventajas:

Se pueden distinguir varias ventajas sumamente importantes para los sindicatos y los patronos que pautan por medio de la convención colectiva de trabajo.

“Entre los resultados positivos que se derivan están los siguientes:

- Constituye un tratado de paz en las relaciones entre capital y trabajo, pues se

²⁴Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 7

busca la coincidencia de las partes en lugar de la imposición violenta de una de ellas.

- Se restablece el equilibrio contractual, porque ya no se enfrenta un patrón con libertad para imponer normas de trabajo y un obrero dispuesto a cualquier cesión con tal de asegurarse el sustento, sino que tratan o gestionan organizaciones o grupos de fuerza análogas.
- Mejora y asegura la condición de los trabajadores, ya que la publicidad y la multitud de contratantes eliminan las condiciones miserables convenidas en arreglos particulares.
- Se unifican las condiciones de trabajo.
- Se atenúa la competencia entre empresarios y se igualan las cargas sociales.
- Se estructura y se organiza la profesión.
- Disminuyen los conflictos de trabajo.
- Se robustece la conciencia la solidaridad productora patronal.
- Se refuerza la conciencia sindical de los trabajadores.
- Se estabilizan los costos de la producción.

En general tales pactos se valoran como factor de orden moral y de progreso social para la clase laboral.”²⁵

- Naturaleza:

Para García Oviedo, el contrato colectivo de trabajo en cuanto ordena el régimen de

²⁵ **Ibid.**

trabajo, y eventualmente el de la producción, tiene un carácter normativo y reviste naturaleza de verdadera ley, esto es, de mandamiento general abstracto. La ley-convencción es de un grupo de interés social: el del trabajo, confiada en su formación al grupo mismo. El estado confía al grupo, al interés, lo que podría ser suyo: da al pacto lo que de la ley estatal podría ser. Así, se puede decir que el convenio colectivo es materialmente una ley, pero no parlamentaria, sino convencional; pues no emana del órgano legislativo constitucional sino de los propios factores de la producción. Es una especie de ley intersocial, que brota del acuerdo de dos grupos de interesados en alcanzar una misma reglamentación.

En efecto, los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen acuerdos de las categorías profesionales o sindicatos que representan a éstas, los cuales, consentidos libremente, poseen en ocasiones valor de contrato; el de costumbres y usos, que por ser más beneficiosos para el trabajador tienen aplicación general; y en algunos casos revisten carácter de leyes, bien por delegación de los poderes públicos, bien por sanción legislativa.

Se establece que el contrato colectivo de trabajo, constituye convenciones-leyes; convenciones, por cuanto resulta indispensable un acuerdo de voluntades, sin el cual no se arribaría a la conclusión de esos pactos en los cuales predomina, aun cuando aparentemente no es así, el principio de la autonomía de la voluntad, manifestada aquí en régimen de absoluta igualdad, jurídica y económica, de los contratantes. Son leyes porque, sancionados por la autoridad, no pueden ser incumplidos por las partes;

además rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuviera revestido de una modalidad especial: homologación, por la cual adquieren, al menos, valor de la ley, aplicación general, fuerza ejecutiva.

Revisten, por tanto, carácter de norma dentro del oficio, profesión o industria de que se trate y en los límites de espacio y término determinado. Se le puede tipificar como de naturaleza mixta de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo hace que éstas participen tanto del derecho público como del privado.

El contrato colectivo de trabajo integra un solo acto jurídico; pero pasa en su elaboración por diversas etapas: cuando se formula un acuerdo de voluntades, los sujetos actúan dentro del derecho privado; pero tan pronto como el convenio logra generar aplicación, por imperativo legal, invade el derecho público, pues el pacto colectivo surte entonces el mismo efecto de una ley; de la profesión, del oficio, de la industria o de la empresa de que se trate.

3.5 Acuerdos escritos

Se puede decir que son las resoluciones tomadas por unanimidad o por mayoría de votos sobre cualquier asunto por tribunales, corporaciones, juntas o sindicatos, los cuales quedan asentados en respectiva acta o escritura pública. Constituyen una fase de la asociación humana, que, según el predominio de lo personal o de la humano, tiende a expresarse como pareja o como concordancia, armonía, asimilación, concordia o fraternidad.

Los acuerdos escritos implican un revestimiento de formalidad a cualquier asunto, sentencia, disposición resolución, orden emanada de cualquier decisión.

Es la decisión laboral de los órganos constituidos dentro de una empresa para pautar con el patrón o patronos e incluso empresarios, los cuales quedan debidamente anotados en contrato. Los acuerdos escritos es lo estipulado espontáneamente por las partes, cuyo ámbito se ha de encontrar expresado en los contratos; aunque puede trascender por excepción al procedimiento. Se diferencia del término legal, predeterminado, ya que, no se puede llegar a un acuerdo escrito; de lo que, sustancialmente ya está estipulado en la legislación guatemalteca como una ley. Los acuerdos entre las partes son considerados según el Código de Trabajo de Guatemala como ley profesional, lo que queda escrito y suscrito sobre el tópico profesional correspondiente.

- Contenido:

El objeto principal de los pactos colectivos de trabajo, consiste en la regulación de las relaciones individuales del trabajo dentro de normas similares para cada una de las diferentes categorías o especialidades de la profesión.

Los elementos que integran estos pactos suelen ser:

- Las partes contratantes, patronos, los cuales se tipifican como: es el empresario

que manda dirige y es dueño de los medios de producción. Ellos pueden actuar individualmente o dentro de un sindicato de patronos

- Obreros, dentro de un cuerpo colectivo orgánico como un sindicato inequívocamente representativo de los intereses de los trabajadores.
- La estipulación o convenio profesional o industrial, la estipulación o convenio donde se establecen reglas generales y obligatorias para una profesión o una rama de la misma. La finalidad del contrato, que determina las bases a las cuales deben amoldarse los contratos individuales de trabajo.

Al respecto el licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández ha hecho una clasificación sumamente importante; ya que, en ella pone de manifiesto asuntos doctrinales, fundamentales para este trabajo. Por esta razón se detalla y se comentan a continuación:

- Según la doctrina italiana:

Manifiesta que por un lado, se está ante un acto normativo: que son estipulaciones para regular las relaciones individuales. Como un conjunto de disposiciones positivas, reglas que a veces se usa por costumbre en las relaciones laborales y profesionales, convenciones que son de tipo bilateral o por así decirlo colectivas, que regulan la prestación de los servicios subordinados y retribuidos; ya versen sobre la duración de la jornada como sobre la cuantía y forma del salario, el derecho al descanso, la seguridad en el trabajo, el acceso al mismo de las mujeres y los menores.

Es una serie de reglas que cada establecimiento burocrático, agrícola, industrial o mercantil observa en su funcionamiento, producción y orden interno, sobre todo en relación con el personal dependiente del mismo. Por el otro lado, se está ante un acto negociado, que son los derechos y obligaciones particulares de los sujetos, en este caso los empleadores y los trabajadores. Allí se lucha por ciertas condiciones que cada sujeto que se encuentra inmerso en el mismo en representación del sindicato y de los intereses de la empresa, compran y venden la fuerza laboral cediendo y conquistando logros que bajo otras condiciones no se podrían pautar si de un individuo solitario se tratara. Se ocupan de ventilar o gestionar diplomáticamente los derechos y obligaciones que cada uno ha de tener dentro del pacto que se está estableciendo. A fin de que tanto los trabajadores como los empleadores lleguen a obtener los beneficios que cada uno se ha fijado como meta sin para ello menoscabar los del otro.

Según el escritor Balella:

Según este autor, el pacto colectivo de condiciones de trabajo puede ser por su contenido: esencial, naturaleza de éstos, por su índole o características donde el consentimiento constituye la parte fundamental de los contratos y acuerdos, pues sin la otra parte, no puede surgir el vínculo contractual; y más aún, cabe anularlo si se descubre que faltaba el consenso o que estaba viciado fundamentalmente. Accidental, todas las demás que se refieren a la prestación del servicio, en este caso, estamos ante la validez que es la cualidad de un acto o contrato jurídico para surtir los efectos legales propios, según su naturaleza y la voluntad constitutiva.

Requiere un conjunto de cualidades jurídicas, determinadas por la capacidad de las partes, licitud de cualesquiera otros requisitos que el acto imponga o exija.

Según el escritor Paul Pic:

Se enfoca que su contenido es núcleo de las regulaciones de relaciones individuales la complejidad de los servicios laborales, enraizados por contrato con lo jurídico; de preponderancia económica para el trabajador, que así gana su subsistencia, y para el empresario, que procura utilidad con ello, de hondo significado político ya que dictaminan las relaciones laborales.

Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación, ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contracción del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes. Les toca a los órganos sindicales hacer efectivo el pacto colectivo, con lo cual su contenido pasa a ser una envoltura protectora, en beneficio de las dos partes inmersas en las relaciones laborales. La aplicación, es el empleo, uso y practica de la referida reglamentación. La efectiva vigencia del mismo con el espontáneo cumplimiento por las dos partes que lo suscribieron.

Desde el momento de ponerlo en vigor los preceptos estipulados y pautados deben de ser plenamente conocidos por todos para que la aplicación sea positiva. Duración,

considerado como el tiempo, lapso que corresponde a una acción o alguna actividad, en este caso concreto, el tiempo que va a estar en vigor el contenido del contrato. Ya que, eso debe de estipularse plenamente la permanencia, subsistencia y la vida que ha de tener tal relación. La duración, es fundamental en los plazos sobre todo por lo que al derecho atañe, se analiza concretamente en cada una de las instituciones en que influye.

Según Organización Internacional del Trabajo:

Se desglosa principalmente en dos partes fundamentales las cuales son:

- Condiciones de trabajo, para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el respectivo sindicato o patrón harán llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigable componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia. Para ese efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentará la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere

presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos que existen conformidad y en los que no lo hay, a fin de que el Tribunal de conciliación pueda comprobar estos extremos.

- La segunda se tipifica como derechos y obligaciones de las partes. Las garantías que se ve obligado el contratante a acordar con relación a los derechos laborales. Asimismo las obligaciones que adquieren la organización o sindicato con respecto de su relación con el trabajo.

Según la teoría alemana aceptada por Guatemala:

“En primer lugar consta de un elemento normativo: contenido que pasa a las relaciones individuales como ya se anotó con relación al mismo punto en la doctrina italiana, se establece sobre las relaciones de cada individuo dentro del contexto del trabajo. Elemento obligatorio, lo pactado ha de hacerse, ejecutarse y cumplirse sin omisiones en virtud de las disposiciones acordadas, es conceptuado como ley entre las partes. De compromiso privado pasa a ser público. Ya que, primero, en la parte contractual, se ejecuta dentro de los parámetros del derecho privado y pasa a ser obligatorio cuando entra en posesión del derecho laboral como tutelar de los trabajadores y por lo tanto público. Envoltura, esta considerada por la duración, revisión, rescisión, terminación y campo de aplicación.”²⁶

²⁶Chicas. **Ob. Cit;** pág. 84.

3.6 Clases

Existen dos clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo y son los siguientes:

- Pacto colectivo ordinario, en el Código de Trabajo Guatemalteco denominado: Pacto colectivo de condiciones de trabajo que rige en empresas determinadas. Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patrono, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe presentarse y las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realcen en las empresas, industrias o regiones que afecte. “En un principio fue el pacto colectivo ordinario la solución impuesta por el liberalismo, fue el sustituto de la ley. El pacto colectivo ordinario para una o varias empresas fue una preciada conquista de los trabajadores”.²⁷
- Pacto colectivo obligatorio o contrato ley, en el Código de Trabajo Guatemalteco, es denominado pacto colectivo de industria de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, en todo el país o bien en una región económica o geográfica determinada. “El derecho del trabajo del siglo XIX, fue un derecho individualista y su institución básica era el derecho individual del trabajo. Pero los obreros notaron que todos los trabajadores tenían el mismo problema y el derecho del

²⁷Penagos Ramírez, Mario Humberto. **La violación del derecho de audiencia previa de los trabajadores del Organismo Judicial**. pág. 21.

trabajo se convirtió en colectivo, al organizar las asociaciones profesionales obreras y crear su derecho estatutario y las normas que regularían sus relaciones con los empresarios, el pacto colectivo era un derecho local que se dictaba para cada empresa, pero no era suficiente, porque el problema era de toda la industria, entonces la solidaridad obrera se extendió y se vio que la elevación de las condiciones de vida tenían que ser generales y no parciales. Nació entonces la idea del pacto colectivo obligatoria, que debería de regir en todas las empresas que se dedicaran a la misma industria.”²⁸

Las partes que lo suscriben:

Se entiende que es el protagonista de un acto jurídico, sea un contrato, en la concordancia; sea un litigante, en la discrepancia judicial; sean el agresor y la víctima, en la manifestación delictiva individual; sea los beligerantes, en la expresión colectiva y bélica.

Por partes, también se hace referencia a los elementos subjetivos de las mismas; es decir, el ser o seres de los cuales se predica la facultad u obligación que aparece concretada en la relación de derecho.

Toda persona jurídica que tiene aptitud para el derecho y ante él; el sujeto susceptible de adquirir y ejercer derechos y de aceptar y cumplir obligaciones, ya lo sea por sí o por representantes, tal noción absolutamente valedera, se quiebra por la aberración de legisladores y autores principalmente por mala herencia del pasado, cuando restringen el concepto de persona jurídica para lo que, dentro de las múltiples denominaciones

²⁸Coviello, Nicolás. **La terminación de los contratos de trabajo**. pág. 38

propuestas, se prefiere designar como persona abstracta. Se supone que la persona natural, no es persona jurídica es a primera vista un retorno a la esclavitud, única condición en que a la personalidad por la naturaleza no va indisolublemente unida la índole de jurídica.

En el ámbito jurídico, la personalidad se comprende a aquellos que tienen por objeto la protección de la persona misma y que, aun permaneciendo dentro de su patrimonio, son susceptibles de llegar a ser lesionados de servir de base a una demanda de restauración: derecho al honor, a la consideración, a la integridad moral, intelectual y física, derecho al nombre, derecho para un autor de seguir siendo dueño de su pensamiento.

Patronos o empresarios individuales:

Se determina que son los dueños de los medios de producción a los cuales se les puede denominar capitalistas o empleadores, son los dueños del capital y los que requieren de la fuerza de trabajo.

Estos pueden ser individuales o de índole colectiva agrupados en sindicatos de patronos. Agrícolas, son los que tienen propiedades rurales y quienes se dedican a la agricultura, labranza o cultivo de la tierra y recolección de los frutos espontáneos o de los cosechados por la labor del hombre.

Las propiedades se refieren a fincas, granjas y haciendas, con instrumentos de labranza como machetes, azadones, y otras herramientas de tipo manual. También tractores, para sembrar, cultivar y cosechar la tierra. Pastorear todo tipo de ganado, cuidarlo y beneficiar la carne. Granjas de toda índole, así como apiarios y cualquier otra explotación pecuaria. Industriales, son los propietarios de los medios de producción que se dedican exclusivamente a un tipo de producción en la industria, ya sean textiles, papel, nylon, cartón, medicinas o cualquier otro producto.

Sindicato de patronos o empresarios:

Son obviamente los mismos, que se describieron en el inciso anterior con excepción del Estado, se unifican en sindicatos que agrupan a empresarios que tienen en común el producto u objeto de su empresa. Un ejemplo bien podría ser un sindicato de patronos, que agrupe por especialidades profesionales de tipo agrícola, comercial, industrial y financiero, que se han unido a fin de defenderse ante los sindicatos de obreros. Son los propietarios de los medios de producción agrícola, comercial industrial y financiera, en una palabra, son los dueños de todas las empresas de un país. Son los que tienen acceso al ochenta por ciento de la tierra y de la riqueza. Por lo menos en nuestro país, así están establecidas las cosas por los sociólogos. Donde alcanza aproximadamente al ochenta por ciento de la población, los cuales viven en condiciones miserables. Se calcula que el veinte por ciento son los dueños de los medios de producción. Son los que se unifican en sindicatos.

Personería gremial y sindical:

La personalidad gremial y sindical, apta para pautar con cualquier patrono o empresario, están incluidos el derecho de reunión y de celebrar asambleas en el local cerrado propio, sin necesidad de permisos especiales, defender ante el estado y los patronos los intereses profesionales, defender los intereses privados de los asociados ante instituciones de previsión y la justicia, participar en los organismos estatales de ordenación al trabajo, intervenir en negociaciones colectivas de trabajo y celebrar pactos de condiciones de trabajo, colaborar en el Estado en la solución de los problemas profesionales, participar circunstancialmente en actividades políticas, si así lo resuelve una asamblea o congreso. “La representación obligatoria que, a través de la personalidad gremial, se otorgan en beneficio de un solo sindicato significa la exclusión de la pluralidad sindical, que debe ser reconocida por lo general constitucionalmente. Si existen personas abstractas en el mismo orden de las categorías profesionales, deben tener iguales derechos. No cabe concebir la libertad sindical y conceder a una de las asociaciones el derecho de representación, mientras a otra se les niega, como no resulta posible en orden político instituciones entre ciudadanos, concediendo a unos el derecho de representación y negándoselo a otros. La negociación y suscripción de los contratos y pactos colectivos de trabajo ha de hacerse de la manera correcta por cada sindicato plenamente registrado.”²⁹

Entonces, los pactos o contratos colectivos de trabajo y de condiciones de trabajo han de ser concertados dentro del marco de libertad sindical y libertad de la oferta y la

²⁹Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 230

demanda, velando que las dos partes salgan beneficiadas en la suscripción de los mismos.

3.7 Suscripción

Es la firma final de los acuerdos concertados, es la aceptación del pacto, tratado, acuerdo en que han llegado las partes con el total consentimiento de ambas. Ya que la voluntad es una característica del alma, en la cual se puede concertar con muchos pareceres. La firma es la expresión máxima de esa voluntad que se coloca al final del documento. Puede ser el nombre y apellido, colocado al pie del escrito, para acreditar que procede de quien lo escribe, para autorizar lo allí manifestado u obligarse a lo declarado en el documento.

3.8 Forma de negociación

“El derecho colectivo del trabajo es una parte del derecho laboral que tienen por objeto regular las relaciones entre los sectores humanos de la producción (capital y trabajo), sus instituciones, sus conflictos y los organismos o mecanismos para resolverlos. La base lo constituye el derecho de coalición y de asociación. A diferencia del individual, el derecho colectivo no tiene por objeto regular las relaciones entre patrono y trabajador, sino entre los trabajadores como clase social y los patronos también como clase social; así también, su objeto es el estudio de las instituciones que lo conforman que son las siguientes: coalición, asociación profesional (sindicato), convención colectiva (pacto

colectivo y convenio colectivo de condiciones de trabajo), contrato colectivo, conflictos colectivos (de intereses, económico-sociales y jurídicos); y los mecanismos (procedimiento económico social y la huelga) creados para resolver esos conflictos.”³⁰

Por lo que el contrato tiene que negociarse cláusula por cláusula, por parte del sindicato: la asociación profesional, equivale a la libertad de ingresar o permanecer dentro del sindicato, es decir, ninguna persona puede ni debe ser obligada a ingresar o bien a permanecer dentro de un sindicato específico. La cláusula de exclusión sindical, se particulariza el ingreso, equivale a la libertad de no ingresar al sindicato o de pertenecer ajeno a él. Una cláusula de exclusión por separación, es una estipulación por medio de la cual, el sindicato obliga al patrono a despedir a los trabajadores que han dejado de ser miembros del sindicato.

Otra cláusula es la de preferencia sindical, por medio de la cual se impone al patrón la obligación de tener preferencia por los trabajadores sindicalizados, con el fin de inclinar el ánimo de los trabajadores a ingresar al sindicato. En Guatemala se consideran nulas por ser contrarias a las leyes constitucionales. Cláusula de condiciones de salud, horario de entrada y de salida así como descansos y otras garantías son tratadas con singularidad. El patrono o empresario también busca establecer el mínimo de garantías y el más bajo salario que pueda, incluso las que se refieren al tema de salud y protección personal dentro de la institución laboral.

Entran en juego las condiciones general del trabajo, relativa a la prestación de las

³⁰Beteta Castro, Amilcar Leonel. **Lecciones básicas de derecho sustantivo del trabajo**. pág. 49.

labores, como horario extraordinario, descansos durante la jornada, descanso semanal, justificación de ausencias, rendimiento mínimo en el trabajo remunerado por piezas o de manera fija, turno en el trabajo, ascensos, traslados, salarios con la fijación de las retribuciones mínimas por categoría y especialidad, primas por intensificación de las labores, pagos a destajo, gratificaciones o premios por antigüedad, retribución de horas extraordinarias o de las trabajadas en días festivos o durante la noche, participación en los beneficios, remuneraciones especiales (casa, luz, algunos productos de la empresa), primas de asiduidad puntualidad y laboriosidad, también dentro de la negociación, se plantea la duración de los contratos individuales ya determinando el lapso de los mismos, estableciendo el carácter indefinido de la relación laboral, fijando las facultades de rescisión y los plazos de preaviso y señalando las indemnizaciones por despido injustificado, el mismo pacto funciona como lo relativo a la duración del mismo, pactado generalmente por un año o dos, sanciones por incumplimiento ha de especificarse claramente, así como los órganos de interpretación en caso de problemas y como se hará el arbitraje y la conciliación para no llegar a acciones de hecho por ninguna de las dos partes y resolver todos los problemas que suscite la relación entre las dos clases, la trabajadora y la patronal en medio de la concordia y la paz.

3.9 Normatividad de condiciones en el pacto colectivo

Las normas son preceptos de tipo moral que regulan la actividad humana, existen morales, jurídicas, legales, en lo procesal y en lo social. El pacto colectivo de condiciones se extiende a cada uno de los trabajadores que laboren dentro de la

empresa, esto no significa que forzosamente ellos deban de estar sindicalizados.

“Así que el pacto colectivo es un pacto de empresa donde todos los trabajadores quedan incluidos sin que para ello ponerles condiciones para pautar. Es igualitario para todos no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales de trabajo ya vigentes en la empresa. No podrá haber un trabajador que goce de trato preferencial sobre otros de igual calidad. Desde el momento de suscribirse cobra validez inmediatamente el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Su vigencia es temporal y su inderogabilidad es un hecho. La minuciosidad del pacto colectivo, es decir que la totalidad de los derechos y obligaciones que pueden derivar de los contratos de trabajo, están contenidos o derivan de las cláusulas del pacto colectivo.”³¹

Las normas dentro de las empresas pueden ser de tipo técnico, como las que se adecuan al uso y manejo de maquinaria y herramienta y el manejo de sustancias primas para obtener de ellas el máximo de beneficio. Normas administrativas, la regulación en lo que corresponde la organización y funcionamiento de la empresa o establecimiento para poder llegar a obtener sus fines de producción, unas son en sentido general que se aplican a todos. Mientras que las específicas solo se aceptan a una clase de trabajadores específica.

Otro tipo de normas son las de seguridad e higiene, se refiere al buen uso de los protectores como cascos, guantes, gafas protectoras, gabachas de cuero o aislantes y

³¹Chicas Hernández. **Ob. Cit.** pág. 246

la higiene que se debe observar, sobre todo en lugares donde se fabrican alimentos.

Las normas disciplinarias son las que se aplican sanciones por faltas al reglamento ya establecido. Las normas especiales son las disposiciones que se refieren a las atribuciones de las diversas categorías de trabajo, como sería las que corresponde a un gerente, a un contador o al mensajero.

3.10 Pactos colectivos específicos

Tienen carácter de ley entre las partes, sus normas deben ser adaptadas a todos los contratos individuales de los trabajadores.

La finalidad del mismo es la superación de los derechos y prestaciones mínimas que les concede la ley a los trabajadores, así como regular las condiciones del trabajo. La validez que tiene es para todos los trabajadores presentes y futuros de la empresa, dentro de un ámbito empresarial, industrial o comercial con los pactos colectivos de trabajo, se logra un mejoramiento en las condiciones de trabajo obviamente para los trabajadores, pero que al final, también beneficia a los patronos, ya que existen garantía para que los primeros cumplan sus obligaciones con los segundos.

Cumpliendo el derecho legislado en cuanto a cuestiones laborales dentro del principio de igualdad, ya que ningún trabajador puede pedir trato preferencial; asimismo, con la creación de servicios sociales como guarderías, clínicas médicas y otra clase de

servicios en beneficio del trabajador, se asegura la paz temporal. Otro aspecto sumamente importante es que se contribuye a evitar la competencia desleal entre trabajadores.

Algunas desventajas del pacto colectivo son:

- Contraría la libertad individual.
- Desconoce la profesión y capacidad del trabajador.
- Se prolifera el abuso de la agitación sindical.

Existen dos contratos los cuales pueden ser efectuados por un sindicato de trabajadores o bien por un equipo de trabajadores, los cuales a continuación se detallan.

- Contrato sindical: Es aquel que se encuentra dentro de la variedad de contratos de trabajo colectivo se puede concertar, con el concurso de la representación de los trabajadores. Cuando se va a pactar con uno o más patronos por un sindicato o varios de ellos. Es posible que en cuestiones doctrinarias, se puedan poner reparos a que los sindicatos se conviertan en sujetos con calidad como pactantes de trabajo, porque la finalidad convencional de los mismos consiste en estipular pactos colectivos de condiciones laborales y no contratos individuales de trabajo. Sin embargo, de no existir prohibición legislativa que regule estos extremos, las asociaciones profesionales pueden pactar trabajo para sus afiliados, por cuanto constituye una posibilidad para mejorar las

prestaciones laborales, debido a que su fuerza y experiencia en la contratación obrera conseguirá sin duda condiciones más ventajosas. Este tipo de contrato lleva todas las ventajas de las que se ha venido hablando a través de este trabajo. Es producto de las luchas de los sindicatos, de años de legislar a favor del progreso de los trabajadores unificados dentro de sindicatos, que mantienen un propósito común de progreso y beneficio para todos por igual.

- Contrato por equipo: Una de sus características principales es que no lo celebra una asociación profesional, sino un grupo de trabajadores no sindicalizados. Ellos no tienen el carácter de afiliación que tiene el sindicato. La definición que le correspondería es la siguiente: “Es el que se celebra entre uno o varios patronos con un grupo de trabajadores no sindicalizados, que convienen en aceptar conjuntamente la responsabilidad y beneficio de la ejecución de determinado trabajo o ejecución de la obra, bajo la dependencia del patrono, a cambio de una retribución determinada para el grupo o equipo de trabajadores.”³²

3.11 Regulación del derecho de sindicalización

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala inciso q) establece el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

³²Ibid. pág. 279.

El Artículo 206 del Código de Trabajo define el concepto de sindicato como una asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Como se puede deducir aquí aparece un primer tipo de trabajador independiente. Por su parte los sindicatos campesinos están constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades laborales se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Los sindicatos urbanos están constituidos por trabajadores que tiene cualquier tipo de trabajo o relación laboral no están considerados como trabajadores campesinos.

Luego el Artículo 215 del referido Código indica que los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos, campesinos y en gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica, de empresas cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios a una misma empresa o en dos o mas empresas iguales, de industria cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad mas uno de los trabajadores y empresarios de esa actividad.

Los requisitos para ser miembro de un sindicato se establecen en la literal f) del Artículo 221 del Código de Trabajo remite a los estatutos de cada organización sindical

al indicar: los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros.

En el Artículo 216 del Código de Trabajo establece que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento, por escrito, de veinte o mas trabajadores y, para formar uno de patronos, un mínimo de cinco patronos.

El Artículo 218 del Código de Trabajo establece el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales.

El Artículo 379. "...Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos...".

3.12 Reglas definidas para promover la negociación

Cada una de las reglas establecidas dentro de los pactos colectivos de condiciones de trabajo que se celebran entre uno o varios sindicatos con uno o varios patronos, tiene como objetivo tener un reglamento definido para así poder negociar en caso de problemas. En las cláusulas establecidas, tanto los trabajadores que representan sindicato o sindicatos como el patrón o patronos, resulta necesario que los representantes del sindicato sean hábiles en cuanto al manejo de la doctrina en lo relacionado a derechos y obligaciones que se van adquirir.

Por otro lado, también el patrono o grupo de patronos, debe de estar perfectamente asesorados en cuanto a los derechos y obligaciones que se van adquirir con los trabajadores.

Se deben de establecer reglas claras, prever cada uno de los casos en que por alguna u otra razón cualquiera de las dos partes puede fallar. Lo que ahí se establecen son reglas claras a fin de que se promueva la negociación en caso de llegar a un extremo donde no haya necesidad de acudir directamente a acciones de hecho como manifestaciones, paros, huelgas y otras medidas que en nada benefician la producción de una empresa. Las relaciones laborales deben estar completamente cuidadas con este tipo de pactos, a fin de que cuando surjan los problemas, existan mecanismos para solucionarlos.

Estas reglas definidas harán ganar más solidez a la relación entre patronos y trabajadores y el enfrentamiento antagónico de clases será menor. En este caso, se puede decir que es necesaria esta lucha de contrarios a fin de que la maquinaria productiva de cualquier empresa no pare.

Sin un pacto colectivo de trabajo donde se establezcan claramente las condiciones a las cuales se deba recurrir en caso de necesitarse, es seguro que el caos, y la desesperación se han de apoderar de ambas partes.

De lo anteriormente relacionado, se establece que todo conflicto laboral lleva consigo una situación de contienda, de divergencia, de controversia entre la parte empleadora y los trabajadores, situación que en algún caso lleva a enfrentamientos, cuyas consecuencias son lamentables, por lo que se ha buscado la forma o formas de evitar dichos enfrentamientos con la finalidad que las partes vuelvan a la normalidad de sus relaciones, sin necesidad de llegar a solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales. En este caso, cuando se han agotado todas las instancias del dialogo, el licenciado Chicas Hernández cita en su trabajo los pasos para la solución, que a continuación se detallan:

El camino adoptado por la generalidad de las legislaciones para la solución de los conflictos colectivos es el siguiente:

- Obligar a las partes a tratar directamente;
- En el caso de no llegar a un acuerdo, acepta la intervención de un funcionario u órgano con funciones de conciliación;
- Cuando no se llega a una conciliación, contemplar y facilitar la posibilidad de atribuir la decisión de los puntos en cuestión a árbitros elegidos por las partes (arbitraje voluntario);
- Si las partes no se avienen a esta forma de solución, algunas legislaciones, siempre o solamente en algunos casos que son los mismos en que la huelga está prohibida, imponen a las partes el procedimiento del arbitraje obligatorio.

Como se puede establecer, los sistemas son:

- Negociación directa, conciliación y mediación.
- Arbitraje voluntario.
- Arbitraje obligatorio.
- Intervención judicial.

3.13 Validez de los pactos colectivos

Se determina que para que un sindicato contrate en representación de los trabajadores, se requiere autorización de ellos. Si falta alguno de tales supuestos, el contrato es nulo, a menos de ratificarlo con el consentimiento de los trabajadores. La representación legal, es la que produce la validez del mismo.

Un contrato puede ser nulo si es contrario a la moral o a los derechos, intereses o conveniencias del Estado o de sus habitantes, en este caso de los trabajadores. Sean nacionales o extranjeros los contratantes, la validez o nulidad de la naturaleza y obligaciones de los contratos que, celebrados en la República o fuera, deban cumplirse en ésta, se juzgan por sus leyes.

Se requiere para que un instrumento sea válido, que el notario que lo autorice esté debidamente colegiado, que quede plenamente registrado ante la Dirección General de Trabajo, que cumpla con los requisitos establecidos en el Código de Trabajo de Guatemala, que sea reconocido plenamente por los signatarios y que no contenga

ningún tipo de alteración. Que no atente contra él, el dolo incidental, pero el que lo cometa deberá satisfacer cualquier daño causado. Si afecta a la validez de los actos o convenios que se están celebrando.

Los pactos colectivos son válidos mientras dure la relación entre el sindicato y el patrono. Según lo establecido en el Artículo 65 del Código de Trabajo:

Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salarios), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. Los contratos quedan en suspensión pero mantienen su validez, en cuanto a estar posibilitados como instrumentos legales.

La validez o terminación de un contrato según lo preceptuado en el Artículo 76 del Código de Trabajo termina cuando:

Una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

3.14 Protección de las relaciones de trabajo

Se establece que por relación de trabajo se entienden dos cosas distintas:

- Una innegable por la evidencia del hecho consistente en la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quienes prestan un servicio y aquel a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores se beneficia de las tareas realizadas, en las que también intervienen, al menos en la fase de dirección; más aún, esos nexos personales y materiales originan, como los restantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes.
- Según establece el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 18: Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona, (en este caso colectividad de personas) queda obligada a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La relación de trabajo o relación laboral es la que se establece cuando un empleador o patrono contrata o pauta con un sindicato a fin de que los trabajadores afiliados a éste, realicen algún trabajo o ejecuten una obra. Es precisamente esa relación la que se protege con los pactos colectivos, defensa de los intereses tanto de los trabajadores

como de los patronos, en lo económico, que cada parte tenga lo que busca de la relación.

Es un sistema de medidas que comprende el conjunto de normas y reglas adoptadas por una empresa para proteger la producción y la relación laboral desarrollada dentro de sus paredes. Se supone que para salvar tanto a uno como a otro. A fin de no caer en antagonismos, procurando el libre desenvolvimiento de las relaciones laborales en paz.

3.15 Repunta creación de sindicatos rurales

Según la tendencia evidenciada hasta este momento, las entidades sindicales del campo superaron a las urbanas, pues, de acuerdo con estadísticas del Ministerio de Trabajo, hasta 2008 había sido a la inversa. Hasta el 15 de julio de este año, llevaba autorizada la creación de 52 sindicatos, mientras que durante 2008, el total fue de 53. De esa cifra, 21 son rurales, es decir, conformados por campesinos que se organizan en sus comunidades para diferentes fines. En todo 2008 el monto total autorizado ascendió a 53, del cual, 39 fueron urbanos (74%) y 14 rurales (26%). Las estadísticas evidencian que desde 2003 a 2008 el porcentaje de rurales osciló entre 26% y 60%. Otra forma de ver el alza de sindicatos es por semestre. De enero a junio de este año, la cifra se ubicó en 45, siendo la más alta comparada con los primeros seis meses de los últimos cinco años, mientras que la menor fue 17, en 2007.

De acuerdo con el sindicalista José Pinzón, citado anteriormente, las organizaciones independientes, como también se les llama a las rurales, se agrupan para buscar el desarrollo de sus comunidades por medio de la formulación de gestiones y requerimientos de proyectos a los alcaldes y Consejos Municipales de Desarrollo. No son sindicatos de empresa, tampoco del sector público. No tienen patrono. Si no tienen patrono, ¿con quién negociará? aunque pueden exigir salario mínimo en el campo u otros, concluye Pinzón.

En cuanto a la contraparte, es decir, el área urbana, el líder sindical también advierte que en las cifras del Ministerio de Trabajo se refleja otra tendencia: un debilitamiento de la organización a nivel empresarial.

En el diario Informador Rural, número 16, año 2009, Carlos Zúñiga, Presidente de la Cámara del Agro, considera que el Ministerio de Trabajo debería concentrarse más en renovar los liderazgos, antes de continuar creando sindicatos. El Ministerio debería esforzarse más en ver que haya una renovación de líderes en el sector sindical, porque el sindicato en otras partes del mundo es un movimiento que trabaja de la mano del empresario por el beneficio de la empresa y del trabajador. Sin embargo, aquí la tendencia es que sea en contra del empresario. Habría que cambiar el concepto de sindicalismo que hay en el país, sugiere el empresario.

El Ex Ministro de Trabajo, Edgar Rodríguez, indica en el mismo diario, que se está apoyando a los trabajadores del área rural. Hay más dirigentes conscientes y asesores que han ido al campo, y eso ha ayudado a que haya más sindicatos, las organizaciones

rurales buscan después formar parte de federaciones y confederaciones, y luego con agrupaciones más grandes donde hay más fortaleza para negociar por ellos.

La cantidad de afiliados por cada organización sindical, de acuerdo con las estadísticas oficiales, no es muy numerosa. Con excepción de 2005, en promedio, a cada organización sindical se integraron entre treinta y tres y treinta y nueve personas. El Ministerio de Trabajo da cuenta de que del año 2002 a 2008 se han aprobado, en total, 401 sindicatos. Al hacer una división por el tipo de organización, salta a la vista que la mayor cantidad de autorizaciones se concentra en los sindicatos independientes, los cuales suman 206, y representa un 51% de ese total. Luego siguen los creados en el sector público con 110, y que equivale al 27%.

El Artículo 215 del Código de Trabajo, y que fue reformado por el Artículo 7 del Decreto 18-2001, indica que los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y en campesinos. Asimismo, se reconoce a los gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o si se trata de patronos, cuando son de una misma actividad económica. Se menciona, además, a los de empresa y de industria.

De 2002 a 2008 fueron aprobados, en total, 27 sindicatos en empresas y 14 en maquila, lo cual evidencia, para el primero de los casos, 7% de las 401 organizaciones sindicales aprobadas en este lapso, y un 3% para el sector maquilero.

Dentro de los sectores clave de la economía nacional no hay avance en la organización sindical. Hay avance sí, en la organización de sindicatos independientes, eso no puede negarse, pero no son organizaciones del sector clave de la economía nacional, asegura José Pinzón, en la entrevista anteriormente citada, al referirse a los 206 sindicatos

independientes aprobados en este período y que representan más de la mitad de las 401 organizaciones a las que el Ministerio de Trabajo les dio el visto bueno en estos siete años.

El líder sindical como ente modulador, acelerador o catalizador de los movimientos que buscan la reivindicación del trabajador, ejerce una influencia ilimitada dentro de su círculo, goza de ciertos elementos que son perjudicables para los intereses de los patronos especialmente cuando estos incumplen con los convenios de trabajo o ante los despidos injustificados de los miembros del sindicato.

La lucha de contrarios se polariza con más fuerza y el procedimiento más común utilizado en Guatemala es secuestrar al líder o a una persona cercana a su familia, si este tipo de amenazas no funciona, se pasa directamente a la tortura y violación en caso de las mujeres. Finalmente se procede a la desaparición física del líder para así de esa manera lograr controlar la situación, pero estas maniobras, lejos de controlarla hacen que se pierda el equilibrio.

La implementación de los contratos y pactos colectivos de condiciones trabajo por medio del dialogo entre las partes, es un logro extremadamente grande en cuanto a luchas sindicales se refiere. Es la solución de la amenaza, persecución y asesinato de los líderes sindicales de Guatemala. Por esta razón es de vital importancia conocer a fondo como funcionan, aspectos legales y doctrinales. Ya que a medida que se implementen reducirá la persecución sindical en nuestro país.

Existe la voluntad de mantener el trabajo en un ordenamiento previamente acordado.

Se conceden concesiones ventajas, en general, beneficios que le corresponden a la clase trabajadora. Se procura lo que necesitan los trabajadores y los líderes sindicales se libran de amenazas. La protección de las relaciones de trabajo o relaciones laborales a través de los pactos colectivos de trabajo, es un avance innegable.

Como se puede observar, existen varias ventajas al negociar de esta manera, se evitan conflictos y la persecución entre la clase trabajadora y los patronos. Por lo tanto cesan las persecuciones a los líderes sindicales, por lo que es el mejor camino para poder convivir sindicatos y patrono.

3.16 La solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, visto por la Organización Internacional de Trabajo

Para llevar adelante la descripción de los modos en que se ha enfocado tradicionalmente la resolución de las situaciones de conflictos laborales, tanto como para poder formular después las ideas aptas para desarrollar propuestas alternativas, se hace necesario precisar los conceptos básicos, para que luego aquellas se hagan inteligibles.

Existe en la doctrina jurislaboralista de la mayoría de los países una clasificación tradicional pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas, y según la cual existen conflictos individuales y colectivos. A su vez, los individuales pueden considerarse como plurindividuales y los colectivos se dividen en económicos

y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho. La importancia de esta clasificación no es meramente académica, pues es en función de tal concepto, que los países de la región han decidido optar por uno u otro medio de solución, sin que esto implique consentir que todos o buena parte lo hayan asumido del mismo modo. En general puede afirmarse que no se advierte una idea rectora o que sobresalga, pues el espectro es suficientemente amplio. Inclusive existe algún caso de países en los que la calificación del conflicto no nace de la naturaleza jurídica del fenómeno, sino de la cantidad de sujetos laborales involucrados.

Por otra parte, esa misma calificación, es la que sirve para definir el órgano de la administración que se ocupará de conocer en el conflicto. Podría señalarse que con variantes, existen cuatro casos de países en la región que han unificado las atribuciones del organismo para entender en los conflictos individuales y colectivos: Brasil, México, Panamá y Canadá. Para el resto y en términos de mayoría, puede decirse que se ha optado por asignar los individuales y los colectivos de derecho a la justicia y los colectivos de interés a las instituciones administrativas de conciliación y arbitraje.

En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y de otra parte, se ha sostenido que también deben incluirse aquellas situaciones que se motivan en distintas razones, tales como acciones de solidaridad o expresiones vinculadas a sucesos de corte político. Estas situaciones

merecerán un comentario específico más adelante.

Resulta útil establecer cuáles son los elementos diferenciadores entre los conflictos colectivos de interés o de derecho. Los primeros involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, de introducir modificaciones en el plexo normativo vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes.

La incorporación de nuevas formas de remuneración, o expresiones novedosas en orden a la jornada o los descansos o la más común reclamación de mejores salarios, pueden ser algunas de las maneras en que los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico.

Jorge Sappia, en su escrito *Justicia Laboral y Medios Alternativos de Solución de Conflictos Colectivos e Individuales del Trabajo*, indica que básicamente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo convenio colectivo de trabajo en discusión. Pero ello no obsta a que surja un enfrentamiento originado fuera de esa discusión ante la aparición de circunstancias – endógenas o exógenas a la relación- no previstas en el convenio vigente y que los sectores reputan que deben ser motivo de una redefinición, como lamentablemente ha ocurrido en los países latinoamericanos con frecuencia y por causa de los procesos inflacionarios. Del costado empleador, podría señalarse la aspiración empresaria de modificar los descansos pagos, o de vincular la mejora

salarial a la mejora de la productividad y quizá también la exigencia de una mayor capacitación de los trabajadores. Entonces cualquiera de estas cuestiones o de otras que no integran el muestrario, en tanto sean expresión de una grave diferencia en torno a la renovación del convenio colectivo, o impliquen un cambio sobre lo que estaba rigiendo hasta el momento de plantearse la petición, y encuentren resistencia en la otra parte, revisten la calidad conflicto de interés.

Por otro lado, el conflicto jurídico o de derecho, implica la protesta por incumplimiento de lo que está normado, de aquello que es ley exigible para las partes de la relación. La pretensión del sector que lanza la reclamación no es la modificación, sino la observancia de lo que está estatuido con antelación, y que la contraparte incumpliría.

Lo habitual suele ser que los conflictos jurídicos asuman la forma individual, esto es, que el trabajador personalmente reclame del empleador que le pague el salario, o le otorgue una vacación o le haga efectiva la liquidación final, luego de ocurrida la desvinculación. Pero existen, quizá en la misma cuantía, situaciones en que los disparadores del conflicto jurídico son los colectivos de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas que exigen el cumplimiento de una norma indiscutiblemente vigente, o impetran una forma determinada de interpretar una disposición en rigor, y en ambos casos encuentran la resistencia de la contraria.

Continúa exponiendo el autor, que entonces aparece ahí, la figura del conflicto colectivo de derecho. Poco importa si en ambos casos de conflictos colectivos la

controversia asume expresiones de fuerza al interior de la relación o despliega efectos hacia el entorno. No es necesaria la adopción de medidas de acción directa de las partes o de alguna de ellas, bastando con que se anuncie la posibilidad de su acaecimiento. Podría decirse basado en lo descrito, que lo habitual sería que los conflictos de interés o económicos sean siempre colectivos y los jurídicos o de derecho sean individuales en la mayoría de las ocasiones, pero la realidad que es mucho más rica que las disquisiciones académicas, revela que es imposible fijar un criterio unívoco en esta cuestión.

El conflicto colectivo asume ribetes de tal, cuando la negociación directa entre la representación de los trabajadores y la del empleador o empleadores no ha podido zanjar la diferencia de criterios, y se quiebra la normalidad de la discusión. El debate exorbita el ámbito de la mesa de relaciones laborales o como se quiera denominar a la sede de las conversaciones habituales y sus efectos alcanzan a la actividad normal de la empresa y de los trabajadores.

El conflicto que interesa a la administración del trabajo, es aquel que introduce modificaciones en la forma en que se desarrollaba la actividad, a partir de la acción de alguna de las partes, que con su determinación, intenta ejercer presión sobre la contraria, para que ésta acepte las pretensiones o desista de ellas, según sea el caso. Tradicionalmente se ha aludido a la huelga, cuando el hecho de presión ha partido de los trabajadores, y al *lock out*, o cierre patronal, cuando ha nacido del sector empleador. Y tradicionalmente también, la autoridad ministerial del trabajo, ha actuado

frente a estas modalidades habituales de ejercicio del conflicto, sosteniendo algunas hipótesis dubitativas acerca de la procedencia de considerar legítimo el adoptar medidas de acción directa de otro tipo.

Empero, la doctrina moderna, sobre todo la procedente desde la Europa latina, ha comenzado a considerar que no sólo la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto, sino que deberían aceptarse también otros modos tales como la huelga de brazos caídos, el trabajo a reglamento, o el paro parcial, desde el costado de los trabajadores. Y desde el otro, debería también acogerse la negativa a otorgar horas extraordinarias, la supresión de algún tipo de premios o la lentificación de las tareas para evitar los beneficios de la productividad. Sin embargo, el examen acerca de la conveniencia de ampliar los criterios no termina allí, pues en el cierre del siglo veinte han comenzado a extenderse las medidas de presión sindical, con las expresiones realizadas fuera del ámbito de la empresa, a través de los cortes de calles o de rutas, la ocupación de la fábrica o de lugares públicos por los trabajadores y también las manifestaciones a las puertas de los domicilios de los propietarios o directivos de las empresas.

CAPÍTULO IV

4. La globalización y su incidencia en el sindicalismo

4.1 Definición de globalización

En el Diccionario de la Real Academia Española define la globalización, entendida como la tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales. Por lo que también se define como la capacidad efectiva para promover en el mercado, un ambiente de inversión favorable al capital transnacional o multinacional de empresas de países ricos. Es un proceso, que pretende eliminar el debate ideológico, para que todo sea centralizado en la economía, el mercado, la competitividad y la eficacia.

La globalización se entiende que: “plantea un nuevo sistema, para hacer olvidar los problemas de las clases sociales, las tensiones entre países pobres y ricos, entre el primer y el tercer mundo, la deuda exterior y otros problemas que afectan a los sectores más pobres del mundo. La globalización desea que exista un pensamiento único, que los que pueden pensar sean los que detentan el poder económico.”³³

4.2 Características

- La formación de un mercado financiero global.
- Deterioro del rol del Estado.
- Los servicios y otros bienes materiales son más importantes que la producción

³³ Gómez Cerda, José. **Cronología del sindicalismo internacional**. pág. 7

de mercaderías, que es la desmaterialización de la economía.

- Rápida innovación de la tecnología, especializada en la informática.
- El poder financiero y las empresas multinacionales han reemplazado a ciertos Estados y aumentan su poder de dependencias hacia los países pobres.
- Reglas internacionales sobre comercio e inversiones que permiten el acceso libre a las inversiones extranjeras a los mercados y servicios nacionales.
- La globalización se opone a las leyes, Convenios y Recomendaciones nacionales e internacionales que vayan a proteger o dar algunas ventajas a los trabajadores.
- La Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), son los instrumentos que sirven a los países ricos para implantar el sistema de globalización.

4.3 Efectos de la globalización frente a los trabajadores

Los principales efectos comprobados del Comercio global se perciben sobre el empleo; en los países industrializados como en los pobres, el desempleo es hoy uno de los principales efectos de la globalización. Además de la crisis del empleo existen otros factores como la flexibilización, el trabajo a tiempo parcial y la falta de responsabilidad de los empresarios para asumir los asuntos sociales, que mantienen el empleo en una inestabilidad constante y permanente. Históricamente el sindicalismo se ha desarrollado con trabajadores asalariados, es decir, los que están trabajando. Cuando aumenta la tasa de desempleo, en esa misma proporción disminuye la tasa de sindicalización.

Las ONG, los movimientos ecológicos, las asociaciones culturales y otras expresiones organizativas tienen una buena presencia en el escenario social; sin embargo, ninguna de esas instituciones puede sustituir al sindicalismo, como expresión representativa de los trabajadores, ni defender el derecho al trabajo y las libertades de los trabajadores y sus organizaciones como lo hace el sindicalismo.

- Efecto de colapso de los servicios públicos

La seguridad social, la salud y educación pública han decaído con los sistemas de privatizaciones. Hoy obtienen servicios aquellas personas o familias que pueden pagar bien los servicios privados. Existe una demanda fuerte para que todos los servicios sean otorgados por el Estado, pero al mismo tiempo se exige que el Estado no intervenga en diversos asuntos.

- Efecto de la globalización es la indefensa del consumidor

Los productores, los comerciantes, los vendedores y especuladores sostienen que todo está en las leyes del mercado, la oferta y la demanda; pero quien paga la consecuencia es el consumidor.

- Efecto de la disminución del rol del Estado

“El Estado, en muchos países, asumió un rol que no le correspondía, como administrador de empresas comerciales, que la corrupción ha sido notable en muchos casos, y es posible que hasta haya sido proteccionista de algunos sectores. Sin embargo, el Estado debe ser el rector de la sociedad política nunca podrá serlo el

mercado. El Estado debe reasumir su rol, especialmente con la responsabilidad social (como la salud, la seguridad social, y la educación), que no pueden ser dejadas al libre juego de la oferta y la demanda; la protección de los más pobres y marginados, la defensa de la soberanía nacional; establecer controles eficaces frente a la inversión extranjera, la protección del patrimonio histórico, las tradiciones y costumbres de los pueblos y la defensa de los consumidores.”³⁴

4.4 Incidencia sindical frente a la globalización

El sindicalismo pretende enfrentar a la globalización por lo que debe tener:

- Mayor grado de unidad de acción, con otras organizaciones sindicales, y con otros tipos de expresión organizadas de los trabajadores y del pueblo en general, sobre temas puntuales, como enfrentar a las empresas multinacionales participar unitariamente ante los organismos de poderes económicos como la OMC, FMI , Banco Mundial.
- Aumento de la tasa de sindicalización, incluyendo al sector informal, campesinos, mujeres y jóvenes trabajadores, desempleados, cooperativistas, pensionados y jubilados, emigrantes y trabajadores de la economía social y toda expresión activa de los trabajadores del campo y la ciudad.
- Programas y planes de luchas para defender a los trabajadores como consumidores, en una sociedad que explota a los sectores más pobres y marginados, especialmente para defenderlos por medio de un sistema de seguridad alimentaría y mejorar la seguridad social.

³⁴ **Ibid.**

- Reivindicar el rol del Estado, para que sea más eficaz y represente auténticamente los intereses de los pueblos.
- Imprimir una visión humanista a todos los procesos frente a la globalización, exponiendo la supremacía del trabajo humano sobre el mercado y el capital.

La renovación del sindicalismo debe darse en todos los aspectos de sus actividades; desde como formar un sindicato, la educación de sus miembros, el comportamiento de los dirigentes, el contenido de la organización, la ideología del sindicalismo.

“El sindicalismo debe aplicar los métodos modernos, de actualidad, y debe expresarse dentro del contexto que vivimos, sin negar los aspectos positivos del pasado.”³⁵

Dentro de la globalización, la competitividad desempeña un papel importante, en su nombre se hacen muchos negocios y se toman medidas políticas refiriéndose a la importancia de la competencia. Lo que antes era rivalidad ahora se conoce como la competitividad, se sitúa en un nivel superior al anterior calificativo.

El sindicalismo de actualidad para ser competitivo, debe ser:

- Eficiente:

Es tener un mayor crecimiento frente a los otros con los que se compete.

- Bien poseionado:

En crecer en los sectores de alto dinamismo, en cantidad (número de afiliados) y en

³⁵ **Ibid.**

calidad (alto nivel de militantes, buen funcionamiento, principios y buenos recursos económicos).

4.5 Sectores dinámicos sindicales

- Son aquellas organizaciones con buenos militantes.
- Actúa con principios y valores.
- Organismos funcionales: Congresos, asambleas, junta directiva.
- Incidencias en su sector, industria o profesión:
- Representatividad.
- Respeto y cumplimiento de los acuerdos y de los Estatutos.
- Se preparan informes y se actúa con transparencia.
- Respeto a los principios y valores del sindicalismo.
- Buena cantidad de afiliados dentro de su sector o región.
- Sensibilidad y solidaridad social.

4.6 Sectores estancados

- Organizaciones sindicales de poca actividad.
- Los organismos de decisión no funcionan bien.
- Tienen pocos afiliados.
- No cumplen con los estatutos ni preparan informes.
- No representan eficazmente su sector, industria o profesión.

Las organizaciones sindicales que quieran ser competitivas, deben analizar cual es el nivel de competencia en que se encuentran, a que otro nivel aspiran y si tienen

voluntad y capacidad para hacerlo. Indudablemente que lo ideal es la situación óptima, pero no siempre todas las organizaciones se encuentran en ese nivel.

Los planes de trabajo deben tener objetivos a alcanzar para elevar el nivel de competitividad. Los planes de trabajo del sindicalismo internacional, así como los de sus organizaciones afiliadas, deben partir de un análisis de la realidad, para ser competitivos y así jugar un papel importante dentro del proceso de globalización.

Los trabajadores deban tener su propia visión del actual proceso de la globalización, en especial todo lo relacionado con el movimiento de los trabajadores.

4.7 El papel del sindicalismo en el mundo político

El sindicalismo no es defensor de los partidos políticos, tampoco de los gobiernos. La historia del sindicalismo, en especial de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), y sus organizaciones nacionales y profesionales afiliadas, ha sido una lucha constante por mantener autonomía e independencia frente a los partidos y los gobiernos; sin embargo, se reconoce que parte de la democracia que hoy existe en gran parte del mundo, se debe en alguna forma al mundo político, como también muchos de los errores.

Es cierto que en el pasado reciente la guerra fría llevó a muchos gobiernos poderosos a la carrera armamentista y la competencia ideológica, donde los partidos políticos se identificaron con alguna de esas formas; por otra parte el mundo se dividió en dos poderosos bloques, que se repartieron el mundo para ellos.

Hoy día la geopolítica de la guerra fría ha sido superada por la geo-economía de la globalización, que sostiene que la seguridad comercial es más importante que la militar.

Por otra parte, la autonomía permite que los propios trabajadores puedan elaborar sus planes de trabajo, su política y estrategia sindical, además de elegir sus dirigentes, sin injerencias ni tuteladas de otros sectores. Ese es el papel protagónico de los trabajadores.

“La globalización tiene una concepción del ser humano, diferente a nuestros criterios, pues limita a los hombres y mujeres a su capacidad de generar beneficios económicos, exalta el individualismo: para la globalización la persona humana es solo un instrumento productor y consumidor.”³⁶

4.8 Comportamiento social de las empresas europeas frente a la globalización

A partir de características actuales del modelo social europeo, al sindicalismo se le debe otorgar un papel de intervención proactiva, nunca defensiva, en el marco de las empresas y de la sociedad en general. Para ello, hay que dotar al capital humano de los instrumentos necesarios para que participe en el sostenimiento de este modelo con la finalidad de cohesionar la sociedad.

El modelo social europeo se basa en conjugar un aparato productivo competitivo a escala internacional con un sistema redistributivo, basado en la negociación colectiva y

³⁶ **Ibid.**

la actuación del estado que hace compatibles las demandas de beneficio económico (empresas), cohesión y justicia social (ciudadanos y trabajadores) y sostenibilidad (medio ambiente).

Desde este punto de vista, la globalización económica es una oportunidad, no un riesgo, siempre que se acompañe de derechos sociales. Derechos enmarcados en el desarrollo de códigos de comportamiento social por parte de las empresas que se reflejen en el marco de las relaciones laborales de las mismas. En este marco de globalización, la competencia es un factor importante en el ámbito económico internacional en el que se mueven, pero depende de cómo se utilizan las ventajas competitivas y la finalidad de las mismas, introduciendo factores que superen las políticas de costes laborales y potenciando, al mismo tiempo, la ecoeficiencia para el desarrollo sostenible, el conocimiento y el desarrollo tecnológico.

Porque la competitividad, desde un punto de vista de un país, no se define solo como la capacidad de ganar mercados exteriores, sino también como la capacidad de no perder cuotas de mercado interior. Y por tanto, es importante que las condiciones laborales, salarios y estabilidad en el empleo, en un país desarrollado se incrementen.

En caso contrario se perderán cuotas de mercado nacional, ya que las producciones de los países desarrollados no se caracterizan por ser productos de bajo costo, sin apenas diferenciación y calidad, ni complejidad tecnológica. Por tanto, un empeoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un país desarrollado como España solo

supondría que cada vez más se demandaran productos más baratos, pero malos, de países menos desarrollados, y por tanto perder competitividad.

La creación y mantenimiento del empleo, así como su calidad y estabilidad vienen siendo objetivos prioritarios para la negociación colectiva en los últimos años, para llevar a cabo este objetivo contribuyen múltiples aspectos como: “la promoción en el acceso al empleo de colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de inserción laboral y profesional; la reducción y ordenación del tiempo de trabajo; la formación y cualificación permanente; la jubilación parcial y los contratos de relevo; la utilización adecuada de la contratación y la intervención sindical sobre los procesos de externalización y subcontratación de actividades. En política de externalización, la acción del sindicato en las empresas debe incorporar la promoción de acuerdos de coordinación entre la empresa principal y las contratistas para facilitar una mayor adecuación de la organización del trabajo y el respeto de las condiciones pactadas colectivamente en las empresas. Para ello, es indispensable garantizar una atención sindical desde la empresa usuaria.”³⁷

Como se ha enmarcado, la globalización ha estado acompañada de una mayor volatilidad de los capitales y una mayor inestabilidad en el crecimiento expresado en las crisis sucesivas de diversos países. Los países centroamericanos, Panamá y República

³⁷Bruno Gómez, Antonio. **Jornadas de derecho laboral**. pág.1

http://www.minerometal.ccoo.es/%5Cficpdf%5C42JORNADAS%20Nov%20BRUNO%20_Definitivo_.pdf

(consulta el 05/06/2010)

Dominicana son más vulnerables que ayer, pues están más expuestas a las oscilaciones de los mercados internacionales, y si los Estados no recuperan la parte fundamental de su papel regulador, no es improbable que se enfrenten en un futuro, a situaciones de ingobernabilidad como las que se han visto en algunos países de Sudamérica.

Un balance del seguimiento al acuerdo tripartito de Santo Domingo, fue presentado por Antonio Montero, en una síntesis recoge la valoración sobre el proceso de diálogo social en cada país, previo y posterior al Acuerdo de Santo Domingo y el balance sobre los avances, logros y dificultades que el movimiento sindical tuvo en la implementación del Acuerdo luego de la 1ra. reunión sindical subregional, realizada en noviembre de 2002 en Antigua, Guatemala. Los diferentes insumos permiten un primer acercamiento a la información necesaria para poder analizar las acciones y prácticas sindicales en los procesos de diálogo social bi y tripartitos, poder socializar y profundizar las propuestas sindicales para una agenda laboral subregional y visualizar los aportes sindicales para avanzar en la formulación de las bases para una estrategia sindical de relaciones laborales y diálogo social. Reconocer el papel que los actores de las relaciones laborales cumplen en los procesos de diálogo y concertación de sus intereses, es un tema de gran importancia para la dinámica laboral de la región.

Para el movimiento sindical, tener su propio balance del papel histórico que han cumplido como actor de ese diálogo, de cara a la defensa de los intereses de la clase trabajadora y de los procesos de democratización de las sociedades en la subregión de

Centro América, Panamá y República Dominicana, se vuelve un factor determinante para evaluarse y diseñar sus estrategias hacia el futuro.

La globalización es objeto de debate en el escenario político actual. Sin embargo, la discusión tiende a ser fragmentada, con opiniones que a menudo están polarizadas debido a consideraciones de política o geografía. Algunos culpan a la globalización de generar mayor desempleo y pobreza, otros la ven como una manera de solucionar esos problemas, pero la atención y los estudios sobre el tema se concentran más en los mercados o en las ganancias o pérdidas económicas que en el impacto de la globalización sobre la vida y el trabajo de las personas, de sus familias y de sus sociedades.

Esta falta de consenso dificulta el desarrollo de políticas nacionales e internacionales. La forma inadecuada en que se aborda el lado humano de la globalización dificulta la comprensión de las fuerzas de cambio que genera y de la forma en que reaccionan las personas. Es necesario conocer mejor este fenómeno para responder con políticas más certeras.

Frente a este escenario, la Organización Internacional del Trabajo lanzó en febrero de 2002 la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, un órgano independiente con el objetivo de llevar el debate desde el terreno de la confrontación al del diálogo, para generar condiciones que permitan pasar a la acción. ¿De qué manera la globalización puede beneficiar a un mayor número de personas? la comisión exploró formas innovadoras y sostenibles que permitirían combinar objetivos económicos,

sociales y ambientales con el fin de lograr que la globalización funcione para todos. Basada en la experiencia acumulada, hizo una serie de recomendaciones que tienen como punto de partida un mayor consenso entre actores clave. El informe final de la Comisión, *Por una globalización justa: crear oportunidades para todos*. Fue publicado en febrero de 2004.

Para finalizar, se deduce que la incorporación a la acción sindical de la nueva frontera que supone la dimensión supranacional, repercute sobre la forma de producción de reglas vinculantes sobre las relaciones laborales más tradicional de la acción sindical, la negociación colectiva. Hay que tener en cuenta que la negociación colectiva presenta un producto típico, el convenio colectivo, como resultado normal de dicha actividad, producto sobre el que existe una acabada teorización en la que se caracteriza la figura y se la integra en el ordenamiento jurídico estatal, precisando su carácter de fuente del derecho y los efectos jurídicos que despliega. Esta tipicidad del instrumento regulativo por excelencia proveniente de la autonomía colectiva puede que no se reconozca en la nueva dimensión supranacional de la acción sindical. Es decir que en esta dimensión comienzan a aparecer nuevos productos reguladores de las relaciones laborales basados en el principio de autonomía colectiva, pero que carecen de la precisión taxonómica de los conceptos clásicos.

CAPÍTULO V

5. Algunas de las denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo de la persecución, amenaza y asesinato de los líderes sindicales de Guatemala

5.1. Persecución contra trabajadores

“La trabajadora Zoila Bartola Rivera y el trabajador Billy Renato Reyes Rivera, prestaban sus servicios a la señora Sara Krawietz Wizel, como niñera y chofer, desde hace quince años la primera y de dos años el segundo. La señora Krawietz Wizel como patrono y siendo profesional de la medicina, incumplió con inscribir a sus trabajadores en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social lo que derivó en la falta de acceso de la trabajadora Zoila Bartola Rivera a servicios preventivos de salud y que ha derivado en que actualmente padezca de una grave enfermedad en el útero que pone en riesgo su vida y que no reciba atención para la diabetes que padece.”³⁸

En días anteriores, dicha señora fue asaltada por gente armada que se introdujo en su vivienda robándole objetos personales, hecho en el cual encontró un mecanismo de presión para tratar de coaccionar a los trabajadores a quienes les exigió que presentaran su renuncia al trabajo, ello con el objeto de evadir el pago del pasivo laboral, la bonificación regulada en el Decreto 37-2001 que no les pagó durante la relación laboral, las vacaciones que no les otorgó y las demás sanciones que hubiese

³⁸ Algunas denuncias presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org/public/spanis/index.htm> (consulta realizada el 05/05/2007)

podido ser objeto así como el cumplimiento de los demás derechos que asistían a los trabajadores.

“Entre las amenazas que conformaban la coacción se encontraba la apresarlos, aludiendo que la abogada que le llevaba su divorcio tenía muchas amistades en la Policía Nacional Civil. Ante esto, dichos trabajadores presentaron su denuncia al Ministerio Público el día 14 de noviembre de 2005 la cual fue recibida por la Auxiliar Fiscal Ana María Ochoa Ramírez en donde se denuncian amenazas y coacciones por parte del patrono para forzarlos a presentar sus renuncias al puesto de trabajo.”³⁹

El día 15 de noviembre de 2005, los trabajadores, a quienes no se les permitió ingresar a sus respectivos trabajos, acudieron a hacer la denuncia de despido a la Inspección General de Trabajo para que les asignara un Inspector de Trabajo que llevara el caso.

En la Inspección de Trabajo se les indicó que debían pasar previamente a las ventanillas en las cuales se les hacía el cálculo de las prestaciones laborales, a donde acudieron, resultando una liquidación de Q.40,523.12 para la trabajadora Zoila Bartola Rivera y de Q. 14,200.30 para el trabajador Billy Renato Reyes Rivera.

Al regresar a la ventanilla para que les tomaran la denuncia les dijeron que “el sistema no admitía que se les asignara un Inspector de Trabajo el mismo día que se les hacía el cálculo de las prestaciones y que, con dichos cálculos, debían ir con el patrono para que les pagara sus prestaciones y que, si les ofrecía menos que lo aceptaran porque

³⁹ **Ibid**

un juicio duraría mucho tiempo después del cual podría pasar que aunque lo ganaran no podrían cobrar ni un centavo...”. Ante esto, y siguiendo las instrucciones de la Inspección de Trabajo, los trabajadores contactaron a la señora Sara Krawietz Wizel quien los citó para el día 18 de noviembre de 2005 a las 12 horas.

“Los trabajadores asistieron junto a la esposa de uno de ellos (Silvia Lucrecia Guerra Bolaños) y ella los llevó a la oficina de un abogado licenciado Rudy Federico Escobar Villagrán, para que le firmaran los finiquitos, no obstante, les ofreció el pago de menos de una cuarta parte de las prestaciones que les correspondían por lo que los trabajadores no aceptaron y salieron del lugar como a eso de las 12:30 horas con la intención de dirigirse a la Inspección General de Trabajo en un vehículo que les habían prestado para transportarse dado el estado de salud de la señora Zoila Bartola Rivera. Dicho Abogado les entregó a los trabajadores una tarjeta de presentación por si reconsideraban la propuesta de la señora Sara Krawietz Wizel.”⁴⁰

Al dirigirse hacia donde habían dejado aparcado el vehículo, un sujeto vestido de civil, les apuntó con un arma de grueso calibre y, debido a que no se identificó, creyeron que se trataba de un asalto ante lo cual le manifestaron que no opondrían resistencia y que se llevaran todo lo que tenían, pero poco después apareció un vehículo de la Policía Nacional Civil de donde bajaron varios agentes del Servicio de Investigación Criminal (SIC) quienes con lujo de fuerza tiraron a las mujeres al suelo apuntándoles con las armas que portaban y al trabajador Billy Renato Reyes Rivera lo golpearon fuertemente en repetidas ocasiones.

⁴⁰ **Ibid**

“Cuando el dijo que llamaría a un abogado le quitaron su teléfono celular el cual quedó en poder de los agentes policíacos. Pocos instantes después los subieron al vehículo de la Policía Nacional Civil en donde les taparon la cara con una especie de capuchas que les impedían la visibilidad y los llevaron a un lugar que no era una estación de policía en donde comenzaron a golpear y amenazar con matarlos si no confesaban que se habían robado unas joyas a lo cual se resistieron indicándole a los agentes que ya había gente buscándolos y que sabían a donde habían ido. Ante esto, la tortura cesó y los llevaron a la Dirección General de la Policía Nacional con las caras tapadas para que no vieran el lugar en el cual los habían mantenido en donde le devolvieron el teléfono para que informaran a sus familias que se encontraban detenidos.”⁴¹

Luego de esto, fueron consignados al Juzgado Segundo de Paz Penal de Turno mediante el oficio número 870-05 Ref. Suscrito por Hugo Leonel López, Segundo Jefe de Sección, sin embargo, en dicha previsión policial, se hace referencia a una hora y lugar distinto del lugar y hora en que fueron detenidos a efecto de ocultar el tiempo en el que habían sido llevados al lugar en donde los torturaron figurando el mismo documento como agentes captores a los agentes investigadores Mibsan Adiel Osorio González, Martir García Hernández, Jelmon Reyes Martínez y Rene Samayoa Barrientos.

“Además de incurrir en falsedad en cuanto al lugar y hora de la captura, aduce que les decomisaron elementos de prueba creados e implantados por los agentes captores así

⁴¹ **Ibid**

como el vehículo el cual se había quedado en el lugar y debido a que entre los papeles de identificación de los detenidos se encontraba la tarjeta de circulación del vehículo mandaron posteriormente a un agente a traerlo, los agentes de la Policía Nacional Civil afirman que recibieron una denuncia de parte de la señora Sara Krawietz Wizel a las 16 horas del 18 de noviembre de 2005 y que realizaron la captura a las 16:30 horas de ese día, momento en el cual ya tenían conocimiento del parte 974-05 de la Comisaría 11 de la Ciudad Capital, en el cual constaba la denuncia. Como es evidente, nuestra eficiente policía en 30 minutos recibió la denuncia, asignó agentes, recibió el parte de la Comisaría 11, organizó y montó una vigilancia estática y detuvo a los trabajadores y no pudo investigar una denuncia relacionada con el hecho que había sido presentada al Ministerio Público 4 días antes.”⁴²

La ilegalidad de la detención, la falsedad del parte policiaco y los abusos de que fueron objeto los trabajadores por parte de la Policía Nacional Civil fueron descritos al Juez de Turno que recibió sus primeras declaraciones y se le solicitó que ordenara un dictamen dactiloscópico de la supuesta evidencia el cual se les dijo que lo solicitaran ante el Juez de Primera Instancia.

Es preciso señalar que se les imputa una supuesta extorsión por Q.30,000.00 cuando solo por prestaciones laborales, los trabajadores tenían derecho a Q.54,723.42 y que de ir a juicio, por concepto de daños y perjuicios y salarios no pagados, esa suma hubiese podido incrementarse a mas de Q. 130,000.00.

⁴² **Ibid**

“Hasta el momento, la percepción que existe, teniendo como antecedentes los casos de otras empresas es que los patronos están recurriendo a la penalización de los conflictos laborales a efecto de coaccionar a los trabajadores para que renuncien a sus derechos y que, en ese fin, cuentan con una entidad policíaca, un Ministerio Público y un poder judicial que colaboran al no deslindar lo laboral de lo penal y actuar arbitrariamente contra los trabajadores así como al no perseguir y sancionar por la vía penal a los patronos que apliquen estas estrategias para evadir sus responsabilidades patronales, pese a que el Código Penal regula delitos como: la acusación y denuncia falsa y la simulación de delito que claramente enmarcan tales actos. Como un aspecto preocupante y sobre el cual consideramos debe indagarse, el patrono, al igual que otras empresas que reciben servicios de seguridad por parte de la empresa conocida como Grupo Golán.”⁴³

Hasta el día de hoy, los trabajadores Zoila Bartola Rivera, Billy Renato Reyes Rivera y su esposa Silvia Lucrecia Guerra Bolaños, además de mantenerse impunes los atropellos a su libertad individual así como a su integridad física y mental de que fueron objeto a manos del SIC de la Policía Nacional Civil, se encuentran detenidos injustamente debido a una maniobra de su patrono Sara Krawietz Wizel para evadir el cumplimiento de las obligaciones que le impone la ley, todo lo cual hubiese podido ser evitado si la situación de los derechos laborales de tales trabajadores hubiese sido tratada diligentemente por la Inspección General de Trabajo, que al enviarlos a solicitar su pago sin el acompañamiento de un Inspector de Trabajo, los colocó en una situación de vulnerabilidad ideal para la aplicación de tales estrategias.

⁴³ **Ibid**

Igualmente, denunciar el actuar de la Policía Nacional Civil y de su unidad denominada SIC, se ha colocado en riesgo sus vidas y su integridad física toda vez que se exponen a represalias contra ellos, sus familias y, no descartamos que también contra UNSITRAGUA, su dirigencia y su personal por esta denuncia, de parte de los agentes policíacos que hayan ejecutado o encubierto tales atropellos.

Es menester señalar que debido al estado de salud de la señora Zoila Bartola Rivera, esta situación ha puesto en grave riesgo su salud y su vida. Ante la existencia de listas negras en Guatemala, manejadas especialmente a través de los servicios que se ofrecen y venden bajo el nombre de Infor Net y Animaxión –Juicios al Día-, esta acción penal perjudica a dichos trabajadores puesto que, según tales listas, no resultan recomendables para la obtención de empleo o de créditos.

“Además de todo ello, el no haber tomado la denuncia por el despido y asignado inspector de trabajo para el caso tiene en estas circunstancias algunos efectos jurídicos: El primero que la detención impide a los trabajadores asistir nuevamente a la Inspección General de Trabajo para que -ahora sí- y luego de lo provocado por la Inspección de Trabajo, se les tome la denuncia por lo que se corre el riesgo de que el derecho prescriba y; el segundo, que el formulario de cálculo de prestaciones no tiene efectos de denuncia por lo cual ni interrumpe la prescripción ni permite que el patrono sea citado, por lo cual el patrono podría alegar una causal de despido toda vez que podría afirmar que los trabajadores no se presentaron a su trabajo negando haberlos

despedido y presentar un aviso a la propia Inspección –que en este caso recibiría y validaría con su sello de recibo sin trámite alguno- de que los despide con causal justificada.”⁴⁴

5.2 Detención de dirigentes sindicales

Uno de los temas más graves de violación a la libertad sindical es el asesinato desaparición o amenazas contra los dirigentes sindicales o trabajadores. Lamentablemente, Guatemala no ha sido ajeno a la muerte, desaparición y amenaza de dirigentes y trabajadores.

La metodología de trabajo a fin de acallar a las masas ha sido el uso de los aparatos represivos del Estado en contra de los sindicatos por parte de los propietarios de los medios de producción, causando la unidad y lucha de contrarios la cual está inmerso en el problema social–económico que conlleva la lucha de clases en la cual se desangra Guatemala.

Muestra de ellos son los siguientes casos, descritos a continuación, los cuales fueron presentados ante la Organización Internacional del Trabajo, máximo órgano que tiene jurisdicción sobre la problemática de la libertad sindical en Guatemala debido a los acuerdos internacionales que ha celebrado nuestra nación con esta entidad internacional. Por lo tanto, le compete debido a que puede hacer pronunciamientos en contra de tal persecución que se da en contra de los líderes sindicales en nuestro país.

⁴⁴ **Ibid.**

Los siguientes casos han sido tomados del libro Libertad sindical en Guatemala, análisis de resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA, los cuales ilustran en mínima parte la persecución sindical en Guatemala.

- Caso 1595

La Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) alegó que ante la decisión del Sindicato de Trabajadores Campesinos de la Finca La Patria de afiliarse a la CGTG y de emplazar a la empresa a fin de poner un término a los despidos masivos que se llevan a cabo, la empresa con la colaboración del Ejército Nacional, reprimió a los trabajadores, dando muerte a uno de ellos el día 5 de agosto de 1989. Los querellantes alegan el despido de 40 trabajadores.

El Comité constató en su doscientos ochenta y cuatro informe, que el Gobierno o bien no había respondido a los alegatos o bien lo había hecho de manera incompleta, limitándose a declarar esencialmente que las organizaciones sindicales mencionadas en los alegatos disponían de los correspondientes recursos administrativos y judiciales.

El Gobierno responde que el 20 de octubre de 1993 en el caso de la Finca La Patria se encuentra en trámite ante los tribunales y no bajo la competencia administrativa. El Comité de Libertad Sindical deplora que el Gobierno no haya respondido al asesinato de un trabajador en la Finca La Patria sucedido el 5 de agosto de 1989, en la persona

de Joaquín Isidro Duarte Lemus durante un conflicto colectivo.

- Caso 1743

En sus comunicaciones de julio de 1995, se informa que la señora Flor de Maria Salguero de Laparra, sindicalista de la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustrias y Similares (FESTRAS) organizadora sindical en el sector de las maquilas, recibió amenazas de muerte el 17 de mayo de 1995; fue secuestrada, drogada, golpeada y violada; posteriormente una vez liberada recibió nuevas llamadas telefónicas e intimidatorias, recordándole el daño que le habían causado el 17 de mayo.

El Señor Ivo Adilio García Rivera, dirigente del Sindicato de Trabajadores de Luz y Fuerza fue secuestrado y liberado al día siguiente tras fuertes presiones psicológicas encontrándose a estos hechos ligados a un paro de labores en agosto de 1995.

Por otra parte, el asesinato del Señor Eric Osberto Berganza Pacheco, dirigente del Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación el 23 de julio de 1995 mientras regresaba a su casa, fue vilmente acribillado a tiros y su caso aún no ha sido resuelto.

- Caso 1876

En sus comunicaciones de tres de abril y 29 de mayo de 1996, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) alega una serie de graves violaciones de Derechos Humanos en perjuicio de sindicalistas, el secuestro del Señor Salvador Archila Miranda, trabajador de la finca Los Cerros, el 31 de marzo de 1996, desconociéndose a la fecha su paradero.

El secuestro de la señora Vilma Cristina González, en febrero de 1996 por cuatro hombres que por varias horas la retuvieron en la que fue ultrajada, torturada y sedada. Se le advirtió que dejara sus actividades sindicales y que abandonara el país al igual que su hermano el cual fungía a la fecha como Secretario General de la Federación Sindical de Empleados Bancarios y que caso contrario, ambos serían asesinados.

Estos pocos casos, son una muestra de los atentados que han sufrido y siguen sufriendo los dirigentes de los sindicatos en nuestro país. Los pactos y contratos colectivos de trabajo, son la mejor forma de poder pautar entre los patronos y trabajadores, por lo que la presión de los conflictos laborales baja, por ser obligatorio el cumplimiento de los mismos entre las partes que lo suscriben.

CONCLUSIONES

1. Los sindicatos en Guatemala, desde su origen, han luchado por los derechos laborales, en contraposición a esto los patronos iniciaron una persecución con el objeto de restringirles su derecho constitucional a la libertad sindical, reprimiendo a los mismos, según lo constatado en los antecedentes históricos, en los cuales se determinó que la amenaza, persecución y asesinato de los dirigentes sindicales, es una práctica utilizada hasta el día de hoy por los opositores sindicales.
2. La no implementación de los contratos y pactos colectivos de condiciones de trabajo y falta de conciencia social de trabajadores y patronos en conflicto, provoca desavenencias y fricciones, por lo que no teniendo ambas partes un mandato que los obligue a cumplir con lo pactado, es donde se llega a la problemática de que los mismos tomen represalias unos a otros.
3. La globalización es objeto de debate en el escenario político actual, sin embargo la discusión tiende a ser fragmentada, algunos culpan a la globalización de generar mayor desempleo y pobreza, otros la ven como la manera de solucionar esos problemas, pero la atención se concentra más en los mercados y las ganancias o pérdidas económicas, que en el impacto de la globalización sobre la vida y el trabajo de las personas, de sus familias y de sus sociedades.

RECOMENDACIONES

1. Para evitar la amenaza, persecución y asesinato de los dirigentes sindicales es necesaria la implementación de los contratos y pactos colectivos de condiciones de trabajo, por parte de los trabajadores y patronos, en virtud de tener el carácter de ley profesional obliga a las partes a su cumplimiento, siendo indispensable el diálogo, aunado a una conciencia social, por lo que se hace necesario un compromiso entre los mismos como mecanismo para lograr un entendimiento y así evitar los enfrentamientos.
2. Los Jueces de Trabajo y Previsión Social deben otorgar todas las medidas que tiendan a garantizar la integridad de los trabajadores, debiendo otorgarles todas las medidas que tiendan a garantizar su integridad, con el objeto de prevenir la persecución y la muerte de las personas que han tenido la voluntad y fuerza para hacer frente a los problemas laborales; con el objeto de confiar que su lucha esta protegida por el Estado, y así poder lograr la superación de las masas laborales.
3. La falta de consenso entre patronos y trabajadores dificulta el desarrollo de políticas nacionales e internacionales que permiten abordar el tema de la globalización en el contexto de laborantes y como persona humana, lo que dificulta la comprensión de las fuerzas que generan ese cambio, por lo que se hace necesario un mejor conocimiento del mismo, para que la clase trabajadora conozca del tema y responda ante sus necesidades.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD DE SANTILLÁN, Diego. **Historia del movimiento obrero**. Bilbao, España. Ed. Zero 1970
- AISA, JAVIER Y ARBEOLA, Víctor Manuel. **Historia de la unión general de trabajadores (U.G.T.)**. Bilbao, Barcelona, España. Ed. Zero 1975
- ALMENDROS MORCILLO, Fernando. **El sindicalismo de clase en España (1939-1977)**. Barcelona, España: Ed. Península 1978.
- AMARRIO G, Jesús. **El positivismo en Guatemala**. Jorge Skinner Kleé, Revolución y Derecho. Seminario de Integración Social. Guatemala, Guatemala. Ed. Universitaria, USAC 1970.
- ARÉVALO MARTÍNEZ, Rafael. **La tiranía de M. E. Cabrera**. Guatemala, Guatemala. Ed. San José Guatemala. 1982.
- ARIAS ESCOBEDO, Osvaldo. **Breve diccionario del movimiento obrero y popular latinoamericano en el siglo XX**. México, D.F. Ed. Instituto de Investigaciones Históricas, 1994
- ASÍES. **Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala**. Asociación de investigación y Estudios Sociales. 4t. Guatemala, Guatemala. Ed. Piedra Santa 1991.
- BAUTISTA MONZÓN, Mario Gabriel. **La pérdida de la calidad de dirigente sindical como consecuencia de la pérdida de la calidad de trabajador de la empresa**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala Ed. Mayte 2003
- BETETA CASTRO, Amílcar Leonel. **Lecciones básicas de derecho sustantivo del trabajo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala. Ed. Offset Camaja. 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 14^a. Ed. Revisada, actualizada y ampliada por Luís Alcalá-Zamora y Castillo. Libro de Edición Argentina, Buenos Aires Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1979.
- COVIELLO, Nicolás. **La terminación de los contratos de trabajo**. Distrito Federal México: Ed. U.T.E.H.A. Unión tipográfica Ed. hispana americana 1984.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo** Guatemala, Guatemala: Ed. Litografía Orión. 1998.

- EDGAR, Ricardo. **El movimiento obrero latinoamericano: historia de una clase subalterna**. Madrid, España. Ed. Alianza, 1988.
- ESTRADA, Jorge. **Libertad Sindical en Guatemala**. Guatemala, Guatemala: s.e. 2003.
- FUENTES ARAGON, Jorge Homero. **El Caso Guatemala, las Organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales**. Guatemala, Guatemala. s.e. (s/f).
- GALICH, Manuel. **Por qué lucha Guatemala, Arévalo y Arbenz: dos hombres contra un imperio**. Buenos Aires Argentina. Ed. Elmer. 1962.
- GODIO, Julio. **Historia del movimiento obrero latinoamericano; nacionalismo y comunismo 1918-1930**. San José, Costa Rica. Ed. Nueva Sociedad. 1987.
- GONZÁLEZ QUEZADA, Carlos. **Análisis político de 1978 y sus implicaciones para el 79**. Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Guatemala. (s/f).
- GUERRA BORGES, Carlos. **Guatemala: tres tiempos de una historia inconclusa**. México, D.F. Ed. Universidad Autónoma Mexicana. 1987.
- GÓMEZ CASAS, Juan. **Historia del anarcosindicalismo español**. Madrid, España. Ed. Zero, 1978.
- GÓMEZ, Alfredo. **Anarquismo y anarcosindicalismo en América Latina**. Barcelona, España. Ibérica de Ediciones, 1980.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajador**. Buenos Aires, Argentina, Ed. De Palma. 1962.
- LÓPEZ, Guillermo. **Estructura de las organizaciones sindicales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Omeba. 1992
- LÓPEZ GUIZAR, Guillermo. **La organización internacional del trabajo, en derecho colectivo del trabajo**. Seminario de actualización. Guatemala, Guatemala: octubre-noviembre 2000.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Guatemala, Guatemala. Editorial Universitaria 1979.
- MATÍA PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y VIDA SORIA, J.: **Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos**. Madrid, España. s.e. 1982.

- MELLADO, Alfonso C. L.: **Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva.** Valencia, España. s.e. 1993.
- NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Editorial universitaria, Guatemala, Guatemala Ed. Centroamérica, impreso No. 1,176. 1979.
- OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Memorias: La historia del movimiento obrero.** Guatemala, Guatemala. Ed. Universitaria, 1978.
- PALACIOS BARRIOS de, Vilma Leticia. **El impacto social que produce el desconocimiento de los dirigentes sindicales que llevan a las masas a error.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala. Ed. C.dapal. 2001.
- PENAGOS RAMÍREZ, Mario Humberto. **Facultad de los trabajadores del organismo judicial, contenido en el artículo 22 del pacto colectivo de condiciones de trabajo.** Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala, Guatemala, Guatemala. Ed. Mayte. 2001.
- SALA FRANCO, Alfonso Medalla. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva.** Valencia, España. Ed. Franco, 1996.
- TUÑÓN DE LARA, Manuel. **El movimiento obrero en la historia de España.** Madrid, España. Ed. Taurus 1972.
- VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. **Fundamentos y ámbitos de la autonomía colectiva.** En revista Laborem, de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Lima Perú: s.e. 1991.
- VIVANCO, Jorge. **Régimen jurídico de las organizaciones sindicales,** Buenos Aires, Argentina. Ed. Depalma (s/f).
- VON POTOBY, G. W. **La organización internacional del trabajo.** Madrid, España. Ed. Reus S.A., 1998

Legislación

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. Emitido el 29 de abril de 1961. Guatemala.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.
Decreto 71-86 del Congreso de la República. Emitido el 15 de diciembre de 1986.
Guatemala.