

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

**SOBRE LA HUELGA LEGAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN
FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESTATAL PARA ASISTIR A LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PRIVADO QUE PROMUEVAN SU REALIZACIÓN**

MYNOR ALFREDO GARCÍA GAMARRO

GUATEMALA, MAYO DE 2012

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

**SOBRE LA HUELGA LEGAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN
FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESTATAL PARA ASISTIR A LOS TRABAJADORES
DEL SECTOR PRIVADO QUE PROMUEVAN SU REALIZACIÓN**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR ALFREDO GARCÍA GAMARRO

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2012

**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. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Días
VOCAL IV:	Br. Modesto José Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

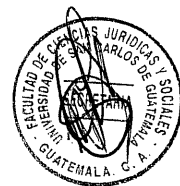
PRESIDENTE:	Lic. José Luis De León Melgar
VOCAL:	Lic. Omar Rafael Ramírez Corzo
SECRETARIO:	Lic. Gustavo Adolfo Barreno Queme

Segunda Fase:

PRESIDENTE:	Lic. Jorge Mario Álvarez Quirós
VOCAL:	Lic. Ramiro Toledo Álvarez
SECRETARIO:	Lic. Estuardo Abel Franco Rodas

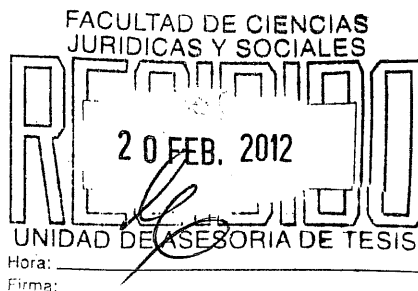
NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

MAURICIO FERNANDO ORDOÑEZ GARCÍA
Abogado y Notario
Colegiado número: 6932



Ciudad de Guatemala, veinte de febrero de dos mil doce

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



Estimado Lic. Castro:

Con relación al honroso nombramiento para asesorar el trabajo de tesis del estudiante Br. MYNOR ALFREDO GARCÍA GAMARRO, carné número 200319526, intitulada "SOBRE LA HUELGA LEGAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESTATAL PARA ASISTIR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PROMUEVAN SU REALIZACIÓN", respetuosamente comparezco a presentar mi dictamen.

En el desarrollo de la asesoría del presente trabajo de tesis se consensuó con el bachiller García Gamarro lo relativo al bosquejo preliminar de temas y la necesidad de modificarlo para alcanzar una mejor intelección de la problemática denunciada y de su posible solución y debido a que la anuencia del estudiante ha sido positiva en cuanto al cambio sugerido, el objetivo del mismo se ha cumplido pues dicho bosquejo dio lugar a un índice y, por tanto, a un contenido capitular orientado con mayor éxito a robustecer los hallazgos documentados en la investigación final.

El contenido científico y técnico de la presente tesis encuentra su mayor punto de relevancia en el establecimiento de la causa fundamental por la que en Guatemala, específicamente en el departamento que lleva el mismo nombre, no se ejercita el derecho de huelga por parte de los trabajadores del sector privado, para ello el postulante se ha basado en las técnicas de investigación más adecuadas tales como la entrevista, trabajo de campo, contacto experimental con la realidad circundante, y por supuesto, se ha basado en la más notabilísima referencia bibliográfica tanto nacional como internacional, todo desde un enfoque metodológico dialéctico que por virtud de agudas inducciones, deducciones, síntesis y análisis comparativos ha dado por resultado la instauración de un verdadero método científico que le ha permitido proponer una solución a la problemática encontrada, lo cual se desarrolla en el último de los capítulos que conforman la tesina en cuestión, la que ha sido redactada en un lenguaje de alto nivel científico. Sobre esa base, las conclusiones

MAURICIO FERNANDO ORDOÑEZ GARCÍA
Abogado y Notario
Colegiado número: 6932



evidencian una realidad social guatemalteca que necesita urgentemente ser transformada para la instauración de un verdadero régimen económico y social justo y equitativo, y de ello se ocupa en sus recomendaciones, en las cuales se advierte una perfecta correspondencia con las referidas conclusiones.

Por lo tanto, como asesor APRUEBO el trabajo de investigación comentado, pues considero que reúne los requisitos estipulados en el **Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, y en consecuencia me permito recomendar al señor Jefe de la Unidad de Tesis, que el mismo continúe con el proceso correspondiente hasta llegar a su aprobación e impresión para ser materia de discusión en el examen de rigor.

Respetuosa y atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mauricio F. Ordóñez García". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

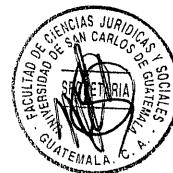
Lic. Mauricio F. Ordóñez García
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): AMARILIS ONDINA NAVAS
PORTILLO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
MYNOR ALFREDO GARCÍA GAMARRO, CARNE NO.200319526 intitulado
"SOBRE LA HUELGA LEGAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR
UN FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESTATAL PARA ASISTIR A LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PROMUEVAN SU
REALIZACIÓN "

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

LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
LEGM/emr





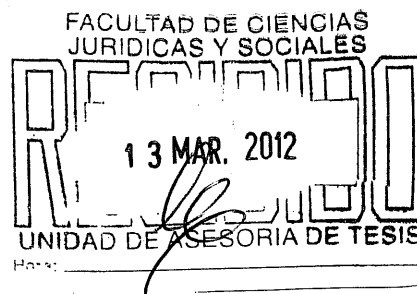
AMARILIS ONDINA NAVAS PORTILLO

Abogada y Notaria

Colegiado número: 5404

Ciudad de Guatemala, trece de marzo de dos mil doce.

Licenciado
Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Estimado Lic. Guzmán:

Derivado del apreciable nombramiento para revisar el trabajo de tesis del estudiante Br. MYNOR ALFREDO GARCÍA GAMARRO, carné número 200319526, intitulada: "SOBRE LA HUELGA LEGAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESTATAL PARA ASISTIR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PROMUEVAN SU REALIZACIÓN", respetuosamente comparezco a presentar mi dictamen.

Del análisis pormenorizado del trabajo de tesis y de la documentación adjunta, advertí que el informe final presentaba un nivel concreción completo. Ello resulta conteste con el hecho de que el estudiante ha invertido casi un año en su elaboración. A lo largo de ese tiempo, procuró y realizó las entrevistas que planeó desde un principio, obteniendo los resultados deseados, entre otras técnicas empleadas, de las cuales me ocuparé más adelante. Sin embargo, consideré oportuno y necesario recomendar la modificación del capítulo tercero, pues el mismo contenía parte de la investigación de campo, por lo que dicho contenido pasó a formar el ANEXO I.

El desarrollo de dicha tarea se logró con prontitud adecuada y justa, gracias a la disposición tanto del postulante como de mi persona, por lo que fue posible concluirla luego de ocho reuniones sostenidas diariamente del cinco al doce de marzo del presente año, con un promedio de cinco horas efectivas invertidas en ello.

Del resultado se evidencia un contenido científico y técnico que, ahora sí, según mi parecer, encuentra su mayor punto de relevancia científica en el establecimiento de la causa fundamental por la que en Guatemala, específicamente en el departamento de Guatemala, no se ejercita el derecho de huelga por parte de los trabajadores del sector privado. Por lo demás, concuerdo en todos sus extremos con mi colega asesor, y así, constaté que el



AMARILIS ONDINA NAVAS PORTILLO


Abogada y Notaria

Colegiado número: 5404

postulante se ha basado en las técnicas de investigación más adecuadas tales como la entrevista, contacto experimental con la realidad circundante, y por supuesto, en la más superlativa referencia bibliográfica, para ello se ha conducido en cada etapa con base en un enfoque, efectivamente, metodológico dialéctico, lo que le ha permitido adentrarse en agudas inducciones, deducciones, síntesis y análisis comparativos que, a su vez, le remitieron inexorablemente a proponer una solución a la problemática encontrada, lo cual desarrolla en el último de los capítulos que conforman la tesina en cuestión, la que, además, ha sido redactada en estricto apego a un lenguaje con rigor científico. Así las cosas, las conclusiones a que arribó el postulante, evidencian la necesidad de crear el fondo recomendado, pues ello seguramente contribuiría a un cambio sustantivo y cualitativo de la realidad social guatemalteca, la cual necesita urgentemente ser transformada para la instauración de un verdadero régimen económico y social justo y equitativo, y de ello se ocupa en sus recomendaciones, en las cuales, también la revisora advierte una correcta correspondencia con las referidas conclusiones.

Por lo tanto, en mi calidad de revisora APRUEBO el trabajo de investigación relacionado, pues considero que reúne los requisitos estipulados en el **Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala**, y en consecuencia me permito recomendar al señor Jefe de la Unidad de Tesis, que el mismo continúe con el proceso correspondiente hasta llegar a su aprobación e impresión para ser materia de discusión en el examen respectivo.

Atentamente,


LICENCIADA
Amarilis Ondina Navas Portillo
ABOGADA Y NOTARIA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de mayo de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante MYNOR ALFREDO GARCÍA GAMARRO titulado SOBRE LA HUELGA LEGAL EN GUATEMALA Y LA NECESIDAD DE CREAR UN FONDO DE CAPITALIZACIÓN ESTATAL PARA ASISTIR A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO QUE PROMUEVAN SU REALIZACIÓN. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.





DEDICATORIA

A GUATEMALA:

Hace algunos años leí un breve ensayo de Vargas Llosa en el que, sin ser el centro del mismo, recordaba a ese humanista extraordinario llamado Jean-Paul Sartre, cuando dijo que "las palabras son actos y que la literatura ayuda a vivir a la gente y puede cambiar la historia".

Aquel postulado inmediatamente se arraigó en mi conciencia y subconscientemente se ha explayado en casi todos los ambientes de mi existencia. Unido vino también el entendimiento de que aquellos pocos años de estudio de estas hermosas ciencias del derecho y la sociología, me empezaban a exigir una postura activa ante ellas. Animado de la esperanza de serle particularmente útil, desde entonces me pienso obligado a entender nuestro actual sistema de cosas, y así intentar identificar sus males y procurar su cura.

Y este ensayo es fruto humilde de esa obligación. Por ello está dedicado a Guatemala y sus problemas, que son nuestros, que son los de todos.

Lo dijo Asturias con mejores palabras: "Y en eso estamos ahora. La búsqueda de las palabras actantes. Y los problemas del hombre por añadidura. La evasión es imposible. El hombre. Sus problemas."

A MI FAMILIA Y
AMIGOS:

De manera que si con este ensayo lograra, quizá no ahora, pero lograra al fin un cambio sustantivo, por minúsculo que sea, entonces quisiera que ello fuera en abono a la infinita deuda que tengo con tantas personas a las que amo profundamente, familia y amigos, a quienes nunca podré agradecer bastante por todo lo que me han dado y que tengo por bien recibido a dos manos.

A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA:

Por el orgullo de haber ocupado sus aulas, llenas de una portentosa y larga historia.

A LA FACULTAD DE
CIENCIAS
JURÍDICAS Y
SOCIALES:

Cuna intelectual de grandes pensadores y líderes nacionales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Fundamentos generales de la huelga.....	1
1.1. Antecedentes históricos de la huelga.....	1
1.2. Definición de huelga.....	7
1.3. Regulación legal del derecho de huelga.....	10
1.4. Clasificación de la huelga.....	12
1.5. Guatemala: panorama del derecho de huelga y su ejercicio.....	24

ÍNDICE

CAPÍTULO II

2. Procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.....	31
2.1. Panorama general desde el punto de vista del Código de Trabajo y la Doctrina.....	31
2.2. Etapas en el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.....	36
2.3. Análisis esquemático del Título Duodécimo del Código de Trabajo.....	54

CAPÍTULO III

3. La causa fundamental por la que no se promueve la huelga legal en Guatemala.....	59
3.1. Análisis crítico y experimental de la realidad nacional desde la perspectiva de los agentes involucrados que fueron entrevistados.....	59
3.2. La causa fundamental.....	67

CAPÍTULO IV

4. Sobre la necesidad de crear un fondo de capitalización estatal para asistir a los trabajadores que busquen la realización del movimiento de huelga.....	71
4.1. Panorama general.....	71
4.2. Fundamento de hecho que respalda la necesidad de su creación.....	74
4.3. Fundamento de derecho que respalda la necesidad de su creación.....	78
4.4. Forma de capitalización del fondo.....	82
4.5. Reembolso al fondo por parte del patrono condenado al pago de los sueldos caídos por ser declarada justa la huelga.....	83
4.6. Administración del fondo.....	84
CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	89
ANEXO I.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	127

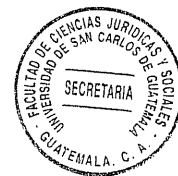
INTRODUCCIÓN



Guatemala presenta uno de los índices de sindicalización más bajos de América Latina, y no existen elementos que permitan estimar que esa situación cambie alguna vez, al menos no de una manera significativa, incluso sobre la base de un pretendido proceso de apertura económica de tendencia globalizada. ¿Para una economía excesivamente concentrada como la guatemalteca, esa falta de representación sectorial es relevante? ¿Si la teoría capitalista ha pugnado porque estén representados en su mecanismo interno y en armoniosa cooperación, todos los sectores involucrados en el sistema de producción, es sano para una producción que se presuma sostenible el que uno de dichos sectores sea abrogado?

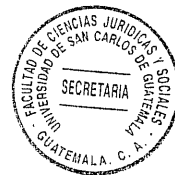
Es evidente que el sistema de producción capitalista en Guatemala es deficiente —el desarrollo como Estado se encuentra muy distante—, pero no porque de suyo, en términos teóricos, éste sea defectuoso, sino porque en la práctica nacional este sistema está representado sólo por dos de los tres actores que debieran intervenir, es decir, intervienen únicamente el Estado y el capital, excluyendo al sector trabajo. Ello ha degenerado en toda clase de contravenciones a los principios de justicia social en los que el Estado de Guatemala debe basar su régimen económico si se pretende alcanzar por fin una equitativa distribución del ingreso nacional. De ahí que resulte de trascendental importancia fortalecer la asociación sindical, y ello es precisamente lo que ha animado el presente ensayo, la construcción de un modelo teórico que provea el mecanismo a partir del cual la estructura sindical sea realmente sólida.

Así, en el Capítulo I realizo una reseña histórica a partir de la cual determino los fundamentos generales de esa notable institución denominada huelga, para ello me he valido de fuentes bibliográficas que han sido suficientemente referidas en él; después, en el Capítulo II abordo el concepto de huelga en términos de su relación, inserción y modo de ejercicio dentro del proceso jurisdiccional en la solución de conflictos colectivos de carácter económico-social, regulado en el Código de Trabajo, todo a partir de un análisis esquemático de su normativa conducente aparejada con la doctrina más solvente en el medio guatemalteco e internacional; más tarde, en el Capítulo III



incursiono en el establecimiento del problema principal de esta investigación, a saber, cuál es la causa fundamental por la que no se realiza la huelga legal en el departamento de Guatemala, específicamente en el sector privado, y para ello, antes que cualquier construcción teórica que pudiera alejarse de la realidad, nada me resultó más adecuado que hacerlo por medio de entrevistas realizadas a los sectores y personas que, según he juzgado, resultan más autorizadas para proponer dicha causa; finalmente, en el Capítulo IV, abordé una posible solución al problema tratado en el anterior capítulo, a partir de un análisis sistemático de la normativa conducente y de la doctrina más relevante en Guatemala y en América Latina.

Animado de la esperanza de ser particularmente útil al medio social, y de contribuir a la reforma del actual sistema de cosas que viabilice un régimen económico justo que termine por colocarnos de una vez por todas en vías de desarrollo, presento este ensayo consciente del hecho de que es necesaria una gran madurez para comprender que la opinión que defendemos no es más que nuestra hipótesis favorita, a la fuerza imperfecta, probablemente pasajera, que sólo los muy cortos de entendederas pueden tomar por una certeza o una verdad absoluta.



CAPÍTULO I

1. Fundamentos generales de la huelga

1.1. Antecedentes históricos de la huelga

Variadas referencias se pueden encontrar en los distintos ensayos y libros que abordan la materia, acerca de los antecedentes históricos de la huelga. Algunos aseguran que sus orígenes se encuentran en el Antiguo Egipto, cuando transcurría el reinado de Ramses III, en el año 1166 A. C.; otros argumentan que sus orígenes se ubican en la Revolución Francesa de 1789; hay quienes establecen que aun cuando se ubican en la Revolución Francesa, no fue sino hasta con la Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX que se produce su pleno desarrollo.

Sin embargo, esos datos no dejan de ser imprecisos. No hay una referencia concreta acerca de ello. En palabras de Brian Loveman, Profesor de la Universidad del Estado de San Diego en Estados Unidos: “El tratamiento histórico del origen, carácter y evolución del movimiento obrero a comienzos del siglo diecinueve es aún extraordinariamente fragmentario”.¹

No obstante, el periodista Josep Joaquim Planells Benedito, asegura: “Sí hay referencias históricas fehacientes de lo que podría ser, realmente, el germen de la

¹ Loveman, Brian, **Reflexiones en torno al libro de Sergio Grez Toso, De la 'regeneración del pueblo' a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1890).** Pág. 1.



huelga, no como ahora se concibe universalmente, claro está, pero sí como esa forma masiva, colectiva y al unísono de expresión y presión obrera: los acontecimientos ocurridos en Chicago, Estados Unidos de América, exactamente el primero de mayo de 1886.

Se trata de un movimiento -debidamente documentado- de trabajadores que sacrificaron sus vidas por una jornada laboral de ocho horas, jornada que llevamos disfrutando desde que nos incorporamos al mundo laboral.

El primero de mayo de 1886, alrededor de doscientos mil trabajadores iniciaron una huelga en Chicago por la jornada de ocho horas, que siguieron con movilizaciones los días dos y tres de mayo. Movilizaciones que fueron reprimidas con enorme violencia por parte de la policía y terminaron produciendo seis muertos y varias decenas de heridos de heridas por disparos de la policía.

La prensa americana del 29 de abril de ese año caldeó el ambiente con frases que me recuerdan tiempos no tan lejanos, aunque debiera decir actuales. Se podía leer en los medios: Además de las ocho horas, los trabajadores van a exigir todo lo que puedan sugerir los más locos anarco-socialistas.

El New York Times decía: Las huelgas para obligar al cumplimiento de las ocho horas pueden hacer mucho para paralizar nuestra industria, disminuir el comercio y frenar la renaciente prosperidad de nuestra nación, pero no lograrán su objetivo.



El Filadelfia Telegram decía: El elemento laboral ha sido picado por una especie de tarántula universal y se ha vuelto loco de remate: piensa precisamente en estos momentos en iniciar una huelga por el logro del sistema de ocho horas.

El Indianápolis Journal decía: Los desfiles callejeros, las banderas rojas, las fogosas arengas de truhanes y demagogos que viven de los impuestos de hombres honestos pero engañados, las huelgas y amenazas de violencia, señalan la iniciación del movimiento.

A finales de mayo de 1886 varios sectores patronales accedieron a otorgar la jornada de ocho horas a varios centenares de miles de obreros. El éxito fue tal, que la Federación de Gremios y Uniones Organizadas expresó su júbilo con estas palabras: Jamás en la historia de este país ha habido un levantamiento tan general entre las masas industriales. El deseo de una disminución de la jornada de trabajo ha impulsado a millones de trabajadores a afiliarse a las organizaciones existentes, cuando hasta ahora habían permanecido indiferentes a la agitación sindical.”²

Samuel Fielden, Pastor metodista y obrero textil, tuvo la valentía de pronunciar las siguientes palabras en el juicio en el que fue condenado a muerte, el 20 de agosto de 1886:

² Planells Benedito, Josep Joaquim. **Intento seguir de pie (1): 125 años del primero de mayo.** <http://lacomunidad.elpais.com/benedito/2009/5/1/intento-seguir-pie-1-120-anos-del-primero-mayo>. (Consulta realizada el 18/10/2010).



“Habiendo observado que hay algo injusto en nuestro sistema social, asistí a varias reuniones gremiales y comparé lo que decían los obreros con mis propias observaciones. Mas, no conocía el remedio para los males sociales. Pero discutiendo y analizando las cosas en boga actualmente, hubo quien me dijo que el socialismo significaba la igualdad de condiciones, y ésta fue la enseñanza. Comprendí en seguida aquella verdad, y desde entonces fui socialista. Aprendí cada vez más y más; reconocí la medicina para combatir los males sociales, y como me juzgaba con derecho para propagarla, la propagué. La Constitución de los Estados Unidos, cuando dice: el derecho a la libre emisión del pensamiento no puede ser negado, da a cada ciudadano, reconoce a cada individuo, el derecho a expresar sus pensamientos. Yo he invocado los principios del socialismo y de la economía social y por ésta, y sólo por ésta razón me hallo aquí y soy condenado a muerte.

Se me acusa de excitar las pasiones, se me acusa de incendiario porque he afirmado que la sociedad actual degrada al hombre hasta reducirlo a la categoría de animal ¡Andad! Id a las casas de los pobres, y los veréis amontonados en el menor espacio posible, respirando una atmósfera infernal de enfermedad y muerte.

La cuestión social es una cuestión tanto europea como americana. En los grandes centros industriales de los Estados Unidos el obrero arrastra una vida miserable, la mujer pobre se prostituye para vivir, los niños perecen prematuramente aniquilados por las penosas tareas a las que tienen que dedicarse, y una gran parte de los vuestros se empobrece también diariamente. ¿En dónde está la diferencia de país a país?



Habéis traído aquí a los corresponsales de la prensa burguesa para probar mi lenguaje revolucionario, y yo os he demostrado que a todas nuestras reuniones han podido acudir nuestros adversarios y, en resumen, os digo que esos periodistas son hombres que no dependen de sí mismos, que no son libres, que obran a instigación ajena, y lo mismo pueden acusarnos de un crimen que proclamarnos el más virtuoso de todos los hombres. Un ciudadano de Washington que aquí vino a combatirnos en 1880 nos ha escrito repetidas veces ofreciéndonos declarar que nuestras reuniones no tenían por objeto excitar al pueblo a la rapiña, como decís vosotros, sino simplemente a la discusión de las cuestiones económicas. Veinte testigos más estaban dispuestos a confirmar lo mismo. Esto era en el supuesto de que se nos acusase en aquel sentido. Pero vimos aquí que de lo que se nos acusaba realmente era de anarquistas, y por eso no vinieron aquellos testigos, porque no eran necesarios.

Si me juzgáis convicto de haber propagado el socialismo, y yo no lo niego, entonces ahorcadme por decir la verdad. Si queréis mi vida por invocar los principios del socialismo, como yo entiendo que los he invocado en favor de la Humanidad, os la doy contento y creo que el precio es insignificante ante los resultados grandiosos de nuestro sacrificio.

Yo amo a mis hermanos, los trabajadores, como a mí mismo. Yo odio la tiranía, la maldad y la injusticia. El siglo XIX comete el crimen de ahorcar a sus mejores amigos. No tardará en sonar la hora del arrepentimiento. Hoy el sol brilla para la Humanidad, pero puesto que para nosotros no puede iluminar más dichosos días, me considero feliz



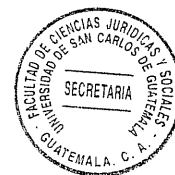
al morir, sobre todo si mi muerte puede adelantar un solo minuto la llegada del venturoso día en que aquél alumbra mejor para los trabajadores. Yo creo que llegará un tiempo en que sobre las ruinas de la corrupción se levantará la esplendorosa mañana del mundo emancipado, libre de todas las maldades, de todos los monstruosos anacronismos de nuestra época y de nuestras caducas instituciones”.³

La consecución de la jornada de ocho horas marcó un punto de inflexión en el movimiento obrero mundial. Tal fue reconocido que el propio Federico Engels en el prólogo de la edición alemana de 1890 de El manifiesto comunista escribe: “Pues hoy en el momento en que escribo estas líneas, el proletariado de Europa y América pasa revista a sus fuerzas, movilizadas por vez primera en un solo ejército, bajo una sola bandera y para un solo objetivo inmediato: la fijación legal de la jornada normal de ocho horas, proclamada ya en 1866 por el Congreso de la Internacional celebrado en Ginebra y de nuevo en 1889 por el Congreso obrero de París. El espectáculo de hoy demostrará a los capitalistas y a los terratenientes de todos los países que, en efecto, los proletarios de todos los países están unidos. ¡Oh, si Marx estuviese a mi lado para verlo con sus propios ojos!”.⁴

Fue entonces a través de esa importantísima institución de la huelga, que hoy contamos con una jornada laboral de ocho horas, como desde hace 120 años. Algo fundamental para nosotros, para quienes la existencia depende de nuestro trabajo. Sin la huelga de

³ Biblioteca Virtual Antorcha. **Samuel Fielden. Nota Biográfica.** http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/martires_chicago/11.html. (Consulta realizada el 14/02/2010).

⁴ Marx, Karl y Federico Engels. **El manifiesto comunista.** <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>. Pág. 8. (Consulta realizada el 14/12/2010).



estos trabajadores nuestra vida sería, seguramente, muy mala.

1.2. Definición de huelga

Según Augusto Valenzuela Herrera: “La huelga fue considerada por la doctrina durante mucho tiempo como el abandono colectivo del trabajo con fines profesionales pero actualmente ha pasado a ser una interrupción del trabajo, en forma temporal, con el fin de lograr mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo, esta conceptualización no corresponde a nuestro derecho positivo, por lo que es necesario mencionar definiciones de otros autores que son más acordes al ordenamiento legal de Guatemala respecto al derecho de huelga”.⁵

Así, cita a Nipperdery para quien la huelga es: “la cesación colectiva y concertada del trabajo de un gran número de trabajadores, producida en una profesión o en un establecimiento en vista de un fin de lucha y con la voluntad de volver al trabajo después de ser alcanzado ese fin o después de la terminación del conflicto.”⁶ Luego, cita a Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico Elemental, para quien la huelga es: “La cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos. Se producen también con carácter político contra el poder público”.⁷

En palabras del tratadista Mario de la Cueva, que entre sus renglones se deja ver un

⁵ Valenzuela Herrera, Augusto. **El derecho de huelga en Guatemala**. Pág. 1.

⁶ *Ibíd.* Pág. 1.

⁷ *Ibíd.* Pág. 2.



sueño, la huelga es: “la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”.⁸

Por otra parte, los tratadistas Gernigon, Odero y Guido, aseguran: “en los principios de los órganos de control de la OIT no se encuentra una definición de la huelga que permita a priori sacar conclusiones sobre la legitimidad de las distintas modalidades de ejercicio del derecho de huelga”.⁹

Pero quizá la más acertada definición de la huelga es la que ha determinado el Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, tal como sigue: “Es el derecho que tienen los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglada para suspender las actividades a que encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo, habiendo cumplido los demás requisitos legales”.¹⁰

En ese sentido, el Artículo 239 del Código de Trabajo, ofrece la definición de huelga legal, como sigue: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en

⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2t. Pág. 588.

⁹ Gernigon, Bernard, Alberto Odero y Horacio Guido. **Principios de la OIT sobre el derecho de huelga**. Pág. 12.

¹⁰ Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo. **Guía para la negociación colectiva**. Pág. 32.



una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

En este punto, conviene considerar lo que al respecto de la definición de huelga, deben tenerse como sus elementos, a saber: “a) Debe tratarse de una colectividad, de un grupo de trabajadores que se conciertan para suspender el trabajo. En hipótesis, cabría admitir el caso extremo de que la ejecución de la huelga la llevara a cabo un solo trabajador, del que dependiera una operación neurálgica en la empresa, pero la decisión tendría que ser colectiva para configurar un verdadero supuesto de huelga. b) Tiene que existir una pretensión, una reivindicación. La ausencia colectiva al trabajo para acudir a un espectáculo deportivo de interés no constituye una huelga, sino un incumplimiento colectivo de la obligación de trabajar. c) Ha de tratarse de una verdadera suspensión, es decir, los huelguistas tienen propósito de volver al trabajo y, por lo tanto, no de romper el contrato, sino de renovarlo con determinadas mejoras”.¹¹

De lo anterior, deviene coherente entonces decir que la huelga, en términos jurídicamente revestidos, es un abandono temporal de las labores por parte de los trabajadores, con el objetivo o fin exclusivo de adquirir reivindicaciones a sus derechos laborales, económicos, frente a sus empleadores, y conseguir con ello el equilibrio necesario entre los diversos factores de la producción, teniendo como consecuencia más inmediata, la suspensión de los contratos de trabajo vigentes en las empresas en

¹¹ Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 21.



que se declare, por todo el tiempo que ella dure. De allí que la definición de Cabanellas en su parte final no sea adecuada para Guatemala, porque, tal como trataré más adelante, aquí sólo puede ejercitarse el derecho de huelga con fines económicos-sociales, pero no políticos.

1.3. Regulación legal del derecho de huelga

a. En la Constitución Política de la República de Guatemala:

La Constitución Política de la República de Guatemala, declara el derecho de huelga en el Título II, dotando con ello, al derecho de huelga, como un derecho fundamental para el adecuado desarrollo del país.

Así, en el Artículo 104 se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del sector privado, instruyendo al Congreso de la República la emisión de una ley que desarrolle el procedimiento y principios generales de la materia, la cual prohíbe su realización si no es por razones económico-sociales.

Más adelante, el Artículo 116 declara el derecho de huelga para los trabajadores del Estado, sin embargo, aquí hace la limitación expresa de que no podrán afectarse los servicios públicos esenciales, y deja a determinación de una ley, el establecimiento de lo que debe considerarse como servicios públicos. De ahí se han derivado muchos obstáculos para el libre ejercicio de ese derecho. Es sabido que los órganos jurisdiccionales, en muchos de los casos, sin fundamento alguno, declaran como tal el

servicio prestado en determinado lugar, dependiendo de la realidad social y económica imperante, es decir, de los intereses en juego.

b. En los convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

El derecho de huelga es uno de los derechos sociales más importante a nivel nacional e internacional, de allí que aún en estos días, en los que más son las personas, empresarios y funcionarios de gobierno, al menos en Guatemala, que se empeñan en erradicarlo, el mundo entero, incluido Guatemala, siga conviniendo internacionalmente en la protección de ese derecho, reconociéndolo como fundamental para un adecuado y equilibrado desarrollo económico y social de todo Estado.

Este es un hecho de concurrencia mundial, y así lo han denunciado los tratadistas citados Gernigon et. al., cuando señalan: "Es útil recordar que las legislaciones sindicales nacionales no siempre son respetadas en la práctica, particularmente si restringen de manera sustancial el ejercicio de los derechos sindicales fundamentales – como el de la huelga- o el efecto de la acumulación de disposiciones limitadoras lo hace casi imposible en la práctica".¹²

El derecho de huelga se encuentra subsumido en el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Como trataré más adelante, el derecho de huelga es una forma de expresión colectiva, es decir, de la colectividad obrera organizada. Tales derechos se encuentran regulados en los convenios aprobados por la Organización Internacional del

¹² Gernigon et. al. **Ob. Cit.** Pág. 51.

Trabajo, específicamente en el número 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, y el número 98 relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva. Pero también se encuentra regulado, el derecho de huelga, entre otros instrumentos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966; en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, otorgada en Bogotá en 1948; y en el Protocolo adicional de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, más conocido como Protocolo de San Salvador, de 1998.

c. En el Código de Trabajo:

El Código de Trabajo regula el derecho de huelga en el Artículo 239 y subsiguientes, dentro de los cuales está la definición legal de dicho concepto, así como los principios y trámites para el ejercicio de tal derecho. Nada merece ser remarcado, es un procedimiento que en apariencia debiera funcionar, pero que en la práctica no es viable, por supuesto, no es que no lo sea porque la técnica legislativa empleada sea precaria, sino porque las personas encargadas de observar y velar por el cumplimiento irrestricto de tal derecho, lo obvian, lo incumple y eso constituye una realidad que no necesita de mayor prueba que no baste con la que se produce del empleo de los propios sentidos.

1.4. Clasificación de la huelga

En el siguiente capítulo desarrollaré pormenorizadamente el procedimiento de resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social regulado en el Código



de Trabajo. Allí abordaré la exacta incidencia de las diferentes formas en las que puede aparecer la huelga, con cada una de las normas que interrelacionadas den como resultado una perfecta intelección de un todo, que es precisamente ese proceso jurisdiccional. Aquí sólo haré un tratamiento particularizado y aislado de cada Artículo del Código de Trabajo que arroje el fundamento de derecho de cada referida forma, como proemio del todo al que pertenece.

a. Huelga legal:

- Definición:

El Artículo 394 del Código de Trabajo proporciona los elementos disociados, que al concatenarlos da como resultado la definición oficial de la huelga legal, tal como sigue: “En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambian la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los Artículos 241 y 246. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos. El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución



correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden. Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de se trate.”

- **Análisis esquemático del Artículo 394 del Código de Trabajo:**

Para empezar, es necesario centrar la atención en lo que aquí interesa, es decir, en la parte que establece: “En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambian la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los Artículos 241 y 246.”

Efectivamente, tomando en cuenta las definiciones que de la huelga han quedado establecidas anteriormente, la huelga legal es aquella que ha sido declarada así por un Juez de Trabajo y Previsión Social que conozca del caso, luego de agotados los trámites y requisitos que la ley establece, lo cuales serán tratados adelante.



b. Huelga ilegal:

- Definición:

Consecuentemente, la conceptualización de la huelga ilegal devine por sí misma, y también se desprende del Artículo 394 del Código de Trabajo; de la misma manera que para la huelga legal, este proporciona los elementos disociados, que al concatenarlos da como resultado la definición oficial de la huelga ilegal, tal como sigue: "En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo juez de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, pronunciamiento que es necesario esperar antes de ir a la huelga o paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambian la calificación que se haga y en él se pronunciará sobre si se han llenado los requisitos determinados en los Artículos 241 y 246. Dicha resolución será consultada inmediatamente a la sala jurisdiccional de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos. El secretario de este último tribunal comunicará por la vía telegráfica, la parte dispositiva de la resolución correspondiente a los delegados de las partes y a la Inspección General de Trabajo, así como a la Dirección General de la Policía Nacional a fin de que ésta tome las medidas necesarias para mantener el orden. Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las



notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate.”

De esa disposición define, entonces, la huelga ilegal. Sin embargo, al no hacerlo expresamente, es necesaria la concurrencia de un análisis esquematizado de la misma, con la ayuda de la doctrina especializada para el efecto.

- **Análisis esquemático del Artículo 394 del Código de Trabajo:**

Para empezar, es necesario centrar la atención en lo que aquí interesa, es decir, en la parte que establece: “Para la declaratoria de ilegalidad de una huelga o de un paro acordados y mantenidos de hecho, se tramitará la cuestión en forma de incidente, a petición de parte, pero el período de prueba será únicamente de cinco días. Las notificaciones que procedan se harán forzosamente a las partes en el centro de trabajo de que se trate.”

Efectivamente, tomando en cuenta las definiciones que de la huelga han quedado establecidas anteriormente, la huelga ilegal es aquella que no ha sido declarada así por un Juez de Trabajo y Previsión Social que conozca del caso, pues luego de agotados los trámites y requisitos que la ley establece, en ese momento ya se habrá establecido lo siguiente:

- i) Sí fueron agotados los trámites previos que la ley establece para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, esto es, el procedimiento de

conciliación, del cual, como antes quedó dicho, más adelante haré un tratamiento detallado, pero que aquí resulta oportuno remarcar que este procedimiento en la práctica suele dilatarse por años, debido a la interposición abusiva de memoriales contentivos de incidencias y recursos, la mayoría de los cuales por parte de los empresarios que no están dispuestos a negociar, a ceder ni en lo que resulta o puede resultar ajustado a derecho.

ii) Sí fue pedida la declaratoria de la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro del plazo establecido, esto es, dentro de las 24 horas de fracasada el procedimiento de conciliación.

iii) No se cumplió con el requisito relativo a que el movimiento se ajuste estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239, párrafo primero, esto es a su vez, que la suspensión y abandono temporal del trabajo hayan sido acordados por los trabajadores, en número establecido allí, pacíficamente con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su empleador los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Es decir, entonces, que el movimiento no fue pacífico y/o no tenía por exclusivo propósito el mejorar o defender frente al empleador los intereses económicos que son propios del grupo de trabajadores.

iv) No se cumplió con el número mínimo de trabajadores en apoyo del movimiento, es decir, que al realizar el recuento de los trabajadores que apoyan el movimiento, estos no constituyen la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que hayan iniciado su relación



laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social, recuento en el que no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representan al patrono. En este punto debo detenerme, remarcar y denunciar, nuevamente, que en la práctica ha sucedido la ilegalidad de parte del juez de la causa, de encargar a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, dicho recuento, ello evidentemente resulta ilegal porque el acto no reviste la certeza jurídica que tendría de hacerlo el juez.

iv) En el pronunciamiento oficial de parte del juez respectivo, por medio del auto a que está llamado a emitir, que posteriormente sea elevado en consulta a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en el plazo allí establecido, para que confirme la ilegalidad declarada por el juez inferior, se declare que en las diligencias de calificación del movimiento de huelga, no se cumplió con uno o varios de los requisitos antes enumerados.

Por otra parte, el Artículo 244 del Código de Trabajo establece lo siguiente: “Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren. Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de las huelguistas impongan los tribunales comunes. Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.”

En resumidas cuentas, para el tratadista Franco López, la huelga ilegal es: “aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo”.¹³

Es pues consecuencia necesaria de la declaratoria de ilegalidad del movimiento la abstención de realizar la huelga, de lo contrario, pesará sobre los laborantes huelguistas el despido sin más derechos que los que emanen de sus irrenunciables por disposición de las leyes de la materia.

c. Huelga de hecho:

- Definición:

La huelga de hecho no está definida en el Código de Trabajo. Sin embargo, del análisis de la normativa relativa a la institución de la huelga, se encuentran alusiones que a pesar de ser más o menos imprecisas, permiten inferir sus elementos definitorios.

Sobre esa base, la huelga de hecho es aquella que se realiza sin observar ningún requisito previsto por la ley para el ejercicio de ese derecho, esto es que esencialmente se estaría ante un movimiento reducido a hechos apartados del derecho, en contravención de éste y del bienestar social.

¹³ Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 265.



- **Análisis esquemático del Artículo 244 del Código de Trabajo:**

El Artículo 244 del Código de Trabajo, establece: “Cuando una huelga sea declarada ilegal y los trabajadores la realizaren, el Tribunal debe fijar al patrono un término de veinte días durante el cual éste, sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que huelgaren. Las mismas reglas rigen en los casos de huelga de hecho o ilegítima. Quedan a salvo las sanciones penales que en contra de las huelguistas impongan los tribunales comunes. Los nuevos contratos que celebre el patrono, no pueden contener condiciones inferiores a las que, en cada caso, rigieron antes de realizarse el movimiento de huelga.”

El autor Franco López considera esta clase de huelga como ilegítima, y establece: “es la paralización de actividades que se da sin que se hayan agotado los procedimientos de conciliación y sin que se haya requerido autorización del juez de trabajo, previo a la huelga. Tanto en la huelga ilegal, como en la huelga ilegítima, el patrono podrá despedir sin ninguna responsabilidad de su parte una vez haya solicitado a los tribunales la reclamación de legalidad o ilegalidad, conforme el Artículo 254 del Código de Trabajo”.¹⁴

Es consecuencia propia de esta clase de huelga, entonces, la terminación de los contratos de trabajo pero sólo de los trabajadores que hayan huelgado de hecho, el resto no. Pero también lo es, consecuencia propia quiero decir, la factible generación de responsabilidad penal por parte de los trabajadores huelguistas de hecho, lo cual resulta

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 266.

congruente con el principio de que el bien común prevalece sobre el particular y que la ley debe observarse irrestrictamente por el conglomerado social todo, sin excepción, precisamente para hacer viable la vida en sociedad.

d. Huelga justa:

- Definición:

El Artículo 242 del Código de Trabajo, establece: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos. Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble. Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durante la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.”

En esa norma, lo mismo que con la huelga legal, el Código de Trabajo proporciona, más decididamente que para los casos de la huelga ilegal y la de hecho, los elementos definitorios del concepto en cuestión.



- **Análisis esquemático del Artículo 242 del Código de Trabajo:**

Previo al análisis del concepto de huelga justa, es menester referir lo que establece el Artículo 396 del Código de Trabajo: "Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los Artículos 242 y 253".

Es decir entonces, con base en el Artículo 342 del Código de Trabajo, que la huelga debe ser declarada legal, en primer lugar, después, habrá de ser declarada justa si, a través del debido proceso, se determina que el empleador ha obrado de mala fe y resulta innegable que todo el conflicto colectivo pudo evitarse si hubiese cumplido con sus obligaciones como empleador o si hubiese accedido a los requerimientos que originaron la inconformidad, pudiendo acceder sin mayor gravamen para él que el que de por sí incorporan una reducción no confiscatoria de sus utilidades, que a fin de cuentas, será una merma en su excedente de explotación.



e. Huelga injusta:

- Definición:

El Artículo 242 del Código de Trabajo, establece: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos. Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble. Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durante la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.”

Entonces, esta forma de huelga y la definición también se infiere del aspecto contrario que de la huelga justa define el Artículo 242 que antes cité.

- Análisis esquemático del Artículo 242 del Código de Trabajo:

También aquí se impone la transcripción, en la parte que interesa, del Artículo 396 del Código de Trabajo, previo al análisis del concepto en estudio: “Si dentro de los términos

mencionados en el artículo anterior se declarare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los Artículos 242 y 253”.

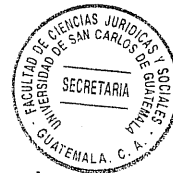
El citado autor Franco López, acerca de esta clase de huelga considera: “Es aquella que aun habiendo sido declarada legal, una vez solicitado el pronunciamiento de justicia, se establece por parte del juez de Trabajo, que los motivos que la originaron son imputables a los trabajadores”.¹⁵

De lo anterior deviene que la huelga injusta es aquella en la que realmente el empleador no accedió a las peticiones de los empleados porque no tenía las condiciones para ello, o porque efectivamente sí cumplió con los contratos de trabajo vigentes.

1.5. Guatemala: panorama del derecho de huelga y su ejercicio

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 106, lo siguiente: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia,

¹⁵ Ibid. Pág. 266.



disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.”

En igual sentido, el Artículo 211 del Código de Trabajo, establece: "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social; c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica; d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical."

Si es obligación del Estado, a través de sus organismos y de todas sus entidades, pero más específicamente es obligación del Organismo Ejecutivo, fomentar y proteger la negociación colectiva, de trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y

desarrollo del sindicalismo, de garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical, entre otras obligaciones relativas al caso que nos ocupa, ergo ¿por qué el entonces presidente electo de Guatemala, Otto Pérez Molina, declara: “es una irresponsabilidad por parte del Ministro de Gobernación, Carlos Menocal, el haber permitido la formación de un sindicato en ese ministerio”?¹⁶

No hay duda que el derecho de huelga como subsunción del derecho a la negociación colectiva, es un concepto cuyo alcance no se deja estimar sin tocar cuerdas muy sensibles en el corazón del sistema de producción establecido, al menos, en Guatemala. Pese a que no debiera ser un tema controvertido pues como aseguran Gernigon et. al.: “El Comité de Libertad Sindical de la OIT, además de reconocer que la huelga es un derecho y no un simple hecho social ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones)”¹⁷

En defensa de la política antisindical pueden surgir argumentos variados que no es conveniente que trate aquí pues no es el objeto de esta investigación. Sin embargo, es un hecho que la libertad sindical y sus formas de expresión, tales como las negociaciones colectivas, la interposición de conflictos colectivos de carácter económico social, las declaratorias de huelgas legales y su ejecución, entre otras, son derechos positivos de rango constitucional, con regulación en múltiples tratados internacionales, y por supuesto de rango ordinario interno. Es más, en el plano internacional, los Estados

¹⁶ Pérez cuestiona creación de sindicato. El Periódico. <http://www.elperiodico.com.gt/es/20111211/pais/204940/>. (Consulta realizada el 11/12/2011).

¹⁷ Gernigon et. al. **Ob. Cit.** Pág. 11.



no dejan de convenir en esta materia.

Considero que las declaraciones del Presidente Otto Pérez, en un índice de maldad e inmadurez política, equivalen a que hubiese declarado que considera irresponsable que se persigan a los autores de la comisión de un delito.

El hecho es que él es el primero en ser llamado a observar la ley, es el primer mandatario, es decir, es el primero que lo debe hacer, y si no está de acuerdo con cierta normativa vigente, debiera impulsar las reformas que considerase convenientes. Pero lo cierto es que la ley es la ley y a su fiel observancia debemos someternos todos, gobernantes y gobernados.

No digo que el sindicalismo y su libertad de expresión sean la panacea para los problemas de un Estado como Guatemala. Digo que si desde la misma constitución emana la obligación de su protección, fomento y desarrollo, este derecho no puede reducirse ni un poco, y cualquier acto en contra de ello, configura el delito de resoluciones violatorias a la constitución, tipificado en el Artículo 423 del Código Penal.

De allí que no resulta extraño que en Guatemala no se ejercite el derecho de libertad sindical en todas sus formas de expresión. Aquí, a este respecto, pudieran invocarse variadas causas, las que tampoco abordaremos en este momento. Pero que sus efectos son, sin dificultad alguna, perceptibles.

¿Cuántas veces, amable lector, ha escuchado en alguno de los diferentes medios de

comunicación algún enunciado como el siguiente: el sindicato único de la empresa Distribuidora Júpiter acuerda ejecutar la huelga, luego de que mediante el proceso jurisdiccional respectivo, el juez de la causa declaró legal el movimiento?

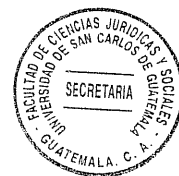
Nunca. Por lo menos durante los más recientes diez años, no se habrá escuchado tal noticia. ¿Podrá deberse a que los trabajadores no promueven los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social?

La respuesta es no. No se debe a ello, no se debe a que el sector trabajo no promueva los procedimientos para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social. De hecho, el Área de Documentación y Estadística Judicial del Centro Nacional de Análisis y Documentación Judicial del Organismo Judicial –CENADOJ-, asegura: “En el departamento de Guatemala, del 2005 al 2010, fueron interpuestas 471 demandas de conflictos colectivos de carácter económico-social”.¹⁸

Materialmente resulta imposible rastrear las 471 demandas, la mayoría de ellas se encuentran abandonadas en el Archivo General de Tribunales. En los Juzgados de Trabajo y Previsión Social darán cuenta de quizá uno, pero con cierta reticencia pues nadie quiere atender casos que entrañan semejante complejidad.

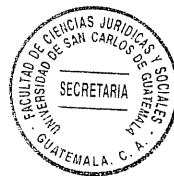
Pero aún cuando pudiera citar, de entre esos 471 procesos, uno o dos casos, el resultado sería negativo en cuanto a si se solicitó la legalidad del movimiento, y mucho más si se ejecutó tal huelga.

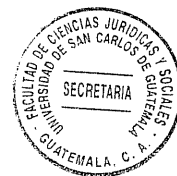
¹⁸ Consulta realizada el 07/10/2011.



En todo caso, lo cierto es que en nada abonaría saber de unos cuantos si la realidad palpable, es decir, a través de un conocimiento empírico, experimental, lo que cotidianamente corresponde a la realidad social, es que en Guatemala agoniza, por no decir que ha muerto, la institución de la huelga legal y su libre ejercicio. No hace falta una investigación desgastante entre torres de expedientes, en busca de alguno en el que se haya solicitado la legalidad de la huelga, si es parte de la realidad social guatemalteca el hecho de que aquí no se ejercita ese derecho. Basta con ir a uno que otro Juzgado de Trabajo y Previsión Social y preguntar si saben de algún expediente de conflicto colectivo de carácter económico-social en el que se haya solicitado la declaratoria de legalidad de la huelga, e inexorablemente el empleado público verá al investigador con cierta expresión de extrañes, como si se tratara de que el que pregunta no fuera de Guatemala como para saber que eso, la huelga legal, es una cosa muerta.

Es por ello que el presente ensayo está orientado a establecer la causa fundamental por la que no se realiza la huelga legal en Guatemala y proponer una solución posible, tal como lo desarrollaré en los siguientes capítulos.





CAPÍTULO II

2. Procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social

2.1. Panorama general desde el punto de vista del Código de Trabajo y la doctrina

Tanto en el mundo jurídico como en el seglar, el concepto conflicto abarca todos aquellos términos que implican intereses antagónicos, posturas a la espera de conciliación. Así, el tratadista Chicas Hernández acertadamente comenta: “El término conflicto como sinónimo de combate, en su punto más recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en derecho laboral reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de los caracteres violentos que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha de clases”.¹⁹

Establecido lo anterior, el proceso conflicto colectivo de carácter económico-social admitirá las definiciones que a continuación trataré.

Mario de la Cueva, citado por Chicas Hernández, entiende por conflicto colectivo de trabajo, lo siguiente: “Es la controversia de naturaleza económica sobre creación,

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 335.

modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso afecte el interés profesional que representan los sindicatos”.²⁰

En palabras propias, el proceso conflicto colectivo de carácter económico-social es la serie de etapas que se superan para la composición del litigio instaurado como consecuencia de intereses económicos-sociales antagónicos entre un grupo de trabajadores y un empresario o grupo de empresarios con ocasión de la prestación de servicios personales.

Una vez que he establecido lo anterior, es oportuno considerar lo que los tratadistas Alonso Olea y Miñambres Puig han referido acerca del tema, al establecer lo siguiente: “Lo que caracteriza el proceso de trabajo como modo de formalización de conflictos es: 1.º El conflicto se formaliza ante y se dirime por un tercero distinto de las partes que no trae sus poderes de éstas. 2.º Este tercero está específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos; es un juez en sentido estricto técnico-jurídico. 3.º El juez de trabajo está específicamente instituido, para conocer y dirimir precisamente conflictos de trabajo, entendido por tales aquéllos en los cuales sea de Derecho (material o sustantivo) de Trabajo o de Seguridad Social el fundamento de las prestaciones en juego. El proceso de trabajo es, pues, una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado con esta

²⁰ *Ibíd.* Pág. 342.



finalidad precisa, dentro de la esencial a todo proceso, a saber, el aquietamiento justo de la vida de la comunidad en la satisfacción, mediante el estudio por juez, las actúe o no, de las pretensiones de las partes”.²¹

Pero a este punto también es oportuno considerar lo que acertadamente analiza Suárez Fernández, quien establece: “aun cuando, en todo caso, sea precisa la intervención de varios trabajadores para que podamos hablar, en rigor, de conflicto colectivo, no todos son de la misma índole, pues no es exactamente igual el conflicto que nace con motivo de la defensa de un interés común, general o colectivo, que el que nace por la suma o la acumulación de varios conflictos individuales”.²²

Asegura, entonces, el citado tratadista, que no todo conflicto colectivo, y para determinar cuál sí lo es, continuando refiriendo: “En efecto, interés colectivo es –como ha escrito Santoro Pasarelli- el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, sino su combinación, y es indivisible en el sentido de que viene satisfecho, no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades de la colectividad, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad. Cuando la controversia surge en relación con la defensa o promoción de un interés colectivo, el conflicto reviste ese carácter, pudiendo tal interés y tal conflicto afectar a todos los trabajadores de un país (por ejemplo, la libertad sindical, la participación en las empresas), o a toda una rama profesional (la regulación del trabajo en las minas, por ejemplo) o sólo a los trabajadores

²¹ Alonso Olea, Manuel y César Miñambres Puig, **Derecho procesal del trabajo**. Págs. 37 y 38.

²² Suárez Fernández, Alejandro. **Derecho del trabajo**. Pág. 15.



de una empresa (v. gr., la discrepancia de su propio convenio o pacto colectivo). Pero, por otra parte, es perfectamente posible que junto a esos conflictos colectivos propiamente dichos, surjan en la vida real varios conflictos individuales que se acumulan, porque los intereses individuales que están en juego en todos ellos son de la misma índole. Algunos autores incluyen este tipo entre los conflictos colectivos plurales. Un criterio que puede ayudar a esclarecer esta diferenciación entre conflictos colectivos propiamente dichos y conflictos plurales es el de que en los primeros los titulares de los intereses en oposición son indeterminados, mientras que en el conflicto colectivo por acumulación o plural, los titulares son determinados en número y en identidad, como en los conflictos individuales”.²³

Pero en Guatemala el proceso que regula la solución de conflictos colectivos se refiere a los que nacen propiamente de la colectividad en términos comunes, pues los que se originan de controversias individuales acumuladas de trabajadores, se tramitarán a través de otro proceso jurisdiccional regulado en el Código de Trabajo, como lo es el juicio ordinario con acumulaciones objetivas o subjetivas.

También es importante la aclaración o distinción entre los conflictos jurídicos y los conflictos económicos-sociales (también conocidos, los segundos, como conflictos de intereses). Así, el tratadista Suárez Fernández asegura: “Esta distinción propuesta por Binet se universalizó al ser aceptada por la OIT. Según su criterio, en los conflictos de trabajo jurídicos –que son equiparables a las controversias jurídicas de carácter común– se discute en torno a la interpretación o aplicación de una norma preexistente, sea legal,

²³ *Ibíd.* Pág. 16.

consuetudinaria o contractual, para determinar los derechos subjetivos derivantes de esa norma, mientras que en los conflictos de intereses se trata de crear o modificar las condiciones de trabajo, a través de normas nuevas que mejores aquéllas. De manera que mientras la decisión que pone fin a un conflicto jurídico es declarativa, la que resuelve un conflicto de intereses es constitutiva. Para Bayón y Pérez Botija, la división de los conflictos en jurídicos y de intereses es artificiosa: en el fondo de todo conflicto jurídico –dicen- se defiende un interés y para la defensa de todo interés se busca una solución que lo consagre jurídicamente. Por eso sería más riguroso aceptar la terminología de Rivero y Savatier, que los citados autores recogen, según la cual la distinción hay que establecerla entre los conflictos de aplicación y los conflictos de novación”.²⁴

Por ello es factible la afirmación de que el proceso conflicto colectivo de carácter económico-social tiene por finalidad total resolver de manera civilizada los problemas fundamentales que se originan entre trabajadores y empleadores con ocasión de la prestación de los servicios laborales. Lo cual, en palabras del tratadista Franco López: “es un medio para la realización del derecho del trabajo y su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja. Porque el hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna”.²⁵

Dicho proceso y sus incidencias es contenido del derecho colectivo del trabajo, y aún

²⁴ **Ibíd.** Págs. 16 y 17.

²⁵ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 7.



más específicamente del derecho procesal colectivo del trabajo, normado y desarrollado por el Código de Trabajo en el Título Duodécimo, denominado "Procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social".

Postera pero indispensable, me resulta la consideración, en caso de que aún se estime lo contrario, que el derecho procesal colectivo del trabajo, como una división del derecho procesal del trabajo, es una disciplina jurídica independiente, así piensa el tratadista López Larrave al considerar: "El campo en que actúa el derecho procesal del trabajo es extenso y, a medida que se desarrollan y complican las relaciones obreropatrones, interobreros e interpatrones tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; el derecho procesal del trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias (sentencia colectiva, llamamiento conciliatorio forzoso, inversión de la carga de la prueba, apreciación de ésta en conciencia, etc.); está informado por una serie de principios singulares; y por último, cuenta con una jurisdicción privativa y especializada. Por todo lo expuesto, puede afirmarse que la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo es también un hecho ya consolidado".²⁶

Así las cosas, a continuación haré un análisis esquemático de los artículos que regulan el proceso referido, y con ello, recorreré las diversas etapas que han de superarse para la composición del litigio.

²⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Págs. 16 y 17.

2.2. Etapas en el procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social

a. Arreglo directo:

El Artículo 374 del Código de Trabajo establece: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible."

De la lectura del artículo anterior queda establecido que el legislador insta a las partes de la producción de bienes y servicios, trabajadores y empleadores, a solucionar sus diferencias. Les anima a que ningún tercero intervenga, pues no debiera ser necesario en un mundo civilizado, en el que cada individuo debiera comprender que el bienestar social implica forzosamente un bienestar particular, lo cual no ocurre necesariamente al revés.

Sin embargo, ya recordaba Thomas Hobbes, aquella famosa cita del comediógrafo latino Tito Macio Plauto, a saber: "Lobo es el hombre para el hombre, y no hombre. Y es

que las leyes no existirían si el egoísmo en el ser humano no fuera una condición esencial, natural, pero como efectivamente lo es, como sociedad tratamos de corregirnos tal comportamiento para favorecer la convivencia.”²⁷

De esa cuenta, el legislador anima a arreglar directamente los problemas o conflictos colectivos a las partes en cuestión, pero sabe que eso acaso nunca suceda, por lo que a continuación regula lo que debe observarse en caso de fracasada esa etapa u oportunidad.

Para el autor antes citado, Chicas Hernández, los legisladores: “trataron de dejar establecido un procedimiento sencillo, sin formalismos y rápido para resolver las diferencias que pueden surgir en un momento dado en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativas para llegar a un movimiento de huelga”.²⁸ Continúa exponiendo que en esta norma se encuentran: “casos o situaciones en la que los trabajadores no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados y que su único interés es encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador, por medios de pláticas directas entre el empleador o sus representantes y los representantes de los trabajadores, que son los miembros del consejo o comité ad-hoc, o bien pueden los negociadores acordar la intervención de amigables componedores”.²⁹

²⁷ Hobbes, Thomas. **Leviatán**. [http://www.fundacionhenrydunant.org/documentos/bibliografia _curso internacional _sncr/Hobbes, % 20 Thomas % 20 - % 20 Leviathan.pdf](http://www.fundacionhenrydunant.org/documentos/bibliografia/_curso_internacional_sncr/Hobbes,%20Thomas%20-%20Leviathan.pdf) (16/04/2012).

²⁸ Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 385

²⁹ **Ibíd.** Pág. 385.



Nada hay en las reflexiones del Licenciado Chicas, acerca de lo utópico que resulta esta disposición, sin embargo debe analizarse como derecho vigente que es. Pues bien, como casi siempre esa etapa no es acogida por el empleador -en donde de ser así, podría solucionarse la controversia con un acuerdo o convenio que podría ser un título ejecutivo para ambas partes-, el proceso conflicto colectivo de carácter económico seguirá su curso a la siguiente etapa.

Cabe resaltar, ya para pasar de una vez por todas a la siguiente etapa, que cuando se trate de trabajadores sindicalizados, el procedimiento o esta etapa es llamada vía directa, y se encuentra regulada en el Artículo 51 del Código de Trabajo, lo cual considero que por la finalidad del presente trabajo, no conviene adentrarse, y quedará su desarrollo para trabajos más especializados en la materia.

b. Procedimiento de conciliación:

El Código de Trabajo regula el procedimiento de conciliación a partir del Artículo 377 al 396, aunque dentro de esa normativa está regulado lo relativo a las declaratorias de legalidad o ilegalidad, y justicia o injusticia de los distintos movimientos respectivamente, lo cierto es que básicamente determinan los trámites de la etapa de la conciliación dentro del proceso relacionado.

Como no es objeto, insisto, de esta investigación el desarrollar lo relativo al proceso en resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social y sus incidencias,



me limitaré a realizar una reseña del mismo y una cita de los artículos más relevantes para entender su trámite.

Así, el Artículo 377 del Código de Trabajo establece: “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum. Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general”.

Por otra parte, el Artículo 378 del Código de Trabajo establece: “Los delegados o los representantes sindicales en su caso, harán llegar el pliego de peticiones al respectivo juez, quien en el acto resolverá ordenando notificarlo al patrono, trabajadores o sindicato emplazado, a más tardar al día siguiente de su recepción. Para el efecto la parte demandante deberá presentar junto con su solicitud, por duplicado el pliego de peticiones, para que se proceda en la forma prevista. Cuando se trate de discusión de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el pliego respectivo se presentará a la otra para su discusión en la vía directa y se estará a lo dispuesto por el último párrafo del Artículo 51 de este Código. Vencido el término previsto en dicha disposición se



procederá conforme lo dispuesto en este capítulo, en lo que sea aplicable”.

Después, el Artículo 379 del mismo código establece: "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. Si el patrono infringe esta disposición será sancionado con multa igual al equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas. Además deberá reparar inmediatamente el daño causado por los trabajadores, y hacer efectivo el pago de los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir durante el despido, sin que esto lo exonere de la responsabilidad penal en que haya podido incurrir. Si la conducta del patrono dura más de siete días se incrementará en un cincuenta por ciento (50%) la multa incurrida. Si es trabajador, o si fuera colectivamente un sindicato, quien infrinja esta disposición, será sancionado con una multa equivalente de uno a diez salarios mínimos mensuales para las actividades no agrícolas y estará obligado a reparar los daños y perjuicios causados".

Por último, el Artículo 382 del Código de Trabajo establece: "Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el juez de Trabajo y Previsión Social, procederá a la formación del Tribunal de Conciliación de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294, notificará a la otra parte por todos los medios a su alcance, que deben nombrar dentro de veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista en el Artículo 377, bajo apercibimiento de hacerlo de oficio en caso de desobediencia. Sus miembros deben cumplir con señalar lugar para recibir



notificaciones en la población donde tiene su asiento el tribunal y en caso de que así no lo hicieren se les seguirán haciendo en el lugar señalado por la parte emplazante, o por los estrados del tribunal, si dicho lugar no estuviere ubicado en la sede del mismo”.

Del análisis de los anteriores artículos, resulta lo siguiente. Para el autor Chicas Hernández, el concepto de conciliación para algunos autores es: “Un negocio jurídico, un acto contractual porque prevalece la voluntad de las partes; para autores procesalistas se trata de un acto eminentemente procesal, que puede ser una fase preparatoria o anterior a un proceso, o ser una fase del procedimiento, o bien puede ser un modo anormal de terminación del proceso”.³⁰

Luego cita a Manuel Alonso García, quien considera: “La conciliación aun frente a los conflictos colectivos constituye, evidentemente, una institución jurídica destinada a actuar pretensiones ante órganos especialmente establecidos para ello, y cuya finalidad consiste en hacer imposible e innecesaria una intervención judicial o administrativa posterior, o sea eliminar un proceso; asimismo, se sostiene que la conciliación puede ser extrajudicial, administrativa o jurisdiccional y así encontramos que nuestra legislación la contempla como una función de las autoridades de trabajo como una fase obligatoria en el procedimiento ordinario laboral y como un proceso autónomo para dirimir conflictos colectivos económico social”.³¹

³⁰ **Ibíd.** Pág. 398.

³¹ **Ibíd.** Pág. 399.



- **Opinión:**

Puedo advertir que el procedimiento de conciliación para muchos doctrinarios es un verdadero proceso autónomo para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social. Sin embargo, estimo que esa consideración admite discusión pues el Código de Trabajo contempla un título destinado al procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, y dentro de él, un capítulo segundo denominado conciliación, por lo tanto, la institución de la conciliación no podría ser un proceso sino una etapa del proceso. El hecho real y ordinario de que en esa etapa pueda terminar el proceso, no la convierte en el proceso mismo.

En todo caso, el procedimiento de conciliación comienza con el escrito contentivo del pliego de peticiones formuladas por quien corresponda y que considere le asiste un derecho, en ese momento el Juez respectivo ordena notificarlo a la otra parte, y resuelve emplazarlo, y es en ese momento en el que se tiene por planteado el conflicto colectivo, teniendo como efecto que las partes se abstengan de tomar represalias la una con respecto de la otra, los contratos de trabajo no pueden terminarse si no es con autorización judicial.

La conciliación, entonces, básicamente, consiste en que luego de integrado el Tribunal de Conciliación en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social y auto-declarado competente, y recibido el pliego de peticiones claras y precisas, se emplaza a las partes a una audiencia en la que, siguiendo el riguroso trámite de ley, el Tribunal deberá escucharlas y procurará avenirlas de tal manera que dicha controversia pueda arribar a

buen término y materializarse en un convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo. Posteriormente de haber escuchado a las partes en forma separada hasta por dos audiencias, el Tribunal de Conciliación deberá proceder a deliberar y a formular las bases de arreglo, lo cual, según Chicas, deberán hacerlo conforme con: “su prudencia les dicte y que deben ser acordadas mayoritariamente por los miembros del Tribunal”.³²

Inmediatamente de formulada la deliberación, el Tribunal de Conciliación deberá hacer del conocimiento de las partes sus recomendaciones o bases de arreglo, momento en el cual, como bien analiza el citado tratadista guatemalteco Chicas, pueden concurrir las siguientes variantes: “1. Que las partes acepten las recomendaciones y se llegue a un arreglo con lo que se da por terminada la controversia. 2. Que las partes acepten parcialmente las recomendaciones y las partes o el Tribunal de Conciliación, acuerde la celebración de una segunda comparecencia para tratar de resolver los puntos en discordia. 3. Que las partes rechacen las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, situación en la que el Tribunal puede repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho (48.00) horas siguientes, el procedimiento que establece el artículo 385. 4. Si las partes rechazan las recomendaciones, el Tribunal de Conciliación puede dar por terminada su actuación. 5. El Tribunal de Conciliación puede proponer a las partes, que se sometan al arbitraje voluntario, si sus recomendaciones no son aceptadas”.³³

Tal como lo establecen los Artículos 389 y 393 del Código de Trabajo, esta etapa, que no puede superar el plazo de 15 días en su tramitación, concluye una vez agotados los

³² **Ibíd.** Pág. 414.

³³ **Ibíd.** Págs. 414 y 415.



procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, en cuyo caso el tribunal se considerará desintegrado no sin antes autorizar un informe de todo lo actuado, cuya copia enviará a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y que consistirá en un pliego de recomendaciones sin que éste tenga carácter coercitivo sobre las partes.

Es importante que señale que el Artículo 383 del Código de Trabajo establece que durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

- **Opinión:**

Sin embargo, amable lector, la realidad corresponde a otro orden de cosas. Durante la tramitación de todo el proceso conflicto colectivo de carácter económico-social la principal característica es la desmedida y abusiva interposición de recursos de variada índole e incidencias que sólo buscan y tienen por efecto la dilación del proceso hasta por más de diez años, y de lo cual, por lo regular y en gran medida, el patrono emplazado resulta ser el responsable y abusivo. Ahí en los juzgados están los expedientes, puede ser comprobado y verificado por sí mismo que lo anterior es verdad.

c. **Procedimiento para la declaratoria de legalidad del movimiento:**

Una vez agotada la etapa anterior que consistió en un esfuerzo por conciliar a las partes



en disputa, el Tribunal de Conciliación constituido para el efecto, queda desintegrado y retoma el mando el Juez de Trabajo y Previsión Social ante el cual se presentó el pliego de peticiones inicialmente, y continuará con el trámite respectivo para la declaratoria de legalidad del movimiento, observando los requisitos siguientes:

- i) Haber agotado los trámites previos que la ley establece para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social, esto es, el procedimiento de conciliación, del cual más adelante haré un tratamiento detallado, pero que aquí resulta oportuno comentar que este procedimiento en la práctica suele dilatarse por años, debido a la interposición abusiva de memoriales contentivos de incidencias y recursos, la mayoría de los cuales por parte de los empresarios que no están dispuestos a negociar, a ceder ni en lo que resulta o puede resultar ajustado a derecho.
- ii) Pedir la declaratoria de la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro del plazo establecido, esto es, dentro de las veinticuatro horas de fracasada el procedimiento de conciliación.
- iii) Que, previo al pronunciamiento oficial del juez respectivo, se tramite la petición conforme a derecho, esto es, que el juez verifique que el movimiento se ajusta estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239 del Código de Trabajo, párrafo primero, esto es a su vez, que la suspensión y abandono temporal del trabajo hayan sido acordados por los trabajadores, en número establecido allí, pacíficamente con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su empleador los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo.



iv) Que, previo al pronunciamiento oficial del juez respectivo, se tramite la petición conforme a derecho, esto es, que se realice el recuento de los trabajadores que apoyan el movimiento y que constituyan la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social, recuento en el que no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representan al patrono. En este punto debo detenerme y denunciar que en la práctica ha sucedido la ilegalidad de parte del juez de la causa, de encargar a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, dicho recuento, ello evidentemente resulta ilegal porque el acto no reviste la certeza jurídica que de hacerlo el juez, tendría.

iv) Que exista el pronunciamiento oficial de parte del juez respectivo, por medio del auto a que está llamado a emitir, que posteriormente sea elevado en consulta a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en el plazo allí establecido, y que confirme la legalidad declarada por el juez inferior.

En este punto, el tratadista Franco López acertadamente señala: “Esta declaración de legalidad solo se circunscribe a autorizar a los trabajadores para que dejen de laborar y en ningún caso la misma entra a determinar el fondo del asunto”.³⁴

Es decir, entonces, que el auto que declare la legalidad de la huelga o bien la ilegalidad

³⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 269.



no es una resolución que atienda el fondo del asunto, sin embargo, debe ser examinada por la sala jurisdiccional respectiva a manera de revisión de la legalidad de lo actuado por el juez inferior.

v) Finalmente, que el movimiento de huelga sea ejecutado o declarado por los trabajadores dentro del plazo que establece la ley, es decir, dentro de los veinte días a partir del momento en que se les notifique la resolución de la Sala confirmando el pronunciamiento del juez, asimismo, que el movimiento sea mantenido por más de tres trabajadores.

Efecto propio de esta clase de huelga es lo que regula el Artículo 240 del Código de Trabajo: "La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure".

La institución de la suspensión colectiva total de los contratos de trabajo está regulada en los Artículos 70 al 75 del Código de Trabajo, los cuales quedarán para su análisis en otras investigaciones que habrán de ocuparse de sus problemas esenciales. Para esta investigación importa solamente que los contratos de trabajo, quedan suspendidos colectivamente. Lo cual implica que ambas partes de la relación de trabajo dejan de cumplir con sus respectivas obligaciones, el empleador deja de pagar los sueldos, y los trabajadores dejan de prestar sus servicios.

d. Procedimiento para la declaratoria de justicia del movimiento:

Este procedimiento es realmente simple, así ha querido que sea, todo el proceso en estudio, el legislador. Lo lamentable es ver cómo se complica todo, hasta lo más simple, y ello por parte del empleador, que como antes se ha dicho, esa es materia de otro trabajo.

Así pues, analizaré el contenido del Artículo 396 del Código de Trabajo, el cual establece: "Si dentro de los términos mencionados en el artículo anterior se declare la huelga o el paro en su caso, cualquiera de los delegados de las partes puede pedir al respectivo juez en cualquier momento posterior a dicha declaratoria, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento, para los efectos que indican los Artículos 242 y 252. Este pronunciamiento deberá hacerlo el juez dentro de los quince días siguientes a aquel en que se solicitó. Para el efecto podrá pedir a las partes las pruebas que considere necesarias, y si lo estima oportuno recabará dictamen técnico-económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el que está obligado a rendirlo dentro del término de diez días de solicitado. Todo ello sin perjuicio del derecho que corresponde a las partes de aportar la prueba que estimen pertinente. Calificada de justa una huelga o injusto un paro, el juez debe tomar todas las medidas necesarias tendientes a garantizar y hacer efectivo el pago de las responsabilidades determinadas en el Artículo 242, párrafo segundo, y 252, párrafo último. La resolución deben contener: a) Razones que la fundamenten; b) Término dentro del cual deben reanudar sus actividades los trabajadores en la empresa; c) Prestaciones que el patrono deberá conceder en el caso de huelga; d) Obligación del patrono a pagar los salarios por el término que dure la



huelga, así como la facultad de los trabajadores para seguir holgando en el caso que el patrono se negare a otorgar las prestaciones indicadas en el inciso c) de este artículo. Los salarios de los trabajadores, una vez calificada de justa la huelga, deberán liquidarse y pagarse judicialmente, en cada período de pago, pudiéndose en caso de negativa patronal, acudirse a la vía ejecutiva, sin perjuicio de los demás derechos que en estos casos el presente Código otorga a los trabajadores; y e) Las demás declaraciones que el juez estime procedentes. Calificada de injusta una huelga o de justo un paro, el juez debe proceder, en el primer caso, en la misma forma que indica el párrafo anterior, en lo que sea procedente, a efecto de garantizar las responsabilidades establecidas en el Artículo 242, último párrafo y, en el segundo caso, debe autorizar expresamente al patrono para que ejercite el derecho que le concede el párrafo tercero del Artículo 252. Todo esto, sin perjuicio de las responsabilidades penales en que se haya incurrido”.

En términos más simples, entonces, diré que una vez declarada la legalidad de la huelga dentro de los plazos establecidos en la normativa respectiva, cualquiera, y nótese bien, cualquiera de las partes puede pedir al juez de trabajo que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del movimiento. Nótese que la ley no establece el plazo dentro del cual se debe realizar dicha petición pero, como oportunamente señala Franco López: “Ello no debe interpretarse como una autorización a la holganza ilimitada, ya que la fundamentación doctrinaria y legal de la huelga describe a este instituto como el mecanismo que permite presionar al empleador a conocer las reivindicaciones reclamadas por los trabajadores y no como una forma de liquidar económicamente a la empresa, en perjuicio de los mismos trabajadores, en consecuencia, la paralización de



actividades que inicia con la declaratoria de legalidad de la huelga, debe prolongarse sólo por el tiempo estrictamente necesario e indispensable”.³⁵

Pues bien, dicho lo anterior, el trámite continúa como sigue. El pronunciamiento sobre la justicia o injusticia del movimiento, deberá producirlo el Juez de autos en el plazo de quince días siguientes en que se solicitó, y es dentro de ese plazo que el juez deberá recabar la información que considere necesitar para un fallo ajustado a la realidad y con fundamento de derecho como corresponda.

Es importante que señale que esta resolución es la definitiva en cuanto que resuelve el fondo del asunto, aunque la legislación la denomine auto. El Código de Trabajo no establece si es recurrible esa resolución, pero para Franco López: “tratándose de una resolución que pone fin al conflicto laboral surgido entre trabajadores y patronos, por analogía se infiere que es apelable y del mismo conocerá en alzada la Sala de apelaciones de Trabajo y Previsión Social Jurisdiccional”.³⁶

- **Opinión:**

Considero que ese criterio interpretativo carece de fundamento de derecho, pues nada de lo ahí regulado permite la aplicación por analogía de instituciones por instituciones. Ninguno puede analogar en donde el legislador no lo ha hecho y si él guardó silencio en lo que respecta a la impugnabilidad de dicha resolución ha de ser porque el espíritu que

³⁵ **Ibíd.** Pág. 269.

³⁶ **Ibíd.** Pág. 270.

le animó fue el de ser un procedimiento de única instancia.

Por otro lado, si el recurso de apelación no está contemplado en la legislación respectiva, el tribunal de alzada encontraría imposibilidad material para entrar a conocer del recurso pues no podría tramitarlo sin violar el derecho constitucional del debido proceso, al percatarse de que tendría que improvisar una forma.

Si lo anterior fuera poco, la interposición del recurso de apelación en contra de esa resolución, consumiría el plazo perentorio para la solicitud de amparo ante los órganos competentes, y su interposición posterior provocaría un rechazo contundente por haber agotado un recurso no idóneo, tal como tantas veces ha declarado la Corte de Constitucionalidad.

e. Procedimiento de arbitraje:

Previamente a adentrarme en el trámite del procedimiento de arbitraje, es importante recordar ciertos aspectos del mismo que me ayudarán a obtener una mejor comprensión del tema, aunque en esta investigación no busque abordar de manera especializada la institución. Dichos aspectos son los que siguen.

El autor Mario López Larrave, citado por Chicas Hernández, define la institución de arbitraje así: “Es el procedimiento por el cual cierta clase de controversias –conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con éstos- se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que



actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos”.³⁷

Sin embargo, como el mismo tratadista advierte: “la naturaleza jurídica del arbitraje, es la de ser un órgano de jurisdicción limitada o incompleta, porque si bien dichos tribunales pueden conocer de los conflictos colectivos, recibir pruebas, investigar y decidir mediante el laudo la controversia, no tienen facultad de ejecutar lo juzgado, facultad que se resigna en los tribunales de trabajo”.³⁸

Luego, según el Artículo 293 del Código de Trabajo, finalidad esencial del procedimiento de arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo. Es decir, no se trata de beneficiar a ninguna de las partes, se trata de alcanzar el justo equilibrio entre los diferentes factores de la producción. Lo cual significa que el planteamiento de un proceso de conflicto colectivo de carácter económico-social, no se traduce en un perjuicio para ninguna de las partes que no sea aquél que no puedan soportar o que deban soportar. A pesar de ello, según refiere Chicas Hernández: “las organizaciones laborales guatemaltecas estiman que la regulación del procedimiento de arbitraje en el Código de Trabajo, tiene como inequívoca finalidad, la de impedir el derecho de huelga a los trabajadores, por el hecho que nuestra legislación regula el arbitraje como una fase anterior o posterior de la conciliación y previa al movimiento de huelga, lo que ocasiona debilitamiento del movimiento de huelga, por el tiempo que tiene que dedicarse al cumplimiento de tales

³⁷ Chicas. **Ob. Cit.** Pág. 435.

³⁸ **Ibíd.** Pág. 434.



fases procesales”.³⁹

- **Opinión:**

No considero que lo anterior sea necesariamente o en todo momento cierto. El procedimiento de arbitraje no es el problema en proceso, el problema lo constituyen las personas encargadas de velar y respetar el cumplimiento de dichos procedimientos, debiendo abstenerse de incurrir en abusos de derechos y macados clientelismos que redundan en prohibir la realización de la huelga.

Por otro lado, también conviene que refiera que estos tribunales son presididos por el Juez de Trabajo y Previsión Social al cual fue asignado el proceso, y por un representante titular y tres suplentes de los empleadores, y un representante y tres suplentes de los trabajadores, según ha quedado normado en el Artículo 293 del Código de Trabajo.

2.3. Análisis esquemático del Título Duodécimo del Código de Trabajo:

En Guatemala, según el Artículo 397 del Código de Trabajo, el arbitraje puede ser potestativo u obligatorio, de acuerdo al encuadramiento de cada situación en caso concreto a la norma inmediatamente citada.

Habiendo quedado dicho lo anterior, entraré a desarrollar muy sucintamente el

³⁹ **Ibíd.** Págs. 433 y 434.



procedimiento de arbitraje, como sigue, de donde es importante aclarar que el mismo está determinado por el Título Duodécimo del Código de Trabajo, por lo cual no está dado a las partes establecerlo o cambiarlo.

En primer término, cuando se trata de un arbitraje voluntario, son las partes interesadas, o una sola de ellas, la que debe iniciarlo por medio de memorial contentivo de su demanda ante el Juez de Trabajo y Previsión Social competente, y en donde se detallarán los puntos controvertidos. Pero si es un arbitraje obligatorio, entonces el Juez de Trabajo y Previsión Social ante quien se dilucidó la etapa de la conciliación, debe emplazar a las partes y mandará que cada parte designe a su representante con sus respectivos suplentes, entre otros requisitos a satisfacerse.

Superado lo anterior, procede pasar al período de prueba, el cual no lo establece así específicamente el Código de Trabajo, pero se impone de la lectura de los Artículos 401 y 402, el cual será de un plazo de hasta 15 días, en los cuales recabará la documentación, información, y demás elementos de convicción dotados para ello con las más amplias facultades de dirección, obrando, por lo tanto, con oficialidad e inquisitivamente.

De acuerdo con el Artículo 413 del Código de Trabajo, dicho tribunal valorará los medios de prueba por el sistema del leal saber y entender, sin ajustarse a las reglas del derecho común. Convenientemente, Chicas refiere a este respeto: “no obstante la imprecisión terminológica que utiliza el Código de Trabajo en relación a la valoración de la prueba, estimo que la forma en que lo hace, es atendible por la calidad de los vocales del



Tribunal de Arbitraje, que no son Abogados y por lo tanto se les deja en libertad de apreciar la prueba según sus propios conocimientos y sin sujeción a las reglas rígidas del derecho ordinario”.⁴⁰

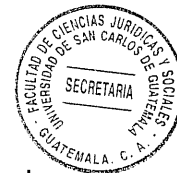
Ocurrido lo anterior, es el momento de arribar a la sentencia o, más técnicamente, laudo, lo cual se regirá por lo dispuesto en el Artículo 403 del Código de Trabajo, el cual establece los requisitos que debe contener. La cual debe entenderse, según Chicas: “por la naturaleza jurídica del arbitraje laboral en Guatemala, se deduce que por tratarse de una actividad jurisdiccional, que la sentencia que profiere el tribunal arbitral tiene el carácter de una sentencia colectiva en cuanto a su contenido, pues resuelve puntos sobre los cuales no fue posible convenir en la negociación o convención colectiva directa o en la fase de la conciliación judicial”.⁴¹

Posteriormente a ello, si las partes o una de ellas no están conformes con lo decidido, lo que resta es la etapa de la impugnación, para lo cual el Artículo 404 del Código de Trabajo establece: “En caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días”.

Posteriormente a ello, sólo quedaría habilitada la posibilidad de demandar el control de

⁴⁰ **Ibíd.** Pág. 440.

⁴¹ **Ibíd.** Pág. 440.



la legalidad empleada en dicho laudo, a través del proceso constitucional del amparo, de lo cual conocería la Corte Suprema de Justicia, pues ésta como bien consideran los tratadistas Valenzuela, Aguilar y Chicas: “en materia laboral solamente se encarga de controlar el funcionamiento de los Tribunales de Trabajo, procurar la unificación de criterios en la resolución de casos concretos y llevar un informe estadístico de los asuntos laborales resueltos, así como publicar aquellos asuntos judiciales que en materia laboral representen una importancia técnica. La Corte Suprema de Justicia es competente, entre otros, para conocer amparos formulados en contra de las Salas de la Corte de Apelaciones”.⁴²

Con ello, terminaría el trámite del proceso de conflicto colectivo de carácter económico-social. El cual es esencialmente sencillo en sus trámites, breve en sus plazos, pero horriblemente retardatario en la práctica por parte de quien sabe que habrá de ser vencido.

Entendido todo lo anterior, lo versado en los capítulos anteriores, considero oportuno, ambientado en el tema y ampliado el horizonte, es oportuno adentrarme en un punto medular de la presente investigación, tal como sigue.

⁴² Valenzuela Herrera, Augusto, Lionel Aguilar Salguero y Raúl Chicas Hernández. **Informe presentado al encuentro iberoamericano de justicia del trabajo celebrado en San José, Costa Rica.** Pág. 7.





CAPÍTULO III

3. La causa fundamental por la que no se promueve la huelga legal en Guatemala

3.1. Análisis crítico y experimental de la realidad nacional desde la perspectiva de los agentes involucrados que fueron entrevistados

Convencido de que la causa fundamental por la que no se promueve la huelga legal en Guatemala no admite cómoda respuesta, me resultó menester propiciar una conexión más particularizada e íntima con la fuente de la información y conocimiento que aquí interesa, antes que cualquier disertación abstracta-doctrinaria. Por ello, siguen los análisis de las entrevistas que realicé a las personas que, según he juzgado, resultan más autorizadas para proponer dicha causa.

Conviene recordar que el presente ensayo está orientado a la causa fundamental por la que no se realiza la huelga legal en Guatemala, pero circunscrito al sector laboral privado.

Recordado lo anterior, desarrollo a continuación el análisis sintético de las entrevistas que he considerado oportunas y sobre todo necesarias, y posteriormente he realizado un análisis global de ellas en donde determino la causa fundamental por la que los trabajadores del sector privado de Guatemala, no se realiza la huelga legal, reservando el espacio de los anexos para remitir las entrevistas completas.



a. Desde la perspectiva de los dirigentes sindicales del sector privado:

- De Ángel Rafael Segura G., Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones de Guatemala –STTELGUA:

El señor Segura fue uno de los dirigentes sindicales con quien desarrollé una de las entrevistas más reveladoras y agudas, según mi parecer. Puede que ello se haya debido a que ambos contábamos con mucho, con todo el tiempo suficiente para explayarnos en el tema, y surgió, entonces, un clima de confiabilidad y convicción acerca del carácter superlativo del problema.

Él fue quien mejor me desarrolló los antecedentes del sindicalismo guatemalteco y quien más ha estado en contacto con las organizaciones sindicales internacionales. Conoce desde hace casi veinte años la problemática sindical en Guatemala. Ello se constata en su respuesta a la segunda pregunta, en la que establece las sugerencias o aspectos positivos que desearía implementar en Guatemala, para la formación y constitución de un sindicato de trabajadores, pues sabe bien que los trámites burocráticos para lograr lo referido, son tan retardatarios que violan los Convenios de la Organización del Trabajo. Aunado a lo anterior, ante la pregunta acerca de cuántos conflictos colectivos de carácter económico-social, ha promovido su organización sindical durante los más recientes diez años, es decir del 2000 al 2010, y en cuántos se ha pedido la calificación de la legalidad del movimiento, su respuesta consistió en que no han promovido ningún movimiento de huelga, pues los trabajadores han manifestado que “más vale algo



seguro que la pérdida del trabajo y que las condiciones del mercado nacional no son las que permitan que se arriesgue a los compañeros trabajadores que podrían ser despedidos ante el planteamiento de un conflicto reivindicativo económico social, por la inoperancia del sistema de justicia y la impunidad cuando por fin se logra un fallo favorable a la clase trabajadora, no hay poder capaz de obligar a un patrono a su efectivo cumplimiento”, aunado a la posibilidad de verse enfrascados en “conflictos eternos de reinstalación, y sin apoyo económico para subsistir durante el conflicto legal, lo que nos obliga a ir “negociando”, aunque sean ventajas mínimas, esperando que el escenario internacional y el apoyo de organizaciones hermanas nacionales e internacionales con poder real y económico, puedan hacer influencia e incidencia política sobre los gobiernos, financistas y clientes de nuestro estado y de las multinacionales y empresarios que funcionan como empleadores”. Conteste con lo anterior, manifiesta el señor Segura, que en “el ámbito de las organizaciones en las que nos desenvolvemos de diferentes sectores de la economía nacional, no he sabido que una huelga haya sido declarada legítima y legal, habiéndose quedado algunos trámites en lo más avanzado que ha sido el conteo de votos a favor dentro de la clase trabajadora”. De allí que sea totalmente válida su respuesta a los cuestionamientos acerca de la causa última, la final, por la que los trabajadores no realicen la huelga legal, y al respecto manifestó que “es evidente que al fin de cuentas se trata de que los trabajadores cuidan de no quedarse sin su fuente de ingresos para su subsistencia y la de los suyos, lo cual incluye, por supuesto, cuidar de sí mismos como la principal y, a veces, única fuente de ingresos, sin importar que estén satisfechos o no con su retribución, al final, el tema económico, en todo lo que ese concepto representa, es el definitivo, pues si el trabajador no quiere ser mal visto como mal colaborador por ser

sindicalista, si teme ser tachado por ser sindicalista, si teme ser despedido por ser sindicalista, si teme ser muerto por ser sindicalista, todo ello tendrá su origen en el temor de no tener cómo ganarse la vida, para él y los suyos interrogante consistente en que cuál”. Entonces, la causa refutada por este distinguido dirigente sindical estriba en el aspecto económico, en la ausencia de apoyo económico para soportar la falta de ingresos por el tiempo que se prolongue la huelga.

- **De Victoriano Zacarías Míndez, Secretario Adjunto de la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG:**

El señor Zacarías Míndez, es un dirigente sindical de añeja experiencia, durante la entrevista, nunca me pareció que fuera una cosa que interceptara la luz, esa que para mí era una luz nueva, tan necesaria en este recorrido igualmente nuevo, todo era nuevo para mí. Por fin me encontraba de frente con las personas sentenciadas como las más recalcitrantes del país, las más odiadas quizá, sin embargo, desde el primer contacto me pareció que él acaso no debía ser el problema, ni mucho menos, sino parte del problema, tal como lo es cada guatemalteco, y que en su extremo, él no debía ser diferente, en términos de responsabilidad, al más insigne de los empresarios guatemaltecos, o al más importante de los funcionarios públicos. Aguda reflexión la que hizo cuando me preguntó acerca de cuántos dirigentes sindicales han sido condenados por todas o algunas de las terribles acusaciones que la sociedad les escupe. Sin duda considera, lo mismo que el entrevistado anterior, que el sindicalismo guatemalteco está sumamente debilitado –según su experiencia, en Guatemala hubo más asociados sindicalistas durante la guerra civil que en el actual y aparente clima de paz-, de donde

se deriva que la organización a la que pertenece no haya promovido la realización de una huelga legal con ocasión de los muchos conflictos colectivos que ha promovido, a lo que refuta como la causa principal el hecho de que “debe ser el temor de represalias tales como amenazas de varios tipos, entre ellos que perderán el trabajo y no conseguirán otro, el trabajador no tiene dinero ahorrado, vive al día”, pero considera que la causa fundamental estriba en “lo económico definitivamente, y es que cualquier causa puede superarse, menos el problema económico, pues vivimos en un mundo donde todo es dinero, el costo de vida es tan alto y en nuestro país lo es peor, que pensar en quedarse sin trabajo significa morir de hambre a falta de una fuente de ingresos económicos”. Ante ello, recuerda el señor Zacarías Míndez, que en el pasado, esa deficiencia era suplida “con la ayuda de familiares y a veces de amigos o ayuda de otras organizaciones sindicales, las cuales no cubrían en su totalidad el salario mensual, pero al menos ayudaba en algo las hermanas organizaciones sindicales”. Una vez más, el aspecto económico es alrededor del cual gravita la causa por la que no se realiza en Guatemala la huelga legal, dicho con toda autoridad por este alto dirigente.

- **De Jorge Estrada y Estrada, Coordinador de la Comisión de Asesoría de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSITRAGUA:**

El señor Estrada y Estrada es un dirigente sindical que pasa de los setenta años de edad, es el dirigente con más experiencia en la materia que afortunadamente pude entrevistar. Me parece que le resultó imposible evitar que a su rostro asomara un rictus de desesperanza y hastío cuando supo a qué había llegado el entrevistador, “en esta materia, todo está dicho ya”, expresó, luego “las leyes están perfectamente definidas,



correctamente estructuradas, sólo falta la voluntad política para someternos a ellas”. Menudo recibimiento, pensé. Ante ello tuve que advertirle que yo no me encontraba preparando este ensayo para el actual sistema de cosas, que lo hacía animado de la esperanza de ser particularmente útil para un futuro, que esperaba no fuera tan lejano, en el que todos y cada uno de los integrantes de esta sociedad por fin comprendieran la necesidad de respetar el derecho del otro, algo de suyo complejo, pues en buena medida dependería de transformar la naturaleza del guatemalteco como ente colectivo social, que a la postre pienso que es imposible, pero, no obstante, me gusta soñar con que no lo sea tanto. De esa manera, le pregunté qué harían los trabajadores para subsistir durante el tiempo que durara una huelga legal si decidieran realizarla, ante lo cual tuvo que admitir que no era necesariamente cierto que todo estuviera escrito, que hacía falta ajustar el mecanismo, porque de hecho siempre será necesario hacerlo. Así, ya entrados en el tema principal, la organización a la que pertenece el señor Estrada, no ha promovido durante los más recientes diez años un movimiento de huelga, y ante la pregunta acerca de cuál consideraba que era la causa fundamental de ese hecho, argumentó esta podría estar en “la cultura de terror implantado durante el conflicto armado interno, donde se asesinó a gran cantidad de dirigentes sindicales y trabajadores sindicalistas la falta de confianza en las autoridades de trabajo incluyendo a los órganos jurisdiccionales”, pero la fundamental, seguramente, es “según he podido verificar en la práctica constante, el miedo a perder su puesto de trabajo”. De esa cuenta, el tercer dirigente sindical mantiene un criterio conteste con los dos entrevistados anteriormente referidos.

b. Desde la perspectiva de los trabajadores del sector privado:

- De Sandra Patricia Letona Salazar, Secretaria de la entidad Agencia de Seguros y Fianzas Rottmann, Sociedad Anónima:

Por supuesto que encontré necesario entrevistar a determinados trabajadores del sector privado, los cuales aun cuando sobre la materia no tuvieran un horizonte tan amplio como los dirigentes sindicales, podrían ofrecerme una perspectiva de los profanos sobre la causa fundamental por la que no apoyan los movimientos de huelga. Así, la señora Letona considera que no apoyaría un movimiento de huelga legal, y en sus palabras: “no considero que no me traería nada bueno, más que el despido y ser mal vista en el sector empresarial. Imagínese, de qué viviría”. Según su percepción, los trabajadores del sector privado no apoyan la realización de la huelga legal “por el problema del dinero, pues los trabajadores no obtendrían sueldo durante el tiempo que estuvieran en huelga. Pero también es por ignorancia, y porque todos o casi todos tienden a hacer lo que los demás o la mayoría hace. Y generalmente utilizan otros medios de presión, algunas veces consisten en crear conflictos, pero encausados de la manera equivocada, y también dirigidos a las personas equivocadas” pero la causa final y fundamental por la que no lo haría es por “el dinero, pues cómo harían los trabajadores para mantener a sus familias o para subsistir ellos mismos, en caso de que sean solteros. La verdad es que nadie quiere quedarse sin trabajo, pero sobre todo sin sueldo”. Como puede apreciarse, los conceptos sindicato y huelga, son conceptos debilitados para la mayoría de trabajadores, y ella no es la excepción. La razón de ello, no conviene tratarla aquí porque no es su objeto. Lo cierto es que, para ella también resulta que el mayor

problema que enfrentaría al apoyar un movimiento de huelga es el bloqueo laboral y económico.

- **De Jenny Lemus, Secretaria de Atención al Público del Banco Industrial, Sociedad Anónima:**

La señorita Lemus, como está apuntado, labora en el Banco Industrial; lugar en donde traté de acercarme a otras dos personas antes que ella, pero que por temor o desconfianza no desearon colaborar, de donde pudiera colegirse el grado de represión silenciosa que actualmente pesa sobre el sector trabajo con relación al ejercicio de sus derechos de clase, derechos propios del factor social al que pertenecen y que incide en el sistema de producción del país. De esa cuenta, tanto ella como el entrevistado que sigue, no desearon proporcionarme sus nombres completos. Por otro lado, es evidente la falta de conocimiento por parte del trabajador, sin importar su nivel académico, de sus derechos antes referidos. Ella también consideró que la causa fundamental por la que los trabajadores no realizan la huelga es “en primero lugar porque las personas son despedidas, si no son despedidas, de todas formas no percibirían sueldos, y por último, quedarían manchadas como sindicalistas y nadie daría buenas recomendaciones. Al final, el problema es el dinero, pues todas las causas terminan o caen en eso. El hecho de que me despidan, que no me den una carta de recomendación, que no consiga rápidamente un trabajo, todo eso tiene como causa final el problema del dinero”. Entonces, su mayor preocupación a la hora de hablar de huelga laboral, es también el aspecto económico.

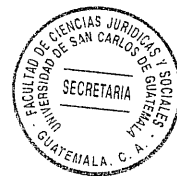
- **De José Luis Castellanos, Cajero Receptor Pagador de Banco Agromercantil, Sociedad Anónima:**

El señor Castellanos es persona de mediana edad, quien con cierta cautela decidió ayudarme, tuve que ser muy convincente y volverme muy confiable para que accediera a la entrevista. Lo mismo que, como quedó dicho antes, los demás trabajadores, él desconoce lo que es una huelga, desconoce lo que significa un sindicato, desconoce todos esos aspectos que de no ser así, seguramente apoyaría. Asegura que en su lugar de trabajo hubo un sindicato pero que los dirigentes fueron despedidos con la consecuencia de que actualmente no cuentan con uno. Quizá por eso los trabajadores deciden no ocuparse de esos temas, porque, según refiere, "actualmente no se puede hablar de eso, porque seguro que lo despiden a uno". Por supuesto que no ha participado ni ha apoyado ningún movimiento de huelga, no ha tenido oportunidad. Pero ante la pregunta de si eventualmente concurrieran las circunstancias apoyaría, su respuesta fue negativa derivado de "la falta de salario que uno sufriría durante ese tiempo, y para luego ser despidos y porque después costaría mucho encontrar otro trabajo. El salario es la causa fundamental, no percibir salario es algo que no creo que ningún trabajador pueda soportar". Una vez más, el aspecto económico se apodera de las principales preocupaciones de los trabajadores en materia del derecho de huelga.

3.2. La causa fundamental

En estimación del tratadista J. Fernando Valdez: "Guatemala presenta uno de los índices de sindicalización más bajos en América Latina. Según la fuente, ésta puede ser del 2.5% al 5%, y no existen datos que permitan pensar que eso cambiará de manera significativa, incluso con el proceso de apertura comercial. En la agroindustria los sindicatos han venido desapareciendo y en la maquila son algo menos que una rareza: apenas 22, según estadísticas del Ministerio de Trabajo para enero de 2007. Ese dato es hoy un fenómeno consolidado; es una suerte de modelo –a ratos calculado, a ratos producto de las inercias sobre las que ningún sector tiene pleno control- con implicaciones para los intereses de las empresas que se pretenden sustentables. Ese fenómeno obliga a pensar un capitalismo [guatemalteco] que, comparado con el que conocimos en Europa o Estados Unidos [basado en la cooperación y competencia de tres actores: el Estado, los sindicatos y los propietarios], tiene sólo dos actores [Estado y empresarios]. Y esta es la tendencia y el rasgo que presentan si no todas, la gran mayoría de las empresas, sobre todo las grandes con contadas excepciones. Las consecuencias para todo el proceso productivo son evidentes, así como para la CS [competitividad sistémica], que supone participación de organizaciones sociales y gremiales, incluidos los sindicatos. Menciono tres momentos:

- Productividad. La literatura documenta que ninguna ingeniería de procesos o una tecnología global por sí sola puede hacer sustentable la productividad pero sí a una de índole transitoria; y si esta se pretende sustentable –lo cual requiere un enfoque de sistema- debe incorporar necesariamente a los factores involucrados

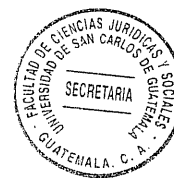


sean estos de índole natural o social.

- Distribución. La experiencia internacional documenta que en entornos de negociaciones patronal-trabajador individual, se presentan restricciones adicionales para la participación de los trabajadores en las utilidades.
- Representación. Salvo en empresas con un historial extraordinario, una representación uno-a uno de los trabajadores con su contraparte, por su propia naturaleza no construye lealtades colectivas profundas. En situaciones de crisis (desinversión, pérdida de mercado, retraso tecnológico, crisis políticas) ni respeto de la empresa, ni del sistema de economía capitalista es previsible contar con reservas que permitan ampliar el repertorio de estrategias empresariales de defensa y recuperación. Esto es especialmente probable en los casos de los países del tercer mundo en donde predomina una cultura laboral de no compromiso profundo patrón-empleado".⁴³

Sin duda, y por mucho que se diga lo contrario, el sindicalismo independiente como representación del sector de los trabajadores resulta indispensable para el correcto desenvolvimiento del sistema de producción que ha adoptado Guatemala. Sin embargo, dicho sindicalismo se encuentra agotado, reducido a las tinieblas del rechazo y del complot por su erradicación total. Es por ello que determinar la causa por la que una de sus formas de expresión, como lo es la huelga, no se ejercita en Guatemala, es el

⁴³ Valdez, J. Fernando e Iván Monzón. **Política, empresa y cambio social: el potencial de la responsabilidad social empresarial.** Pág. 168.



objetivo de este ensayo, específicamente, de este apartado.

Como puede fácilmente percibirse de las entrevistas anteriormente vertidas, la causa fundamental por la que en Guatemala no se realiza la huelga legal estriba en el aspecto económico. Es decir, al punto final de los finales, en casos concretos, cualquier obstáculo puede sortearse, pero el obstáculo que representa la falta de sueldo durante el tiempo que dure la huelga, considerando fundamentalmente el sistema capitalista de intercambio de bienes y servicios por un precio, que rige en Guatemala, este obstáculo resulta insalvable.

En otras palabras, como he tratado en las diferentes entrevistas, si un trabajador no apoya un movimiento de huelga por temor a ser despedido, eso en realidad y a fin de cuentas se traduce en un temor a quedarse sin ingresos dinerario y entonces tendría que enfrentarse a la ruda circunstancia de no tener cómo subsistir, y sería más ruda si además debe sostener una familia. Si un trabajador no apoya un movimiento de huelga por temor a entrar en las listas negras de sindicalistas, a lo que en realidad teme es no encontrar trabajo y como consecuencia no tener una fuente de ingresos dinerarios adecuados, y ante ello nuevamente el aspecto económico reluce como principal problema. Por ello, todo lo que anteriormente he tratado en este capítulo fundamenta suficientemente la necesidad de crear un fondo de capitalización estatal para asistir económicamente a los trabajadores del sector privado que deseen realizar la huelga que ha sido declarada legal. Lo relativo a dicho fondo y todos sus aspectos circundantes los trataré en el siguiente capítulo.



CAPÍTULO IV

4. Sobre la necesidad de crear un fondo de capitalización estatal para asistir a los trabajadores que busquen la realización del movimiento de huelga

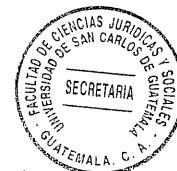
4.1. Panorama general

Acertadamente considera el ya citado tratadista Valdez, lo siguiente: “No es que un país tenga un momento específico en el que se inicia su construcción y una fecha en la que se acaba; pero sí hay los grandes hitos, los grandes arreglos, o las grandes imposiciones, que una vez consolidados permiten hablar de países conformados, no meros espacios y territorios, sino identidades, imágenes colectivas que se reconocen más o menos unas de otras”.⁴⁴

Sobre esa base, en esta investigación me he visto animado de la esperanza de proponer un medio, solución o mecanismo que propicie ese gran hito, ese gran arreglo, esa gran imposición, que desencadene finalmente en un medio social más justo y que permita hablar consecuentemente de una sociedad más identificada con el medio de producción adoptado, pues permite vivir dignamente a sus naturalmente diferentes clases sociales.

En ese sentido, he dejado dicho que en Guatemala el derecho de huelga no se ejerce por quien corresponde, es decir, el sector trabajo. Por lo tanto, pretendo, en este

⁴⁴ *Ibíd.* Pág. 1.



capítulo, proponer una solución que incentive su ejercicio. Y en este punto el lector podrá preguntar ¿por qué promover su ejercicio? ¿Por qué un fondo de asistencia económica?

Su ejercicio debe promoverse porque, como bien considera Mario de la Cueva: “y esta es la justificación de la huelga en el sistema capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte, que cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar, porque, y estamos ante otra decisión soberana del pueblo, nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas; y si alguien nos dijera que el estado puede y debe resolver controversia, contestaríamos que esa es la solución del fascismo, y que el principio, pleno consentimiento del trabajador, se aplica también al estado, porque su origen y finalidad consisten, precisamente, en impedir a los poderes públicos imponer por la fuerza a los hombres la ejecución de los trabajos que juzgue conveniente. Y no se olvide que el fascismo, si imponía las condiciones de trabajo, fijaba también autoritariamente los precios de las mercancías”.⁴⁵

Pero en un sentido más estricto y material, suficiente razón que fundamenta la necesidad de crear un fondo como el que aquí se discute, es el hecho de que, como he tratado en el capítulo anterior, en Guatemala no se ejercita el derecho de huelga. Ese simple hecho, que se posiciona en el plano jurídico en contravención con normas constitucionales y convencionales, obliga a tomar acciones que procuren una solución y,

⁴⁵ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 586.



para el caso específico, que viabilicen el ejercicio del derecho en cuestión.

De manera que, una vez que he establecido la causa fundamental por la que no se realiza la huelga legal en Guatemala, la cual estriba en el aspecto económico, considero que lo procedente es proponer una solución para incentivar su ejercicio. Concretamente esa solución podría versar sobre la creación de un fondo de capitalización estatal para asistir económicamente a los trabajadores que decidan realizarla por el tiempo que dure la medida.

Cabe recordar que el concepto económico en el seno social ha sido el motivo por el cual, por citar un ejemplo: “Desde el fin de la guerra fría más de 125 conflictos violentos en el mundo han cobrado la vida de cerca de siete millones de personas. Las economías nacionales y regionales y las perspectivas de desarrollo se ven perjudicadas, y la población civil sufre muertes, abusos contra los derechos humanos, pérdida de sus medios de subsistencia y desplazamientos. Además, los acuerdos de paz y cese al fuego que han puesto fin a la violencia en muchos contextos de conflictos son frágiles, y existe un peligro real de que esos países vuelvan a padecer guerras u otras formas de inseguridad sistémica”.⁴⁶

Sirva pues el presente ensayo como una advertencia que mientras se siga viendo de soslayo el equilibrio económico de un país, la amenaza de un estado catatónico producto de una guerra interna seguirá ahí como el espectro de un difunto que no

⁴⁶ Godnick, William. **Política, empresa y cambio social: el potencial de la responsabilidad social empresarial**. Pág. 9.



termina de morir de una vez por todas.

Por todo ello y más, tal como más adelante trataré, he encontrado fundamento de hecho –tomando como punto de partida para este aspecto, el hecho mismo de que en la actualidad no se realizan las huelgas legales- y de derecho para la creación de dicho fondo, el cual debería ser instituido a través de un acuerdo gubernativo decretado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y con cargo a una partida creada para el efecto dentro del presupuesto anual de ingresos y egresos del Estado.

4.2. Fundamento de hecho que respalda la necesidad de su creación

Para representar el fundamento de hecho, es decir, la necesidad real para la creación de dicho fondo, además de lo incisivamente considerado con anterioridad, quizá la mejor forma sea a través del análisis de las estadísticas que el Sistema Nacional de Cuentas del Banco de Guatemala ha publicado con relación a los ingresos anuales que el sector trabajo y el sector capital perciben con respecto del Producto Interno Bruto –PIB, indistintamente.

Así, empezaré por decir que, según dicha publicación, la participación de los salarios en el Producto Interno Bruto ha bajado dos puntos porcentuales entre 2004 y 2008. Lo cual significa que a la hora de repartir el ingreso nacional la parte de los trabajadores se ha vuelto más pequeña, en otros términos, las remuneraciones de los asalariados representaron el 30.3 por ciento del Producto Interno Bruto para el 2008, lo que se traduce en una disminución de uno punto siete puntos respecto al 32 por ciento del PIB



en 2004. Entre tanto, la porción de las empresas, esto es, el excedente de explotación, aumentó de 38.9 a 40.3 por ciento, según las estadísticas del Banco de Guatemala.

Lo anterior parece ser una constante, es decir, mientras las ganancias del sector capital aumentan, las de los asalariados se reducen. Y lo cierto es que tal desigualdad, o mejor dicho, tal desequilibrio, dicho sin necesidad de resultar ser versado en materia económica o financiera, constituye una amenaza en el sentido de convertirse en una trampa para el crecimiento de las economías en el largo plazo.

Especialistas no dejarán de considerar que esto, además de ser un problema de falta de equidad, en una economía excesivamente concentrada en poquísimas manos como la guatemalteca, es un problema de mercado que impide un crecimiento más dinámico del consumo, que de haberlo, es decir, dicho crecimiento dinámico y equitativo se traduciría en una mayor producción e ingresos para el sector empresarial.

Con ello, el sector capital aumentaría sus ingresos, cuya propensión a consumir es, además y para empeorar la situación, marginal, por lo que crea con tal proceder, excedentes de ahorro que se traducen en fuga de capitales. Ello hace que considere factible que para que el capitalismo funcione se debe tener un balance delicado entre las utilidades del capital y las remuneraciones del trabajo; bien considera el tratadista J. Fernando Valdez, al decir: "Según ha enseñado la historia, un exitoso capitalismo cooperativo Estado-dueños-trabajadores debe manifestarse en una equilibrada participación de cada uno de estos sectores en la distribución de los beneficios de la



producción”.⁴⁷

Maynor Cabrera, investigador del Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales (ICEFI), ha señalado en publicaciones de prensa, lo siguiente: “La economía guatemalteca no genera suficientes empleos debido a un patrón de crecimiento donde los sectores que tradicionalmente absorbían el trabajo, como la agricultura y la industria, se han quedado rezagados, y los que más han crecido son la explotación de recursos naturales (minería, energía y petróleo) que son intensivos en uso de capital pero escasos en mano de obra”.⁴⁸

Agrega el investigador: “Las economías en Guatemala, sobre todo, desarrollan un modelo de producción hacia afuera (exportadores) y no tienen una masa fuerte de consumidores a lo interno, lo que las hace más vulnerables a las crisis y menos atractivas para los inversionistas extranjeros, como sí lo son Brasil y Chile, con una amplia clase media bien remunerada”.⁴⁹

Para un mejor tratamiento de la cuestión, debemos tener en cuenta, como un simple ejercicio comparativo, no en términos cualitativos sino cuantitativos, ilustrativos, que las remuneraciones de los trabajadores alemanes equivalen al 50.4 por ciento del PIB y el excedente de explotación al 25.6 por ciento. En Dinamarca, uno de los países más desarrollados y equitativos del mundo, los asalariados captan el 53.3 por ciento del PIB

⁴⁷ Valdez. **Ob. Cit.** Pág. 168.

⁴⁸ **El pastel de los asalariados se vuelve más pequeño.** El Periódico (Guatemala); 16 de agosto de 2012: Pág. 16.

⁴⁹ **Ibíd.** Pág. 16.



y las empresas el 22.7 por ciento, generando, al parecer, equidad social y un balance entre ahorro, inversión, producción y consumo.

Ante esta lamentable realidad ¿qué hacer para que la economía guatemalteca crezca de una forma sostenible y más equitativa? Al parecer, esto es un problema estructural que requiere políticas de largo plazo en materia de educación, nutrición, empleo e inversión en el área rural.

- **Opinión:**

Es concurrente la opinión con base en la cual se dice que para mejorar la participación de los salarios en el corto plazo se necesita un incremento mayor de la productividad por transformaciones tecnológicas aceleradas de los sectores productivos, como es la lección asiática, sin descuidar la formación del recurso humano.

Sin embargo, el factor decisivo a mediano plazo, según coincidencia generalizada, excepto dentro del sector empresarial por supuesto, consiste en la necesidad de fortalecer la capacidad negociadora de los trabajadores para que puedan acceder a una mejor parte de en la repartición del ingreso nacional.

En la anterior exposición radica el fundamento de hecho, el fundamento real, palpable, para la creación del referido fondo, el cual cumplirá con la finalidad de fortalecer dicha capacidad negociadora, porque tal como pudo apreciarse en el trámite del procedimiento en resolución de conflictos colectivos de carácter económico-social, el



legislador guardó silencio, en contravención al artículo 106 de la Constitución Política de República de Guatemala (el cual será mejor analizado adelante), respecto de cómo proteger a los trabajadores y específicamente cómo tutelar su derecho de negociación colectiva en el momento en el que decidieran realizar la huelga legal, dejando con ello un bache que en la actualidad es insalvable, insorteable, al momento de chocar de frente, los trabajadores, con la realidad cruda de no poder subsistir sin sueldo durante la realización y mantenimiento de la huelga, pues como antes se consideró, es un hecho notorio que el trabajador vive con su sueldo solamente para el día a día, no hay lugar para el ahorro.

4.3. Fundamento de derecho que respalda la necesidad de su creación

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los



trabajadores”.

El Artículo 118 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Principios del Régimen Económico y Social. El régimen económico y social de la República de Guatemala se funda en principios de justicia social. Es obligación del Estado orientar la economía nacional para lograr la utilización de los recursos naturales y el potencial humano, para incrementar la riqueza y tratar de lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional. Cuando fuere necesario, el Estado actuará complementado la iniciativa y la actividad privada, para el logro de los fines expresados”.

Por último, el Artículo 211 del Código de Trabajo establece: "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social; c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica; d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical".

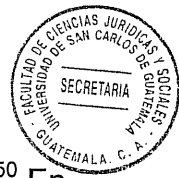


- **Opinión:**

Lo anterior resulta, entonces, ser fundamento constitucional y ordinario suficiente que obliga a tomar las medidas y acciones necesarias para crear un fondo que asista económicamente a los trabajadores que decidan ejercer su derecho de huelga, por el tiempo que ésta dure. Es decir, las normas constitucionales citadas claramente establecen que es obligación del Estado, y específicamente del Organismo Ejecutivo tal como dispone el Artículo 211 del Código de Trabajo, fomentar y proteger la negociación colectiva, con el fin de proveer un sistema o régimen económico y social en el que la distribución del ingreso nacional sea realmente equitativa, y abolir con ello de una vez por todas, al menos en alguna medida, la tendencia inveterada y desmedida de concentración de la riqueza, que tanto mal produce en Guatemala.

Pero también es importante que refiera lo que establece el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, a saber: "Seguridad social. El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria".

En ese sentido, el tratadista De la Cueva, considera: "La previsión social, en la que puede verse el antepasado de la seguridad social, inició, al lado del derecho laboral, la aportación jurídica de la edad contemporánea a la estructuración de un sistema político en el que la economía deje de ser la servidora de las ambiciones imperialistas de los



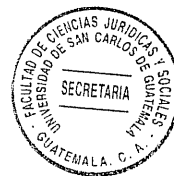
hombres y de los pueblos, y se convierta en la esclava devota del trabajo humano”.⁵⁰ En ese sentido, el citado autor estima que “la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo conveniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades previsibles, por lo tanto, futuras, en el momento en que se presenten, esto es, la previsión es el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente la existencia, o en una fórmula breve: la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la suspensión del temor al mañana”.⁵¹

Y es desde esta perspectiva, es decir, desde el plano de la previsión social, cuyo fundamento es de rango constitucional, que enfoco el fondo que en ese capítulo analizo. Ello es importante tenerlo presente pues no puede evadirse la relevancia legal y social de tal concepto.

Pues bien, el Organismo Ejecutivo debe fomentar y proteger la negociación colectiva si constituye un fondo de capitalización estatal para asistir económicamente a los trabajadores que, en las más amplias condiciones de libertad de ejercicio de su derecho de negociación colectiva, decidan realizar la huelga legal. Pues de esa manera, se destruirá la causa fundamental por la que ese derecho no se ejerce, ya que el trabajador finalmente se sentirá amparado económicamente e, incluso, hasta moralmente y sabrá que no faltará a sus obligaciones crediticias por apoyar un movimiento tal, ¡vamos, por

⁵⁰ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 9.

⁵¹ **Ibíd.** Págs. 12 y 13.



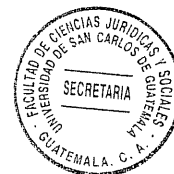
ejercer un derecho fundamental como lo es el de la huelga!

4.4. Forma de capitalización del fondo

El fondo para asistir económicamente a los trabajadores que decidan ejercer su derecho de huelga, debe ser capitalizado por el Estado pues a fin de cuentas se halla indiscutiblemente obligado, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, a proteger, y esa es sólo una manera, la negociación colectiva. Lo anterior debe realizarse a través de una asignación específica en la ejecución del presupuesto del Ministerio de Trabajo, pues como trataré más adelante, es éste ministerio quien resulta ser el designado por la ley para atender esta materia.

No debe ser capitalizado por los empleadores pues si se considera que la huelga legal es un medio de presión en contra de ellos, y en menoscabo de sus intereses, lo contrario se alejaría del valor justicia que debe revestir todo acto de Estado. Al sector empresarial compete otro tipo de acciones, como por ejemplo, refieren los tratadistas Valdez y Monzón: “la inversión social la cual representa un paso importante en el proceso de construcción de la paz y al mismo tiempo promueve la creación de un terreno nacional más fértil para la inversión financiera interna y externa”,⁵² y es que, según refieren los tratadistas citados: “el sector empresarial debido a su fuerte capacidad de incidencia política, su experiencia logística y su capacidad financiera puede actuar como facilitador y co-financiante de los procesos de construcción de la paz y abordaje constructivo de la conflictividad social, como también lo establecen los

⁵² Valdez y Monzón. **Ob. Cit.** Pág. 98.



Acuerdos de Paz”⁵³.

No debe ser capitalizado por lo trabajadores porque ello se traduciría en que los trabajadores, en última instancia, pagarían por ejercer un derecho reconocido tanto constitucionalmente como en el ámbito internacional.

No obstante, no puedo sustraerme de considerar que el origen del dinero que sea asignado a dicho fondo habrá tenido lugar en los tributos directos e indirectos de todos los habitantes del Estado por igual. Pero ello es mejor, es decir, considerar en abstracto el origen y atribuírselo en concreto al Estado, que deducirlo aun alícuotamente a otro sector determinado.

4.5. Reembolso al fondo por parte del patrono condenado al pago de los sueldos caídos por ser declarada justa la huelga

Como traté anteriormente, el Artículo 251 del Código de Trabajo, establece: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos. Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

⁵³ **Ibíd.** Pág. 98.



Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble. Si la huelga se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble”.

Consecuentemente, este artículo debe ser reformado en el sentido de que el monto de los salarios caídos, es decir, los que los trabajadores dejaron de percibir durante el tiempo que dure la huelga, deberán ser depositados para la disposición de dicho fondo; con ello, prácticamente se reduciría al mínimo el aporte del Estado, ya que serían los mismos salarios dejados de percibir directamente por el patrono, lo que capitalizaría el fondo si es declarado justo el movimiento, y a su vez, tal circunstancia seguramente redundaría en un estímulo para el patrono para negociar antes de iniciar el proceso en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social.

4.6. Administración del fondo

El Artículo 274 del Código de Trabajo, dispone: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.



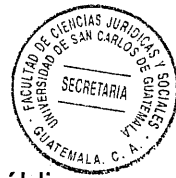
Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá ser el encargado de la administración del fondo referido, y para ello deberá crear una sección específica en el departamento que considere pertinente de acuerdo a un estudio previo o bien determinar si es al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a quien le corresponde dicha administración.





CONCLUSIONES

1. La huelga es una institución que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, pues forma parte de la negociación colectiva como herramienta de los trabajadores cuyo fin exclusivo es mejorar y defender, de manera pacífica y de acuerdo a la ley, sus intereses económicos y sociales, frente al empleador, sin embargo no se realiza en Guatemala.
2. El Código de Trabajo regula la institución de la huelga, sus clases, los requisitos y procedimientos para la declaratoria y realización de la misma, establece sus alcances y consecuencias, pero no establece un mecanismo para asistir económicamente a los trabajadores que decidan realizarla, mientras dure dicho movimiento en el que no perciben salario.
3. Coexisten variadas causas por las que los trabajadores del sector privado del departamento de Guatemala no realizan o no apoyan las huelgas legales, pero la fundamental, considerado desde el sistema capitalista que rige a Guatemala, estriba en el aspecto económico: los trabajadores no apoyan los movimientos de huelga porque no tendrían cómo subsistir durante el tiempo que dure la holganza.



4. El Estado de Guatemala está obligado, por la Constitución Política de la República y demás leyes, a fomentar y proteger la negociación colectiva que provea un régimen laboral conforme a los principios de justicia social, y con ello orientar la economía nacional, con base en el incremento constante de la riqueza, el pleno empleo, y una distribución equitativa del ingreso nacional, sin embargo no cumple dicha obligación.



RECOMENDACIONES

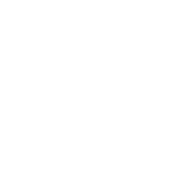
1. La institución de la huelga debe ser fortalecida por medio de políticas serias y detenidamente estructuradas, las cuales deben ser definidas por el Organismo Ejecutivo por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para lograr con ello que ésta se traduzca realmente en un justo y equitativo equilibrio entre los factores de la producción a la hora de distribuir los ingresos nacionales.
2. El Congreso de la República de Guatemala, debe reformar el Código de Trabajo, previo análisis jurídico y doctrinario, en el sentido de introducir la normativa respectiva que instituya la asistencia económica como obligación del Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para los trabajadores que decidan realizar o apoyar un movimiento de huelga dentro del marco de la ley.
3. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe crear un fondo para asistir a los trabajadores que decidan realizar un movimiento de huelga legal por el tiempo que ésta dure, el cual debe ser capitalizado por el Estado, pero a él debe depositar el empleador, los salarios caídos a que sea condenado a pagar, modificándose para ello la normativa respectiva.



4. Anudada a la creación del referido fondo para asistir a los trabajadores, el Estado debe fomentar masivamente la determinación de proteger la negociación colectiva en todas las formas, instando a la conformación de sindicatos que desarrollen un sindicalismo altamente profesional, moral y ético, para que viabilice un régimen laboral justo y una equitativa distribución del ingreso nacional.



ANEXO I





Entrevistas

a. Con dirigentes sindicales:

- **Entrevista a Angel Rafael Segura G., Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones de Guatemala –STTELGUA:**

- Buenos días, empecemos, por favor, compartiéndome, según su experiencia, ¿cuál es el estado actual del sindicalismo en el mundo?

- Podemos hacer un análisis, partiendo de que en los países desarrollados en los que existe el sindicalismo con un nivel de presencia alto, en el contexto laboral, el cual debido a los niveles intelectuales de sus integrantes, nivel socio-cultural y estabilidad económica nacional, no son más que agentes observadores del mantenimiento de sus condiciones ventajosas, y que en muchos casos su estabilidad se traduce en solidaridad hacia países menos afortunados, por lo que sus aportes económicos se traducen en proyectos de capacitación, apoyo publicitario, estratégico, entre otros muchos para que todos podamos reivindicar nuestros derechos una vez los conozcamos los dirigentes sindicales, que los socialicemos entre la clase trabajadora, para poderlos hacer valer, contra estados tan débiles, que son complacientes con los empresarios y capitales nacionales, extranjeros y combinados, con lo que como transnacionales o multinacionales administran y condicionan su participación en aspectos fiscales y de generación de empleo, para que nuestros débiles gobiernos accedan a sus pretensiones para poder mantener su discurso de que apoyan al pueblo generando fuentes de empleo, creando puestos por miles, sin importarles a qué precio, es decir, violentando



los derechos humanos, laborales y sindicales, en el marco del trabajo decente y digno para la clase trabajadora de todo el mundo. El mundo sindical internacional, busca globalizar su lucha ante los embates globalizados del neoliberalismo y la globalización, que al igual que en el estado guatemalteco, nos encontró divididos y/o no preparados para lo que nos vino como la modalidad del capitalismo implementada a nivel mundial, encontrándonos en una condición reactiva, ante el adelanto que los empleadores nos llevan en el camino para acelerar su rentabilidad en los negocios y empresas, a costa de la disminución de nuestros ingresos. Sin ninguna duda, ahora escuchamos y sentimos la implementación del sistema de trabajo por productividad, sin embargo, comentan algunos compañeros trabajadores que en Estados Unidos, y principalmente para los migrantes la modalidad de trabajo para hacerse acreedores al salario como contraprestación de sus labores, es reconocido mediante la comprobación de la efectividad del mismo, caso contrario, el trabajo realizado no es remunerado, con la amenaza de la denuncia de su condición migratoria a las autoridades de ese país, y es en éste punto precisamente, en el que las organizaciones sindicales nos hemos acomodado y no logramos cumplir con las expectativas y aspiraciones de nuestros afiliados.

- Comprendo, ahora bien, de esos aspecto positivos que conoce del sindicalismo de otros países, ¿cuáles desearía promover en Guatemala?

- En las organizaciones sindicales extranjeras, un aspecto que ayudaría y que me parece se podría implementar en nuestro país para incidir en los empleadores nacionales y extranjeros, sería la posibilidad de viabilizar las organizaciones sindicales por rama o industria, lo que permitiría mayor cohesión de un grupo de trabajadores

dedicados a la misma actividad económica, pero que sea un proceso legal para su reconocimiento, no tan burocrático como el que actualmente contempla nuestra legislación nacional. Por otra parte, me gustaría que se contemplara en nuestra legislación laboral que una vez entregada la papelería de la nueva formación de una organización sindical como la ya planteada (por rama o industria), sin más trámite, sea reconocida por el estado guatemalteco, gozando de la protección o fuero sindical, quienes la integran como Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo, representantes en las filiales y delegados, correspondiéndoles a éstos últimos, el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo legales para dar garantía a quienes la integran, y no como requisitos estatales para su legalización, porque violentan los convenios de OIT 87 y 98 entre otros. Por otra parte y dada la coyuntura social de convulsión y vulnerabilidad de la clase trabajadora, me parece que la filiación sindical debería ser sin excepción para la clase trabajadora de carrera desde el momento de su contratación laboral, exceptuándose las contrataciones de personal de confianza, el que no podría superar un 5 ó 10 % de los trabajadores de una empresa o negocio. Y por ultimo creo conveniente que por ley ya sea nacional o convención de los sindicatos de rama o industria, cuando un afiliado esté desempleado, los miembros del Comité Ejecutivo, Consejo Consultivo, representantes de filiales y delegados colaboren con una cuota simbólica para que no se pierda la relación de filiación, y el sindicato le represente en la nueva posibilidad de contratación para vender su fuerza de trabajo a cualquier otra empresa con relación a la actividad de la industria o rama que represente como parte mediadora de los trabajadores.



- Muy interesante, ahora bien, aunque pudiera resultar evidente, ¿usted considera que el sindicalismo guatemalteco actualmente está debilitado?

- Definitivamente que ante la división de nuestras máximas representantes sindicales, como lo son las Centrales o Confederaciones Sindicales, y no digamos Federaciones y organizaciones sindicales en general, el movimiento sindical guatemalteco está debilitado y carente de alternativas y de planes de contingencia para sortear la problemática que propicia la fusión del gobierno con los empleadores y con organizaciones sindicales creadas para ceder a sus pretensiones y en nombre de la clase trabajadora, y con el pretexto manipulado de los principios estipulados en los Convenios, Recomendaciones y Observaciones de OIT, el gobierno que es quien maneja y mal administra los datos estadísticos de la oficina de registro de las organizaciones sindicales y sus afiliados, en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la que no se tiene acceso público a través de un portal que permita confrontar lo que ellos indican, y a quienes acreditan como representantes de la clase trabajadora por ser los más “representativos”, según ellos y según sus registros, no permiten reivindicar los derechos violentados de la clase trabajadora, que ante la aparente inoperancia de los cuadros dirigenciales, se desestimulan y no apoyan, no se afilian, con lo que solo se fortalece la posición de los empleadores en desmedro de sus propios intereses, y caen en el juego de las malas informaciones o la publicidad exagerada de acciones de algunos malos dirigentes sindicales, para debilitar a las organizaciones y no para que nos sirva de reflexión y se cambien los cuadros de quienes nos dirigen, pues la organización sindical por sí misma, es la única que nos permite como gremio la reivindicación y conquista de nuestros derechos ya consagrados y los nuevos que podamos conquistar.



- ¿Cuáles considera usted que son las razones de dicho debilitamiento?

- Las razones de dicho debilitamiento como en toda organización humana, son la ambición de poder, de manejar los recursos económicos, las ayudas internacionales de capacitación y apoyo técnico, la posibilidad de decidir a quién beneficiar, a quién asignar los recursos materiales donados para el beneficio de la clase trabajadora, a la falta de conciencia de clase, a la falta de instrucción por parte de los dirigentes sindicales, a la falta de instrucción de la clase trabajadora en general que forma la base o asamblea de las organizaciones sindicales que al ignorar sus derechos humanos, laborales y sindicales, no los exige y no audita a sus líderes para que entreguen cuentas y hagan bien su trabajo, a favor de la clase trabajadora, sino que únicamente se limitan a esperar beneficios económicos individuales, sin pretender el cumplimiento de un desarrollo integral de la clase trabajadora, para beneficio actual del pueblo que depende de quienes hacemos producir los capitales y medios de producción de la clase dominante, y a la falta de aprovechamiento a favor de los principios sindicales y a la solidaridad de la clase trabajadora, de los espacios que nos pertenecen en cada nivel de la estructura de trabajo creada con la mentalidad de beneficiarnos, pero que por el analfabetismo en que nos encontramos, dejamos de ocupar y de aprovechar, y que por supuesto, es aprovechado por los empleadores con el apadrinamiento, apoyo y complicidad gubernamental en contra de la clase trabajadora, y con el apoyo del solidarismo que se implementa en las empresas para la destrucción del movimiento sindical.

- Y qué hay de los mayores desafíos que actualmente enfrentan en su organización sindical:

- La organización sindical en la actualidad tiene el desafío del crecimiento en el anonimato, pues la atomización de que es objeto, es en fiel cumplimiento a las políticas globalizadoras y neoliberales, apoyadas como lo hacen proyectos como el conocido SACAPA, entre otros, que ante la división de las empresas en otras satélites pero dentro de una misma corporación, hacen vulnerable y controlable al movimiento sindical, con lo que la posibilidad de movilización y capitalización es muy bajo, que los empleadores tienen mediatizados a los medios de comunicación con el chantaje de la propaganda o anuncios contratados en los medios, que si llegan a publicar o transmitir alguna información sindical contraria a los intereses del empresariado, cortarán la publicidad, con lo que dichos medios, prefieren servir a quienes mantienen la planilla de trabajadores del medio de comunicación a publicar o transmitir una violación a los derechos humanos, laborales y/o sindicales, que lo que propiciaría sería su aislamiento y aniquilamiento por parte de los medios análogos al servicio de la clase dominante, tal el caso de noticiarios como 7 días, entre otros, que fueron sustituidos por el actual noti7 debido a que publicaron y criticaron políticas de los empresarios multinacionales que los obligaban a filtrar la información para que la población en general nos enteráramos únicamente de lo que el gobierno y los anunciantes autorizaban, para orientar nuestra mentalidad y consumo a lo que ellos nos indican en su programación y publicidad. Así mismo, la impunidad, la violencia y persecución contra la dirigencia sindical, la situación económica problemática para toda la clase trabajadora a la que no escapa la conducción sindical, que mediante engaño o por falta de capacitación o conciencia de clase, vende los intereses de la clase trabajadora, para salir ellos de la condición que mantenemos los demás, la politización de las oficinas e instituciones encargadas de velar y proteger los derechos e intereses de la clase trabajadora; la manipulación de la

información de la delincuencia común, narco tráfico, etc., para ocultar la violencia institucional contra la dirigencia y militancia sindical, así como el control del empresariado nacional y extranjero de las políticas de gobierno dado el poder económico que ejercen sobre éste y la imagen que le ofrecen publicar en sus medios de comunicación, para convertirlos en héroes o salvadores de la situación caótica en que nos encontramos los trabajadores con el pretexto de la creación de empleos, como parte del cumplimiento de sus planes de gobierno, o como propósitos pagados en sus campañas para optar a la posición de “poder” en el ejercicio del gobierno, entre otros, son los obstáculos que se deben sortear para que nuestra organización sindical pueda cumplir con sus objetivos y principios.

- Ello pudiera verse reflejado en la más reciente actividad de dicha organización, a propósito ¿Cuántos conflictos colectivos de carácter económico-social ha promovido su organización sindical durante los más recientes diez años, es decir del 2000 al 2010?

- Las organizaciones sindicales de nuestra empresa han tenido que unirse para formar el mínimo legal que permite de acuerdo a nuestra legislación nacional, la “negociación colectiva”, y aún cuando no se llegue al número legal establecido, se cuenta con la aparente buena voluntad de los representantes del dueño a cargo de la Dirección de Recursos Humanos, que salvando dicho obstáculo, se sientan a “negociar”, con lo que evitan los conflictos de carácter económico social, indicando que la crisis internacional y particularmente de la rama de la industria en la que nos encontramos insertos a nivel centroamericano, no permite más que lo que nos ofrecen, que aparentemente siempre va al alza, pero que no se acerca a nivelar la devaluación de la moneda, ni la inflación del país, ni mucho menos alcanzar a cubrir el costo de la canasta básica con un solo

salario (con lo que toda la familia debe trabajar para vivir a un nivel aceptable, pero que impide la profesionalización, que después es la limitante para obtener un trabajo mejor) O, por lo que aunque no se deje de comprar lo que se adquiría antes, con un salario aparentemente más bajo, si se ha bajado de calidad en los productos que se compran por tener un precio más bajo, pero mantiene al movimiento sindical en un marasmo participativo, pensando que más vale algo seguro que la pérdida del trabajo y que las condiciones del mercado nacional no son las que permitan que se arriesgue a los compañeros trabajadores que podrían ser despedidos ante el planteamiento de un conflicto reivindicativo económico social, por la inoperancia del sistema de justicia y la impunidad cuando por fin se logra un fallo favorable a la clase trabajadora, no hay poder capaz de obligar a un patrono a su efectivo cumplimiento.

- ¿En cuántos de esos conflictos colectivos, se ha promovido la declaratoria de huelga legal?

- Es tan inoperante el proceso y procedimiento de lograr la declaratoria de una huelga legítima y legal, con el agravante que el gobierno puede titular una empresa, comercio o negocio de imposible para el ejercicio de tal derecho, por ser indispensable para la operatividad de la nación, que esa discrecionalidad y debilidad legal, propicia un escenario prácticamente imposible de alcanzar en el tiempo en el que sea de utilidad para la obtención de lo requerido por la clase trabajadora, por lo que en ningún caso en la actual empresa de corte multinacional ha sido pensada la posibilidad de iniciar un proceso de emplazamiento para plantear un conflicto colectivo económico – social, que pudiera en caso de no obtener resultados positivos, llevarnos a la posibilidad de cumplir con los requisitos de una huelga legítima y legal, que nos tendría a la dirigencia en pleno



con los afiliados de cada sindicato, despedidos, y en conflictos eternos de reinstalación, y sin apoyo económico para subsistir durante el conflicto legal, lo que nos obliga a ir “negociando”, aunque sean ventajas mínimas, esperando que el escenario internacional y el apoyo de organizaciones hermanas nacionales e internacionales con poder real y económico, puedan hacer influencia e incidencia política sobre los gobiernos, financistas y clientes de nuestro estado y de las multinacionales y empresarios que funcionan como empleadores.

- Y durante los diez más recientes años (2000 – 2010), ¿usted ha sabido de algún movimiento de huelga que haya sido declarado legal por el respectivo juez de trabajo?

- En el ámbito de las organizaciones en las que nos desenvolvemos de diferentes sectores de la economía nacional, no he sabido que una huelga haya sido declarada legítima y legal, habiéndose quedado algunos trámites en lo más avanzado que ha sido el conteo de votos a favor dentro de la clase trabajadora, y en ningún caso en una empresa o negocio de la iniciativa privada, lo que debe hacernos comprender que no es que no existan conflictos económico-sociales que requieran de ésta máxima medida de presión para el legítimo ejercicio del derecho a la libertad sindical consagrada en convenios de OIT ratificados por Guatemala, sino que nos demuestra que es el fallido sistema y su burocrático y engorroso proceso de implementación toda vez que los plazos y procedimientos se han diseñado para problematizar ejercicio de tal derecho.

- Sin embargo, también es una realidad que los trabajadores no apoyan dichos movimientos, ¿cuáles considera usted que son las causas por las que los trabajadores no apoyan los conflictos colectivos y específicamente los movimientos de huelga?



- Es importante ver el ejemplo que ponen los empresarios con la complicidad del estado, con la violación de los derechos humanos, laborales y sindicales de los compañeros trabajadores de otras empresas, como BOTRAN, Cantel, entre otros en los que los miembros integrantes del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo han sido despedidos, indemnizados, pagados en sus prestaciones de ley, así como con el pago de su período de inamovilidad, por lo que ante tal procedimiento, las instituciones de gobierno garantes del cumplimiento del derecho laboral, no encuentran ilegalidad en dichos despidos y por lo tanto no intervienen, y dicho sea de paso, éste es el mejor escenario, caso contrario, se inicia una campaña de desprestigio y de violencia antisindical en contra de los dirigentes, haciéndolos parte de listas negras que circulan entre empresarios y oficinas de reclutamiento de personal, que extienden la negativa de contratación, ahora, hasta a familiares de los dirigentes sindicales, o en el peor de los casos a la desaparición física de los mismos, por lo que los trabajadores, prefieren mantener, aunque en precarias condiciones, una relación de trabajo que les permita sobrevivir, aunque sea en condiciones indignas y no de trabajo decente.

- De esas causas, ¿cuál considera que es la más importante, la fundamental?

- El irrespeto a la vida de los dirigentes sindicales y afiliados comprometidos, así como la institucionalizada impunidad para favorecer éste clima o escenario por parte de empleadores y gobierno, con organizaciones de derechos humanos y de defensa de derechos laborales débiles por presupuesto, politización y miedo, así como por conveniencia particular de sectores poderosos que manejan y administran el país como si fuera su finca. Y sobre todo por el conformismo y falta de identidad de clase que impide la unidad de toda la clase trabajadora y el pueblo en general para reaccionar y



cambiar la estructura social que nos gobierna desde 1,492, hasta nuestros días, en cuyo desarrollo social, solamente ha cambiado la forma de explotación maquillándolo con responsabilidad social empresarial, salarios mínimos base, control de precios, impuestos directos injustos, porque si bien es cierto paga más el que más consume, el trabajador se consume todo su salario, por lo que tributa todo, sin embargo el empresario paga mucho pero no se consume el total de su utilidad empresarial, de comercio o negocio.

- ¿Por qué?

- El derecho humano a la vida es uno de los derechos fundamentales por excelencia, pero aún más importante: es absoluto, lo que lo sitúa en la escala de los derechos fundamentales inherentes a la persona humana en el primer lugar, y del que se derivan todos los demás, o que sin éste los demás carecen de significado y relevancia, ante su inaplicabilidad.

- Comprendo, ante ello, ¿cuál considera que prevalece?

- Prevalece cualquier causa avalada por los dueños de los medios de producción que nos diseñan incluso las leyes que nos impiden participar en política, como si fuésemos ajenos a la misma, pero nos obligan a elegir entre las opciones que ellos nos dan (todo adentro o nada afuera), es decir, más de lo mismo, en un ambiente de democracia participativa como le llaman, y que no podemos conocer más que dicha alternativa, porque cualquier otro programa que se pretenda transmitir hacia nuestras latitudes con una tendencia de pensamiento diferente es tachada ahora de terrorismo, antes de comunista, y en general, en el devenir de la humanidad, van encontrando el término o palabra para satanizar cualquier otra forma de pensamiento o ideología diferente a la



que fortalece los intereses de los Estados Unidos de Norte América, con sus diferentes formas de manejar la economía mundial a su favor, y con distinta ponderación para un mismo derecho si es en su nación o es en las nuestras.

Ahora bien debe prevalecer el interés general sobre el particular, que en éste caso es el interés de los guatemaltecos sobre el de empresarios nacionales o extranjeros que pretendan socializar sus pérdidas y privatizar sus ganancias, a costa de los trabajadores guatemaltecos.

- Sin embargo, aún así, le suplico que considere la causa última, la definitiva
- Bueno, es evidente que al fin de cuentas se trata de que los trabajadores cuidan de no quedarse sin su fuente de ingresos para su subsistencia y la de los suyos, lo cual incluye, por supuesto, cuidar de sí mismos como la principal y, a veces, única fuente de ingresos, sin importar que estén satisfechos o no con su retribución.
- ¿Diría, entonces, que la causa es el aspecto económico?
- Sí, al final, el tema económico, en todo lo que ese concepto representa, es el definitivo, pues si el trabajador no quiere ser mal visto como mal colaborador por ser sindicalista, si teme ser tachado por ser sindicalista, si teme ser despedido por ser sindicalista, si teme ser muerto por ser sindicalista, todo ello tendrá su origen en el temor de no tener cómo ganarse la vida, para él y los suyos.
- ¿Cómo considera que puede combatirse esa causa?

- Es un problema complejo, porque dentro de la estructura del capitalismo, y ahora dentro del esquema del neoliberalismo y globalización, como su nueva modalidad de imponer las reglas del juego en la eterna lucha de clases entre el poseedor de los medios de producción y el prestador de su fuerza de trabajo para movilizar, dinamizar y hacer producir los mismos, es bastante difícil considerar que se puede reducir la brecha entre ambas clases, no para que una clase llegue a la otra, sino para permitir que ambas vivan en condiciones dignas, creo que lo que puede permitir combatir la cultura del terror, en todos los sentidos, mediante la desaparición física de dirigentes que se permiten disentir de los empleadores y del gobierno, sería regresar a los principios y postulados de los 10 años de evolución y mejoramiento de las condiciones laborales para los trabajadores en general de Guatemala (1944 – 1954), en los que se dé auge a un sindicalismo autónomo, se propicien las condiciones para una verdadera reforma agraria, y se institucionalice el respeto y aplicación del derecho laboral acorde a los principios contenidos en los considerandos de nuestro actual Código de Trabajo, así como a la implementación y respeto a los Acuerdos de Paz y a los Convenios, Observaciones y Recomendaciones de OIT, en el caso de los primeros, ratificados por Guatemala, pero como se puede visualizar, esto es cambio de estructuras y no coincide con la mentalidad de los empleadores en función de la rentabilidad deshumanizada que pretenden por encima de los derechos que tenemos la clase trabajadora.

- Comprendo, esos aspectos han quedado claros; y bueno, ya para casi finalizar, siempre me he preguntado ¿cómo se las arreglaban los trabajadores en el pasado, para subsistir cuando promovían un movimiento de huelga?

- Pues bien, las organizaciones sindicales que no poseían recursos propios para sostenerse durante el estallido de una huelga, recibían la solidaridad de organizaciones sindicales hermanas, que los apoyaban con víveres, con efectivo, y con el apoyo real inter – organizacional, así como con el patrimonio de cada trabajador y el respaldo de sus familiares y amigos. Es importante mencionar el anécdota de un compañero piloto del transporte urbano de la ciudad capital, que comenta que los pilotos de todas las rutas se solidarizaban con los movimientos obreros, y que cada autobús pasaba tirando un quetzal como mínimo por vuelta, ante el amotinamiento de los trabajadores de alguna empresa o institución, y que esto se hacía todo el día y todos los días que los compañeros se encontraban allí concentrados, como una forma de evitar que dejaran el movimiento por falta de recursos.

- Ahora sí, ya para terminar, por favor, compártame cualquier otro aporte o comentario:

- Creo que la OIT y otras organizaciones sindicales internacionales deben de pensar ya en un convenio técnico que viabilice el 87, 98 y 154, en el sentido de que se cree un fondo nacional bipartido, es decir, de empleadores y estado, para sostener económicamente a un empleado y su núcleo familiar al ser despedido, y ordenada su reinstalación o hasta que reciba la cantidad exacta de prestaciones y pasivo laboral que en derecho le asiste, hasta que sea plenamente ejecutoriada la sentencia de un caso puesto a la consideración de un órgano jurisdiccional, y que le favorezca, así como al pago a través de la Defensoría Pública del Trabajador, que no tenga más que la obligación de pagar los honorarios del mercado laboral para un profesional del derecho, que a elección del trabajador violentado en su derecho, lo represente, susceptible de ser



cambiado y responsabilizado de una conducta poco profesional en el cumplimiento en tiempo de los requerimientos y necesidades de su patrocinado.

- **Entrevista a Victoriano Zacarías Míndez, Secretario Adjunto de la Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG:**

- Por favor, empecemos con una reseña histórica de la organización sindical a la que pertenece:

- La CGTG, es la continuación de la Central Nacional de Trabajadores CNT, constituida en los años 60; en los años 80, producto de la persecución y aniquilamiento y secuestro de varios dirigentes sindicales, en especial el 21 de junio de 1980, los dirigentes se tuvieron que esconder y resurge nuevamente en el año 1987 como Asociación Central General de Trabajadores de Guatemala, y en el año 2006 se constituye como Confederación llenando los requisitos que estipula la ley (Código de Trabajo, acerca de las Confederaciones).

- Ahora compártame una reseña histórica del sindicalismo guatemalteco e internacional que usted ha vivido, la cual, por supuesto, no tiene que ser exacta en todos sus extremos, basta con que me comparta lo que ha vivido en Guatemala y el mundo, las apreciaciones que tiene y ha tenido del sindicalismo guatemalteco e internacional:

- Existe una excelente Constitución Política de Guatemala, Art. 102, inciso q); Código de Trabajo, Art. 206 (Sindicatos); Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo OIT. Pero a pesar de ello no se respeta la Libertad Sindical. Los patronos

implementan el plan Zacapa, donde indica paso a paso como destruir la organización sindical, al igual que el plan Avestruz. La impunidad y corrupción es otro factor; en el extranjero se admiran de nuestras leyes tan claras y precisas, pero no comprenden el porqué de tanta corrupción e impunidad a favor de los patronos.

- Y según su experiencia, ¿cuál es el estado actual del sindicalismo en el mundo?
- El proyecto Neoliberal a través de las privatizaciones, ha golpeado fuerte al sindicalismo latinoamericano, no así al europeo donde se le respeta en un gran porcentaje, esto ha hecho que en este momento sus empresas sean competitivas, pues periódicamente sostienen reuniones bipartitas, para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores/as.
- ¿Qué aspectos positivos conoce del sindicalismo de otros países que desearía promover en Guatemala?
- La fortaleza y poder de convocatoria, a través de la concientización que tienen cada uno de sus afiliados, y la lucha que realizan para el bienestar común y no individual; la mayoría de los dirigentes son honestos y mantienen sus principios y fundamentos de lucha.
- ¿Cuáles son los mayores desafíos que actualmente enfrentan en su organización sindical?
- La creación de más organizaciones sindicales, pues la mayoría de trabajadores/as, tienen temor de organizarse.

- Aunque pudiera resultar evidente, ¿usted considera que el sindicalismo guatemalteco actualmente está debilitado?

- Sí.

- ¿Y cuáles considera que son las razones de dicho debilitamiento?

- Los trabajadores/as no se quieren organizar, producto del irrespeto a las leyes laborales, a causa del alto índice de la impunidad y corrupción en las instituciones encargadas de velar por el respeto a las leyes, (Ministerio de Trabajo, Juzgados de Trabajo y otros).

- Ello pudiera incidir en la actividad material de la organización sindical a la que pertenece, a propósito, ¿cuántos conflictos colectivos de carácter económico-social ha promovido su organización sindical durante los más recientes diez años, es decir del 2000 al 2010?

- Aproximadamente unos 20, aunque necesitaría confirmar ese dato.

- ¿Y en cuántos de esos conflictos colectivos se ha promovido la declaratoria de huelga legal?

- No he tenido conocimiento de que se haya promovido y menos declarado una huelga legal.

- Durante los diez más recientes años (2000 – 2010), ¿usted ha sabido de algún movimiento de huelga que haya sido declarado legal por un juez de trabajo?

- Igualmente, no he tenido conocimiento de algún movimiento de huelga legal.

- ¿Cuáles considera usted que son las causas por las que los trabajadores no apoyan los conflictos colectivos y específicamente los movimientos de huelga?

- Debe ser el temor de represalias tales como amenazas de varios tipos, entre ellos que perderán el trabajo y no conseguirán otro, el trabajador no tiene dinero ahorrado, vive al día.

- De esas causas, ¿cuál considera que es la más importante, la fundamental?

- Lo económico definitivamente, y es que cualquier causa puede superarse, menos el problema económico, pues vivimos en un mundo donde todo es dinero, el costo de vida es tan alto y en nuestro país lo es peor, que pensar en quedarse sin trabajo significa morirse de hambre a falta de una fuente de ingresos económicos.

- ¿Por qué?

- El salario que se devenga mensual, no cubre el valor de la canasta básica vital, por lo que no se puede ahorrar, de esa cuenta el trabajador está obligado a desistir de apoyar.

- ¿Cómo considera que puede combatirse esa causa?

- A través del respeto a las leyes de la materia y a través de un subsidio económico de alguna institución mientras dura el movimiento de huelga.

- Por cierto, en el pasado, ¿cómo hacían los trabajadores para subsistir cuando promovían un movimiento de huelga?

- Con la ayuda de familiares y a veces de amigos o ayuda de otras organizaciones sindicales, las cuales no cubrían en su totalidad el salario mensual, pero al menos ayudaba en algo.

- **Entrevista a Jorge Estrada y Estrada, Coordinador de la Comisión de Asesoría de la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala – UNSITRAGUA:**

- Buenos días, iniciemos por favor con una reseña histórica de la organización sindical a la que pertenece:

- La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala, surgió el 8 de febrero de 1985, con 14 sindicatos sobrevivientes de la gran represión llevada a cabo por los gobiernos de Lucas García y Efraín Ríos Mont, dicha organización surge con el deseo de unir a todos los sindicatos que quedaron aislados en sus centros de trabajo después de haber sido destruidas las centrales sindicales a las que pertenecían. La Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala, es una organización que cree en la lucha de clases con ideología de Izquierda, y su objetivo es la defensa de los derechos sindicales y laborales de los trabajadores guatemaltecos, actualmente cuenta con más de cien sindicatos de las diferentes ramas de la producción, por ejemplo: sindicatos del estado, sindicatos de los servicios públicos y privados, sindicatos municipales, sindicatos de la agroindustria y sindicatos campesinos independientes y de los trabajadores por cuenta propia, nuestra organización tiene reconocimiento nacional e internacional, y actualmente tenemos unidad de acción juntamente con CGTG Y CUSG.



- Por favor, realice una reseña histórica del sindicalismo guatemalteco e internacional que usted ha vivido, desde luego que no tiene que ser exacta en todos sus extremos, basta con que me comparta lo que ha vivido en Guatemala y el mundo, las apreciaciones que tiene y ha tenido del sindicalismo guatemalteco e internacional:

- El sindicalismo guatemalteco es joven pues surgió en la década de 1920, y partir de ahí cada diez años fue reprimido, descabezado, y la década de 1973 a 1983, que yo viví, fue cuando más auge tuvo el movimiento sindical, pues las centrales más importantes como la CNT, FASGUA Y LA FTG, CUC, INCLUYENDO AL FRENTE ORGANIZADO DE SINDICATOS DE AMATITLAN, CON QUIENES FORMAMOS LO QUE SE DENOMINO COMITE NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL, mismo que condujo las unitarias luchas del movimiento sindical guatemalteco en defensa de nuestros derechos sindicales y laborales. Pero dicho CNUS, fue destruido juntamente con las centrales que lo integraban, en donde una cantidad de dirigentes fueron secuestrados, y asesinados o bien desaparecidos. Quiero indicar que de los sindicatos sobrevivientes de esas centrales sindicales, se constituyó UNSITRAGUA. En esa etapa del movimiento sindical no tenía ninguna afiliación internacional, a excepción de FASGUA, que estaba afiliada a la Federación Sindical Mundial, de ideología Socialista. El CNUS, se afilió hasta 1980 al CEPUSTAL, que era la organización regional, afiliada a la FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL, de ideología socialista. Pero poco duró esa afiliación, pues se vino una gran represión, descabezando al CENUS y a sus principales centrales sindicales y campesinas.

- Según su experiencia, ¿cuál es el estado actual del sindicalismo en el mundo?

- El sindicalismo a nivel internacional está constituido por la CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI), de tendencia social demócrata y social cristiana, que es la más grande del mundo y la FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL (FSM) de tendencia socialista, y para América tenemos la CONFEDERACION SINDICAL DE LAS AMÉRICAS, y en Centroamérica tenemos la PLATAFORMA COMUN CENTROAMECIANA, de tendencia clasista, y el CONSEJO SINDICAL DE CENTROAMERICA, MEXICO Y EL CARIBE, de tendencia social demócrata y social cristiana; asimismo, la FEDERACIÓN DE SINDICATOS CHINOS QUE TIENE UN TOTAL DE 160 MILLONES DE AFILIADOS, de tendencia socialista.

- Y de esas organizaciones, ¿qué aspectos desearía promover en Guatemala?

- El sindicalismo noruego tiene ochocientos mil afiliados, de este sindicalismo quisiera trasladar su potencialidad y su libertad sindical y la cultura de dialogo que existe entre trabajadores y empleadores, pues esa libertad sindical quisiera que hubiera en nuestro país para que el sindicalismo se desarrollara y se convirtiera en el motor del desarrollo de Guatemala, así como lo es el sindicalismo en Noruega y en otros países de Europa.

- Bien, ahora cuénteme ¿cuáles son los mayores desafíos que actualmente enfrentan en su organización sindical?

- Es la lucha en la defensa de la libertad sindical, y en esta defensa juega un papel importante la unidad sindical a nivel nacional e internacional y por supuesto la denuncia constante ante la OIT.

- Aunque pudiera resultar evidente, ¿usted considera que el sindicalismo guatemalteco actualmente está debilitado?

- Sí lo está, pues fundamentalmente está dividido, y porque existe una tendencia antisindical tanto por autoridades de gobierno, como también por los empresarios que quieren destruir al sindicalismo, que en términos generales son todos.

- ¿Y cuáles considera que son las razones de dicho debilitamiento?

- En primer lugar, la división que existe. En segundo lugar, la falta de las condiciones apropiadas que deben ser creadas por el Estado y la sociedad para poder ejercer la libertad sindical sin ningún tipo de violencia. En tercer lugar, la existencia de un Estado y de un sector empresarial que viola todos los derechos de los trabajadores, entre ellos la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

- Comprendo, y es que todas esas razones definitivamente dejan poso en el sector que es objeto de ello, y bien podrían incidir en la actividad del mismo. A propósito, ¿cuántos conflictos colectivos de carácter económico-social ha promovido su organización sindical durante los más recientes diez años, es decir del 2000 al 2010?

- Aproximadamente un total de 100 conflictos colectivos de carácter económico-social.

- ¡Vaya! eso es bastante para este país, ¿pero en cuántos de esos conflictos colectivos, se ha promovido la declaratoria de huelga legal?

- En dos casos se ha promovido la declaratoria de huelga legal.

- ¿Y cuáles fueron los resultados?



- Pues no fueron declaradas legales por falta de apoyo por parte de los compañeros que trabajaban en ese momento y en esos lugares.

- Y durante los diez más recientes años 2000 - 2010, ¿usted ha sabido de algún movimiento de huelga que haya sido declarado legal por un juez de trabajo?

- El único caso en el que un Juez, el Quinto de Trabajo y Previsión Social, declaró la huelga legal fue el conflicto colectivo de carácter económico-social presentado por el Sindicato de Trabajadores del Tribunal Supremo Electoral, pero al ir a consulta a Sala Tercera de Trabajo y Previsión Social, fue declarado improcedente y por tal razón mandó el caso al Tribunal de Arbitraje.

- Interesante, prácticamente no hay antecedentes, ahora bien, ¿cuáles considera que son las causas por las que los trabajadores no apoyan los conflictos colectivos y específicamente los movimientos de huelga?

- La causa principal por la que los trabajadores no apoyan los conflictos y especialmente los movimientos de huelga, es la cultura de terror implantado durante el conflicto armado interno, donde se asesinó a gran cantidad de dirigentes sindicales y trabajadores sindicalistas. Segundo, el miedo a perder su puesto de trabajo, la falta de confianza en las autoridades de trabajo incluyendo a los órganos jurisdiccionales.

- De esas causas, ¿cuál considera que es la más importante, la fundamental?

- Según he podido verificar en la práctica constante, el miedo a perder su puesto de trabajo.



- ¿Por qué?

- Por el enorme desempleo que existe, y por la represión llevada a cabo por empresarios y gobierno.

- Aprecio mucho su respuesta pero, sin ánimo de influir en su conciencia, el hecho de que un trabajador, por involucrarse en actividades sindicalistas, pierda su empleo, sea desprestigiado o, incluso, sea muerto, entraña una causa más esencial, la última, claro, sin aspectos demagogos o metafísicos, ¿no le parece?

- Bueno, si reflexionamos detenidamente nos percataríamos que al final el aspecto económico es preponderante, pues vivimos en un mundo de producción y consumo capitalista, en el que el dinero es la fuente de la vida misma, lamentablemente, por lo que un trabajador espera cuidar su de ingresos para poder subsistir y seguir generando ingresos económicos para los suyos.

- ¿Cómo considera que puede combatirse esa causa?

- Que las autoridades de Trabajo encargadas de aplicar la ley, la apliquen a todos aquellos patronos que despidan a los trabajadores por ejercer el derecho humano de sindicalización y de huelga, haciendo que tribunales de trabajo hagan cumplir todas las resoluciones judiciales con todo el peso de la ley.

- Por cierto, en el pasado, ¿cómo hacían los trabajadores para subsistir cuando promovían un movimiento de huelga?

- Los movimientos de huelga en el pasado reciente, los trabajadores subsistían con la solidaridad dada por las demás organizaciones sindicales y campesinas y en algunos

casos la misma organización que estaba en huelga creaba su propio fondo de huelga y en la mayoría de casos los trabajadores se endeudaban en las tiendas de las comunidades, pero actualmente es bastante difícil sostener una huelga porque se ha perdido mucho el principio de la solidaridad, y con el Neoliberalismo, se ha implementado el consumismo y esto hace que los trabajadores permanezcan endeudados y no tengan la capacidad de huelga.

- Por favor, compártame cualquier otro aporte o comentario:

- Hoy ni siquiera se promueve la declaratoria de huelga legal debido a todos los obstáculos puestos por los órganos jurisdiccionales para evitar que los trabajadores ejerciten su derecho de huelga.

b. Con trabajadores del sector privado

- **Entrevista con Sandra Patricia Letona Salazar, Secretaria de la entidad Agencia de Seguros y Fianzas Rottmann, Sociedad Anónima**

- Buenos días Sandra, por favor, iniciemos con un comentario acerca de su empleador, esto en términos amplios sobre las condiciones laborales:

- En mi opinión es una empresa muy humana, que trata de generar las condiciones necesarias para que su personal cuente con lo necesario para trabajar en un clima agradable, y con acceso a recursos que hacen que la jornada de trabajo no se convierta en algo pesado. Más allá de lo que en sí mismo conlleva cualquier trabajo. En general, diría que generan buenas condiciones, haciendo hincapié en que el trato, el buen trato,

a mi parecer, siempre será una de las más determinantes razones, si no la que más, al momento de evaluar condiciones.

- ¿Existen sindicatos en su lugar de trabajo?

- No.

- ¿Y usted pertenece a alguno?

- No.

- ¿Considera factible la constitución de un sindicato en su lugar de trabajo?

- No, a mi parecer.

- Cuénteme ¿habría una circunstancia en la que se asociaría a un sindicato?

- No.

- ¿Por qué no?

- Porque no considero que los sindicatos sean una asociación apropiada para estos días, primero porque por lo regular es para gente haragana, y segundo porque después uno queda mal visto como sindicalista y eso impide acceder a posteriores trabajos.

- De acuerdo, ahora, pasando a otro aspecto, ¿en términos generales, sabe en qué consiste una huelga?

- Sí, una huelga es un medio para exigir mejores condiciones de trabajo, mejores sueldos, mejores jornadas.



- ¿Usted ha apoyado un movimiento de huelga?

- No.

- ¿Y considera factible apoyar en algún momento o circunstancia un movimiento de huelga para que ésta sea declarada legal?

- No, pues considero que no me traería nada bueno, más que el despido y ser mal vista en el sector empresarial. Imagínese, de qué viviría.

- Bueno, al parecer, conoce las implicaciones, ¿o no?

- Sí, sé que me quedaría sin percibir sueldo, y esa es precisamente la razón por la que no podría apoyar un movimiento de huelga, además, no sé, pero eso de las huelgas las relaciono con gente sin oficio y perezosa que no desea trabajar. Así que si llegara al punto de desear hacerlo o necesitar hacerlo preferiría retirarme.

- ¿Y cuáles considera usted que son las causas por las que los trabajadores no apoyan los conflictos colectivos y específicamente los movimientos de huelga?

- Pienso que es por el problema del dinero, pues los trabajadores no obtendrían sueldo durante el tiempo que estuvieran en huelga. Pero también es por ignorancia, y porque todos o casi todos tienden a hacer lo que los demás o la mayoría hace. Y generalmente utilizan otros medios de presión, algunas veces consisten en crear conflictos, pero encausados de la manera equivocada, y también dirigidos a las personas equivocadas.

- De esas causas, ¿cuál considera que es la más importante, la fundamental?

- Creo que la principal es el dinero, pues cómo harían los trabajadores para mantener a sus familias o para subsistir ellos mismos, en caso de que sean solteros. La verdad es que nadie quiere quedarse sin trabajo, pero sobre todo sin sueldo.

- Por favor, compártame cualquier otro aporte o comentario:

- Yo creo que antes de llegar a considerar tomar medidas como las huelgas, es recomendable haber agotado antes todos los recursos de que se disponga.

- **Entrevista con Jenny Lemus, Secretaria de Atención al Público del Banco Industrial, Sociedad Anónima**

- Buenos días Jenny, por favor, iniciemos con un comentario acerca de su empleador, esto en términos amplios sobre las condiciones laborales:

- Bueno, en Banco Industrial poseemos buenas prestaciones y horarios accesibles, eso nos permite vivir en condiciones más o menos dignas, mientras se aspira a algo mejor, en realidad no llevo mucho tiempo trabajando aquí, pero el que llevo ha sido bueno.

- ¿Existen sindicatos en su lugar de trabajo?

- No.

- ¿Y usted pertenece a alguno?

- No, para nada, creo que es un error el pertenecer a uno.

- ¿Considera factible la constitución de un sindicato en su lugar de trabajo?

- Sí, pues según sé, el número mínimo para formar un sindicato es superado por el total de trabajadores del banco. Sin embargo, creo que los jefes no permitirían dicha constitución pues no es una asociación aceptada, ni en el banco ni en otro lugar.

- Cuénteme ¿habría una circunstancia en la que se asociaría a un sindicato?

- No, pues en realidad no sé qué beneficios podría traerme eso.

- ¿Por qué no?

- Porque seguro que me despedirían, y seguro que sería marcado mi historial como una sindicalista y luego me costaría mucho conseguir trabajo.

- De acuerdo, ahora, pasando a otro aspecto, ¿en términos generales, sabe en qué consiste una huelga?

- Sí, es una forma de exigir mejores sueldos y prestaciones ante el empleador. Pero no sé más que eso. En realidad no hay promoción o publicidad acerca de ese derecho.

- ¿Usted ha apoyado un movimiento de huelga?

- No. Nunca he sabido que haya intenciones de realizar una huelga.

- ¿Y considera factible apoyar en algún momento o circunstancia un movimiento de huelga para que ésta sea declarada legal?

- No, no creo, es que el tema del dinero es algo muy delicado, y según entiendo, según sé mientras se está en huelga no se percibe salario. Y no imagino cómo un asalariado puede estar, sobrevivir, sin un salario, y peor si tiene una familia que sostener.

- Bueno, al parecer, conoce las implicaciones, ¿o no?
- Sí, uno apoya un movimiento de huelga para presionar al empresario a que otorgue mejores condiciones laborales, pero durante ese tiempo uno no percibe sueldo.
- ¿Y cuáles considera usted que son las causas por las que los trabajadores no apoyan los conflictos colectivos y específicamente los movimientos de huelga?
- En primero lugar porque las personas son despedidas, si no son despedidas, de todas formas no percibirían sueldos, y por último, quedarían manchadas como sindicalistas y nadie daría buenas recomendaciones.
- De esas causas, ¿cuál considera que es la más importante, la fundamental?
- Al final, el problema es el dinero, pues todas las causas terminan o caen en eso. El hecho de que me despidan, que no me den una carta de recomendación, que no consiga rápidamente un trabajo, todo eso tiene como causa final el problema del dinero.
- **Entrevista con José Luis Castellanos, Cajero Receptor Pagador de Banco Agromercantil, Sociedad Anónima:**
- Buenos días José Luis, por favor, iniciemos con un comentario acerca de su empleador, esto en términos amplios sobre las condiciones laborales:
- El BAM es una empresa regular, no me puedo quejar pero tampoco es un lugar donde quisiera pasar toda la vida. Ejercen mucha presión sobre las actividades propias de cada trabajo.



- ¿Existen sindicatos en su lugar de trabajo?
- Sí había uno pero los dirigentes fueron despedidos y ahora, actualmente, no existe ninguno.

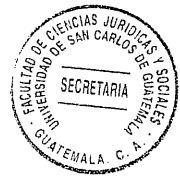
- Supongo que eso dejó en el ambiente laboral una idea de miedo y represión psicológica hacia los demás trabajadores:
- Sí, actualmente no se puede hablar de eso, porque seguro que lo despiden a uno.

- Aún así ¿considera factible la constitución de un sindicato en su lugar de trabajo?
- No, creo que no hay manera. O tal vez sí, pero tendría que ser con un apoyo masivo.

- ¿Y en esa circunstancia usted se asociaría a un sindicato?
- No. De todas formas no creo querer hacerlo.

- ¿Por qué no?
- Porque no se puede luchar contra los empresarios, seguro ellos ganarían y todos terminaríamos despedidos, tal como le conté que pasó con el sindicato que estaba antes.

- De acuerdo, ahora, pasando a otro aspecto, ¿en términos generales, sabe en qué consiste una huelga?
- Sí, en apoyar una causa en la cual los empleados salimos beneficiados.



- ¿Usted ha apoyado un movimiento de huelga?

- No.

- ¿Y considera factible apoyar en algún momento o circunstancia un movimiento de huelga para que ésta sea declarada legal?

- No, creo que no porque no estoy seguro que me resulte beneficioso. En teoría sé que sí, pero en la práctica sería todo lo contrario, no creo en la justicia de trabajo.

- Bueno, al parecer, conoce las implicaciones, ¿o no?

- Sí, sé que me quedaría sin percibir sueldo, y posteriormente sería despedido.

- ¿Y cuáles considera usted que son las causas por las que los trabajadores no apoyan los conflictos colectivos y específicamente los movimientos de huelga?

- Por la falta de salario que uno sufriría durante ese tiempo, y para luego ser despidos y porque después costaría mucho encontrar otro trabajo.

- De esas causas, ¿cuál considera que es la más importante, la fundamental?

- El salario, no percibir salario es algo que no creo que ningún trabajador pueda soportar.

- Por favor, compártame cualquier otro aporte o comentario:

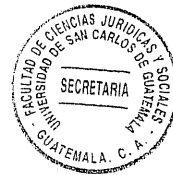
- A veces los patronos se aprovechan y pretenden y amenazan con despedir a la gente, y no darles lo que exigen, diciéndoles que hay mucha gente sin trabajo y que sí quiere trabajar y que por lo tanto uno es fácilmente reemplazable.



- **Análisis:**

Como quedó dicho en el contenido capitular respectivo, cada uno de los agentes entrevistados, terminó inexorablemente concluyendo que al final, el aspecto o elemento económico era la causa fundamental por la que no se promueve la huelga legal en Guatemala. Y es que en un mundo capitalista, el aspecto económico será el determinante para muchos ámbitos de la vida de las personas en sociedad.





BIBLIOGRAFÍA

ALONSO OLEA, Manuel y César Miñambres Puig. **Derecho procesal del trabajo.** Ed. Civitas; 8a. ed.; Madrid 1995.

Biblioteca Virtual Antorcha. **Samuel Fielden. Nota Biográfica.**
http://www.antorcha.net/biblioteca_virtual/historia/martires_chicago/11.html.
(Consulta efectuada el 14/02/2010).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** Ed. Orión; Guatemala, 2007.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Ed. Orión; Guatemala, (s.f.).

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** 2t.; Ed. Porrúa; México, 1984.

El pastel de los asalariados se vuelve más pequeño. Pág. 16. El Periódico (Guatemala). Año 14, No. 4827 (Lunes 16 de agosto de dos 2010).

FRANCO LÓLPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Ed. Estudiantil Fénix; 4a. ed.; Guatemala, 2010.

GERNIGON, Bernard, Alberto Oderoy Horacio Guido. **Principios de la OIT sobre el derecho de huelga.** (s.e.); Oficina Internacional del Trabajo; Ginebra, 2004.

Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo. **Guía para la negociación colectiva.** (s.e.); (s.f.); (s.l.i.).

HOBBS, Thomas. **Leviatán.** http://www.fundacionhenrydunant.org/documentos/bibliografia_curso_internacional_sncr/Hobbes,%20Thomas%20-%20Leviathan.pdf. (Consulta realizada el 16/04/2012).



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo.** Ed. Universitaria; Guatemala, 2003.

LOVEMAN, Brian. **Reflexiones en torno al libro de Sergio Grez Toso, De la 'regeneración del pueblo' a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1890).** (s.e.); Centro de Estudios Miguel Enríquez – Archivo Chile; (s.l.i.); (s.f.).

MARX, Karl y Federico Engels. **El manifiesto comunista.** <http://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/48-manif.htm>. (Consulta realizada el 14/12/2010).

Pérez cuestiona creación de sindicato. **El periódico.** <http://www.elperiodico.com.gt/es/20111211/pais/204940/>. (Consulta realizada el 11/12/2011).

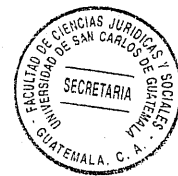
PLANELLS BENEDITO, Josep Joaquím. **Intento Seguir de pie (1): 120 años del primero de mayo.** <http://lacomunidad.elpais.com/benedito/2009/5/1/intento-seguir-pie-1-120-anos-del-primero-mayo>. (Consulta realizada el 18/10/2010).

Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.** <http://www.rae.es/rae.html>. (Consulta realizada el 18/10/2010)

SUÁREZ FERNÁNDEZ, Alejandro. **Derecho del trabajo.** (s.e.); 3a. ed.; España, 1997.

VALDEZ, J. Fernando e Iván Monzón. **Política, empresa y cambio social: el potencial de la responsabilidad social empresarial.** (s.e.); Guatemala, 2007.

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **El derecho de huelga en Guatemala.** (s.e.); (s.f.); (s.l.i.).



VALENZUELA HERRERA, Augusto, Lionel Aguilar Salguero y Raúl Chicas Hernández. **Informe presentado al encuentro iberoamericano de justicia laboral celebrado en San José, Costa Rica el 24 y 25 de junio de 1999, organizado por la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo. (s.e.); (s.f.); (s.l.i.).**

Legislación:

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

Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional del Trabajo, 1948. Ratificado por Guatemala el 13/02/1952.

Convenio número 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1949. Ratificado por Guatemala el 13/02/1952.

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