

**RELATORÍA**  
**IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO**  
**DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**  
**GUATEMALA**

**TEMA II**  
**LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES:**  
**EVOLUCIÓN DE LOS REGÍMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA**  
**DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL**

**Guatemala, septiembre 2013**

# RELATOR



**Dr. CÉSAR LANDELINO FRANCO LÓPEZ**  
**Presidente de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo y la**  
**Seguridad Social "Mario López Larrave". Guatemala**

# ÍNDICE

## PRIMER SUB TEMA

### FUENTES, INSTITUCIONALIDAD, TUTELA Y EVOLUCIÓN

1. Las fuentes
  - a. Normas constitucionales
  - b. Convenios de la OIT sobre libertad sindical y su incorporación al derecho nacional
  - c. Legislación nacional
  - d. Auto regulación
  - e. Jurisprudencia judicial
  - f. Dictámenes administrativos
  - g. Opinión de los tratadistas
2. Institucionalidad
  - a. La organización sindical
  - b. Otras modalidades institucionales de representantes de los trabajadores
  - c. Grupos de trabajadores coaligados transitoriamente
  - d. Situación de los trabajadores del sector público
3. Tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical
  - a. Ámbito nacional
  - b. Ámbito internacional
4. Evolución en materia de fuentes

## SEGUNDO SUB TEMA ORGANIZACIÓN SINDICAL

1. Modalidades estructurales
2. Niveles
3. Unicidad o pluralismo sindical
  - a. Participación plural
  - b. Sindicato más representativo
4. Funciones de la asamblea sindical y de los representantes sindicales
  - a. Requisitos de elegibilidad
  - b. Procedimientos de elección, duración en el cargo y reelección
  - c. Funciones de representación y su naturaleza. Derechos y deberes
  - d. Protección de su autonomía e independencia. El fuero
  - e. Efectos del despido antisindical. Modalidades procesales
  - f. Facilidades para el ejercicio de sus funciones
5. Censura y otras causas de cesación anticipada

## TERCER SUB TEMA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Titularidad del derecho de negociación
2. El reconocimiento de las organizaciones más representativas
3. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar
4. Derechos de los sindicatos minoritarios
5. La negociación colectiva con representantes no sindicales
6. Modalidades de negociación colectiva
7. Características y naturaleza jurídicas de la convención
8. Efectos de la convención colectiva
9. Extensión de la convención colectiva
10. Ultra actividad de la convención colectiva
11. Titularidad y derechos para la administración de las convenciones colectivas

**CUARTO SUB TEMA  
HUELGA**

1. Clasificación de la huelga
2. Titularidad del derecho de huelga
3. Funciones de las organizaciones sindicales
4. Reemplazo de trabajadores en huelga
5. Efectos de la huelga
6. Limitaciones al derecho de huelga. Derechos esenciales

## **PRIMER SUB TEMA**

### **FUENTES, INSTITUCIONALIDAD, TUTELA Y EVOLUCIÓN**

#### **1. Las fuentes**

##### **a. Normas constitucionales**

En relación con el tema, la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza el derecho de libre sindicalización en su Artículo 102 literal q) y el derecho de huelga en el Artículo 104. En estas normas se reconoce el derecho a sindicalizarse sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa. Se establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, lo cual determina su inamovilidad durante todo el tiempo que demore el trámite de reconocimiento del sindicato y hasta sesenta días después de concluido el mismo. Con respecto a la huelga, se reconoce el ejercicio de este derecho, después de agotados los procedimientos de conciliación. No obstante la propia norma constitucional, establece que las leyes establecerán los casos y situaciones en los que no serán permitidos la huelga y el paro, con lo cual, hace posible que disposiciones de carácter ordinario que no están por encima de la constitución puedan limitar o impedir el derecho de huelga, como en la práctica sucede.

##### **b. Convenios de la OIT sobre libertad sindical y su incorporación al derecho nacional**

Al respecto, el Artículo 102 literal t) constitucional, establece la obligación del Estado de participar en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o

condiciones. Asimismo regula que lo establecido en dichos convenios se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. Dentro de los Convenios de la OIT que han sido ratificados por Guatemala y que tienen relación con el tema de la representación de los trabajadores y de la libertad sindical se encuentran el Convenio 87 y el Convenio 98, que constituyen herramientas fundamentales para la defensa de dichos derechos.

Se entiende que la incorporación de los convenios a la legislación ordinaria es automática por virtud de considerarse éstos parte de la legislación interna.

### **c. Legislación nacional**

Relacionado con la legislación nacional el tema de los sindicatos se encuentra regulado en los Artículos del 206 al 234 del Código de Trabajo; y el de la huelga se encuentra regulado en los Artículos comprendidos del 239 al 256 del mismo Código. Ambas regulaciones desarrollan las normas constitucionales que garantizan la libre sindicalización y el derecho de huelga para los trabajadores del servicio privado

Por otro lado, el derecho de sindicalización y el derecho de huelga para los trabajadores del servicio público, se encuentran normados en una ley especial contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República denominada Ley de sindicalización y regulación de la huelga para los trabajadores del Estado.

Finalmente, lo relacionado al derecho de negociación colectiva, el mismo se encuentra normado en los Artículos del 49 al 56 del Código de Trabajo.

#### **d. Auto regulación**

La autoregulación en materia de representación colectiva, negociación colectiva y derecho de huelga se puede dar mediante la celebración de convenciones colectivas, que es el medio mediante el cual se ha desarrollado la auto regulación en Guatemala.

#### **e. Jurisprudencia judicial**

Al respecto, se cuenta con la doctrina legal establecida por el Tribunal Constitucional que se produce luego de tres fallos dictados en el mismo sentido por ese alto tribunal. En la actualidad existe doctrina legal relacionada con el ejercicio de la libertad sindical, la imperatividad; el fuero de extensión de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga por servidores públicos encargados de las funciones de seguridad pública.

#### **f. Dictámenes administrativos**

Los únicos dictámenes administrativos relacionados con éstas temáticas son los que dicta la administración del trabajo, especialmente en temas relacionados con la inscripción y reconocimiento de organizaciones sindicales y la homologación de convenciones colectivas.

### **2. Institucionalidad**

#### **a. La organización sindical**

La organización sindical es por regla general de empresa y excepcionalmente de carácter gremial. Así también existe organización sindical de trabajadores urbanos y de trabajadores del campo. La forma de sindicación es plural, con lo cual se

advierte que es lícita la existencia de dos o más sindicatos en cada centro de trabajo. A este respecto, la ley establece que en cuanto a la negociación colectiva el empleador estará obligado a negociar una sola convención colectiva con el sindicato de empresa más representativo dentro de los que existan en el centro de trabajo; relacionado con los sindicatos gremiales, la legislación impone la obligación al empleador de negociar un pacto con cada uno de los sindicatos de ese orden que existan en el centro de trabajo.

**b. Otras modalidades institucionales de representantes de los trabajadores**

La otra modalidad de representación de los trabajadores que existe, distinta al sindicato, es la del grupo coaligado o coalición de trabajadores, que se organiza con el fin de obligar al trabajador a la discusión y negociación de un pliego de peticiones económico-sociales que al final se convertirá en una convención colectiva con carácter de ley ordinaria. Esta se norma en el Artículo 377 del Código de Trabajo. Y su carácter es el de una organización transitoria que desaparece una vez suscrita la convención colectiva que originalmente persiguió con el pliego de peticiones.

**c. Situación de los trabajadores del sector público**

Los trabajadores del sector público también pueden organizarse en sindicatos o grupos coaligados y también pueden celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenciones colectivas, según si se trata de trabajadores organizados en sindicatos o en grupos coaligados, respectivamente. Estos derechos fueron reintegrados al texto constitucional hasta en la Constitución de 1985, pues con anterioridad habían sido proscritos.



### **3. Tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical**

#### **a. Ámbito nacional**

En el ámbito nacional, ésta se rige por las leyes que con carácter tutelar regulan el ejercicio de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva y huelga, cuya normativa fue citada al inicio de este informe.

#### **b. Ámbito internacional**

En el ámbito internacional, la tutela se rige por los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y por las diversas recomendaciones de esa misma organización.

### **4. Evolución en materia de fuentes**

Relacionado con la evolución en materia de fuentes, existen importantes avances en diferentes convenciones colectivas en las que se ha podido regular más allá de las fuentes tradicionales sobre la libertad sindical, el derecho de huelga y la negociación colectiva.

## **SEGUNDO SUB TEMA**

### **ORGANIZACIÓN SINDICAL**

#### **1. Modalidades estructurales**

Las modalidades reguladas para la estructura sindical son: sindicatos de empresa, sindicatos de actividad económica o región determinada; sindicatos gremiales y sindicatos de industria.

#### **2. Niveles**

Los niveles que desarrollan la organización sindical en Guatemala, son los de sindicatos de base, federaciones sindicales y confederaciones sindicales.

#### **3. Unicidad o pluralismo sindical**

Al respecto la legislación laboral guatemalteca, adopta la tesis de sindicación plural desde año de mil novecientos ochenta y tres, cuando se reformó el Código de Trabajo, que en ese entonces permitía solo la sindicación única por centro de trabajo.

##### **a. Participación plural y sindicato más representativo**

Aunque pueden coexistir dos o más sindicatos por centro de trabajo, la titularidad para el derecho a la negociación colectiva corresponde al sindicato más representativo, que es aquel que cuente con el mayor número de afiliados.

#### **4. Funciones de la asamblea sindical y de los representantes sindicales**

Las funciones de la asamblea sindical están establecidas en el Artículo 222 del Código de Trabajo, y son:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- e) Fijar las cuotas extraordinarias.
- f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- h) Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue conveniente.
- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.
- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.

- k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esas medidas.
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y
- m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

En cuanto a las funciones de los representantes sindicales, estas se encuentran establecidas en el Artículo 223 del Código de Trabajo, y las cuales son:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdo y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.
- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.
- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres.
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que

incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

- e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todos o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su renovación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe de la Dirección General de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

- f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto, en contrario.

- h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos los miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

#### **a. Requisitos de elegibilidad**

En cuanto a los requisitos deviene importante señalar, que el Decreto 64-92, del Congreso de la República, reformó lo relativo a los requisitos que el Código de Trabajo establecía para poder optar a ser miembro del Comité Ejecutivo, contemplándose en la actualidad que para ser miembro del Comité Ejecutivo debe tratarse de guatemaltecos de origen, lo que no sólo incluye a los nacidos en Guatemala, sino a todos los nacidos en territorio Centroamericano, pues de acuerdo a la Constitución Política de la República, ellos también son guatemaltecos de origen; de la misma manera, también quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, es decir que se debe ser trabajador al servicio del patrono en el momento en el que se pretende optar al cargo de elección, cuestión que podrá constatarse con la declaración clara y precisa que en relación a estos extremos deberían hacer los miembros del Comité Ejecutivo. La problemática que resultaba de la constatación de éstos requisitos por parte de la Dirección General de Trabajo genero promover una reforma que permitiera hacer más sencillo el cumplimiento de los mismos, habiéndose determinado que la corroboración de cada uno de estos requisitos se sustituyera por una declaración inicialmente bajo juramento de los miembros del Comité Ejecutivo y a partir del año

dos mil uno mediante una simple declaración en la que los miembros del Comité Ejecutivo declararan sobre los extremos ya relacionados, cuestión que hace hoy más fácil la observancia de esos requisitos. La reforma relacionada, está contenida en el artículo 220 d) del Código de Trabajo.

#### **b. Procedimientos de elección, duración en el cargo y reelección**

Los miembros del comité ejecutivo del sindicato son electos por asamblea general extraordinaria, para un período de dos años. En vista de que no se prohíbe la reelección, los representantes sindicales pueden ser reelectos cuantas veces lo disponga la asamblea sindical.

#### **c. Funciones de representación y su naturaleza. Derechos y deberes**

**Funcionamiento.** El funcionamiento del comité ejecutivo debe disponerlo la Asamblea General del sindicato, que es quien de acuerdo a la ley, debe elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo de la organización por períodos no mayores de dos años. Ahora bien, aunque la mayoría del texto que conforma el Código de Trabajo guatemalteco, no lo señale, el Decreto Ley 55-83, emitido por el gobierno militar del General Efraín Ríos Montt, dispuso suprimir la norma que imposibilitaba a los dirigentes sindicales para poder optar a la reelección en sus cargos, lo que dio al traste, con la tesis de la sindicación única, pues también se suprimió la disposición legal que obligaba a reconocer únicamente la existencia de un sindicato por cada centro de trabajo. Estas dos disposiciones contenidas en el Decreto Ley 55-83, permitieron por un lado, la reelección de los dirigentes sindicales, pues al suprimirse el segundo y tercer párrafo del literal. a), del artículo 222 del Código de Trabajo, desapareció la prohibición para reelegirse y en consecuencia pasó a ser permitida, y por otro lado, permitieron la existencia de más de un sindicato por cada centro de trabajo, esto trajo como consecuencia, dos cuestiones, que hoy en día pueden considerarse como negativas para el movimiento sindical en

general, por un lado, la supresión de la prohibición de la reelección, produjo entonces, que se entronizaran en la dirigencia sindical, los mismos dirigentes, en una clara violación al principio de alternabilidad que hasta en aquel momento privaba, y por otro lado la supresión de la norma que prohibía la existencia de más de un sindicato por centro de trabajo, trajo como consecuencia que se fraccionara el movimiento sindical, que por años fue sólido y consistente, y que se convirtiera en un movimiento dividido y débil aunque en apariencia con mayor número de organizaciones sindicales reconocidas. Es lo anterior lo que ha permitido que en Guatemala, existan en la actualidad, dirigentes sindicales que rebasan los veinte años de estar al frente de sus organizaciones, sin haber permitido a lo largo de todo ese periodo la alternabilidad en la dirección de estas.

**Competencia.** El Comité Ejecutivo, tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley. Se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva, y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito, el que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados.

**Integración.** El Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales, se puede integrar por un mínimo de tres miembros y por un máximo de nueve, hoy en día la práctica demuestra que un alto porcentaje de las organizaciones sindicales, se inclina por conformar comités ejecutivos con nueve miembros, lo cual permite crear igual número de secretarías, que puede traducirse en un funcionamiento más eficaz del sindicato. Así mismo por orden de jerarquía, las secretarías que más importancia tienen dentro de las organizaciones, sindicales son: la secretaría general, la secretaría de organización la de conflictos, la de actas y de acuerdos, y la de finanzas.



**Representación legal del sindicato.** La representación legal del sindicato la ostenta el Comité Ejecutivo en pleno, es decir el conjunto de sus miembros, esto como regla general pues la misma regulación legal establece que de manera temporal, el Comité Ejecutivo por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, es decir con el voto favorable de seis miembros sí el Comité Ejecutivo está integrado por nueve, puede acordar delegar la representación que en ellos recae, en uno o varios miembros del Comité Ejecutivo para asuntos determinados y aquí puede citarse como ejemplos: la delegación de la representación que se hace en los miembros del Comité Ejecutivo que tendrán bajo su responsabilidad la negociación y discusión del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o la delegación que se hace en uno o varios de sus miembros para el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social. En todos los casos de delegación temporal de la representación de los sindicatos, debe dejarse establecido, que tipo de facultades son las que se confieren a los delegados, pues existen facultades ad-referéndum, o facultades amplias y suficientes. En el primer caso, se restringe la posibilidad de que los delegados puedan disponer libremente en el asunto que se les ha encomendado y se les obliga a regresar al pleno del Comité Ejecutivo y a la Asamblea General para consultar la decisión; mientras que en el segundo caso se permite que los delegados adopten la decisión que crean es la que más conviene a la organización, desapareciendo la obligación de regresar a consultar al pleno del Comité Ejecutivo o a la Asamblea General. Ahora bien, la representación legal del sindicato o la personería de la organización sindical, se prueba con la certificación de la inscripción de directivos o de miembros del Comité Ejecutivo extendida por la Dirección General de Trabajo, y la delegación de dicha personería se prueba con certificación del acta de sesión del Comité Ejecutivo en la que se haya dispuesto delegar de manera temporal y para asunto determinado la representación del sindicato en uno o varios de sus miembros.

Por aparte, también es importante señalar que la delegación de la personería del sindicato, puede revocarse de acuerdo al Código de Trabajo, revocación que debe probarse mediante certificación del acta de sesión de Comité Ejecutivo refrendada por la Dirección General de Trabajo, en la que se acredite la disposición de haber revocado la delegación conferida. Finalmente en cuanto a este tema, es importante también dejar señalado, la prohibición que establece la ley de delegar la personería de las organizaciones sindicales en terceras personas, en cualquier forma que se intente hacer, de lo que se infiere que solo se puede delegar la representación que ostentan los Comités Ejecutivos de los organismos sindicales en sus mismos miembros.

**Responsabilidad solidaria.** Todas las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en representación del sindicato, obligan siempre a la organización, siempre y cuando los miembros del Comité Ejecutivo hayan actuado dentro del marco de sus atribuciones legales, esto significa, que si el comité ejecutivo adquiere alguna obligación que no haya sido expresamente avalada o dispuesta por la asamblea general, la responsabilidad será exclusiva del Comité Ejecutivo, y no del sindicato. Ahora bien, también la legislación laboral prevé, que el Comité Ejecutivo es responsable para con la misma organización y para con las terceras personas, en el caso de que se trate, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común, es decir que aquí se contempla la figura de la responsabilidad solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, salvo que alguno de los mismos haya emitido en contrario su voto y se haya dejado razón en los libros correspondientes.

**La representación en juicio de los afiliados al sindicato.** El comité ejecutivo en pleno, o alguno de sus miembros están facultados para representar judicial y extrajudicialmente a todos y cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de defender los intereses individuales de éstos y solo en el caso de que éstos lo hayan solicitado en forma expresa.

De consiguiente, a lo ya señalado, el artículo 321 del Código de Trabajo, establece que los dirigentes sindicales podrán participar en los juicios de trabajo como asesores de los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, acreditándose como legalmente corresponde.”

#### **d. Protección de su autonomía e independencia. El fuero**

La autonomía e independencia sindical se encuentra amparada por la garantía constitucional de libre sindicalización, que en una de sus acepciones más importantes protege el libre accionar de los sindicatos para su constitución, la libre redacción de sus estatutos y la libre elección de sus dirigentes. La existencia de esta garantía permite que el fuero sindical se proteja mediante la garantía de inamovilidad que se expresa no solo en la imposibilidad de terminar los contratos de trabajo de los dirigentes sindicales en cualquier tiempo durante su mandato y hasta doce meses terminado éste; sino también en la imposibilidad de que éstos sean objeto de discriminación por cualquier medio.

#### **e. Efectos del despido antisindical. Modalidades procesales**

**Inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo.** La inamovilidad consiste en el privilegio de que gozan los dirigentes sindicales para no ser removidos de sus puesto, si antes no se ha probado en juicio ordinario que existe justa causa para la terminación de su contrato de trabajo. Por consiguiente la inamovilidad, se constituye en la institución que garantiza el libre accionar de los dirigentes sindicales mediante el hacer legalmente imposible, la terminación de su contrato de trabajo si antes no se les prueba en juicio la justa causa del despido.

Los dirigentes sindicales, gozan del privilegio de inamovilidad en el trabajo, el cual observa dos modalidades: la primera modalidad que señala el artículo 223 d), es la

inamovilidad de la que gozan los miembros de los Comités Ejecutivos de los sindicatos en formación, es decir, de los sindicatos que aún no han sido reconocidos por la Dirección General de Trabajo, en este caso, la ley prevé que la inamovilidad para estos dirigentes temporales inicia desde el momento desde que se dé aviso de la constitución del sindicato y se prolonga durante todo el tiempo que demore el trámite de inscripción y reconocimiento de la organización, y hasta doce meses posteriores al reconocimiento del sindicato. La otra modalidad, se observa en el caso de los miembros de los Comités Ejecutivos que han sido electos con carácter definitivo, es decir para cumplir un periodo de dos años. En este caso la inamovilidad de la que gozan éstos miembros, empieza desde el momento en que toman posesión de su cargo, y se extiende durante todo su periodo y hasta doce meses después de haber entregado los cargos, en otras palabras, la inamovilidad de la que gozan éstos miembros de los comités ejecutivos se extiende por un período de tres años.

El beneficio de inamovilidad que se ha señalado, observa tanta trascendencia, que si los empleadores aducen la justa causa para terminar el contrato de trabajo de un dirigente sindical, previamente deben probar esa misma causa en juicio ordinario de rescisión de contrato en el que se busque la autorización de juez competente para terminar la relación laboral que une al dirigente sindical con el empleador.

Por todo lo anterior, el efecto del despido antisindical es la reinstalación del dirigente sindical despedido arbitrariamente. En cuanto a la vía procesal en la que se debe promover esta reinstalación se presenta el problema más crítico regulado por la legislación, pues se regula que la solicitud de reinstalación deba promoverse en juicio ordinario laboral, el cual puede demorar entre tres y cuatro años de trámite, con lo cual el empleador logra su propósito de desvincular al dirigente sindical de la dirección del sindicato. Por eso, sin lugar a dudas esta vía procesal es absolutamente inidónea e incongruente con lo que se busca tutelar.

#### **f. Facilidades para el ejercicio de sus funciones**

Además del beneficio de la inamovilidad, los miembros que ejercen la representación del sindicato cuentan con el beneficio de disponer, hasta cinco de ellos, de tiempo completo para dedicarse al ejercicio de las actividades sindicales, esto implica que durante todo el tiempo que ejercen sus cargos no deben laborar, pues cuentan con una licencia con goce de salario para dedicarse a esas actividades. Una facilidad que no se presenta en la actualidad es la de libre ingreso a todos los centros de trabajo que en muchos casos es limitada por los empleadores como una forma de limitar el accionar sindical.

## **TERCER SUB TEMA**

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **1. Titularidad del derecho de negociación**

Son titulares de la negociación colectiva, en el caso de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o en los pactos de actividad económica o región determinada, únicamente los sindicatos debidamente reconocidos. En los convenios colectivos de condiciones de trabajo, pueden ser titulares de la negociación colectiva, comúnmente los grupos coaligados o coaliciones de trabajadores; y excepcionalmente, por no ser común, los sindicatos.

#### **2. El reconocimiento de las organizaciones más representativas**

Para la discusión y negociación de pactos colectivos de condiciones de trabajo la legislación laboral guatemalteca regula, que si se trata de sindicatos de empresa, el empleador solo está obligado a negociar el proyecto de pacto con el sindicato que tenga el mayor número de afiliados; mientras que, si se trata de sindicatos gremiales, el sindicato está obligado a negociar un proyecto de pacto con cada sindicato gremial.

#### **3. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar**

La determinación del sindicato habilitado para negociar, se hace con base en la posición del sindicato más representativo, si se trata de negociaciones colectivas promovidas por sindicatos de empresa, pues en el caso de sindicatos gremiales, todos los que existan en el centro de trabajo, están habilitados para negociar.

#### **4. Derechos de los sindicatos minoritarios**

En cuanto a la negociación colectiva, los sindicatos minoritarios no tienen reconocidos derechos, si se trata de negociar pactos colectivos de empresa; todo lo contrario ocurre en el caso de sindicatos gremiales minoritarios, que como ya se dijo están habilitados para negociar.

#### **5. La negociación colectiva con representantes no sindicales**

Esta negociación es la que se da entre los grupos coaligados o coaliciones de trabajadores y los empleadores, pues estamos en presencia de organismos de representación cuya organización es transitoria y además no es reconocida por el Estado.

#### **6. Modalidades de negociación colectiva**

En el ámbito sindical existen dos modalidades de negociación colectiva, que son: el pacto colectivo de empresa o centro de producción y el pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria, actividad económica o región determinado, también conocido como contrato-ley. En el ámbito de organizaciones no sindicales, solo encontramos al convenio colectivo de condiciones de trabajo.

#### **7. Características y naturaleza jurídicas de la convención**

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es un continente y un contenido. Pero su existencia como unidad, supone la presencia de algunos caracteres o elementos que son los siguientes:

**Caracteres generales.** Son caracteres generales del pacto colectivo de condiciones de trabajo, los siguientes:

- Sólo puede celebrarlo un sindicato de trabajadores;
- La celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una obligación del patrono impuesta por la ley (Art. 51 Código de Trabajo).

No es lo mismo que el orden jurídico permita o autorice la celebración de un pacto colectivo, a imponer a los empresarios la obligación de celebrarlos. Mientras no fue un deber jurídico, los patronos no se oponían al mismo, pues si ellos deseaban lo discutían y si no, no lo hacían, es decir que su celebración no era imperativa.

**El pacto colectivo de condiciones de trabajo, puede nacer a la vida jurídica de las siguientes formas:**

- Voluntaria: Por medio de la negociación y discusión establecida en el artículo 51 del Código de Trabajo, a través de la institución conocida como la vía directa.
- Forzosamente: Por imposición que hace la autoridad jurisdiccional, cuando el empleador se ha negado a negociar y discutir en la vía directa el proyecto del pacto que se le ha presentado por los trabajadores.

### **Caracteres especiales**

El elemento normativo del pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo constituyen las condiciones de prestación de los servicios. Es el contenido y el fin de la institución y el problema de la naturaleza del pacto colectivo gira en torno a estas condiciones de prestación de los servicios. Para determinar la naturaleza de dichas condiciones se pregunta si tienen valor meramente contractual y de derecho



positivo, para determinar esto, es necesaria la consideración de sus caracteres especiales, que son los que siguen:

- El pacto colectivo de condiciones de trabajo, se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es por lo tanto, un pacto de empresa.
- La inmediatez o vigencia automática del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que se explica cuando una vez celebrado, produce efectos inmediatos y automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo. Las cláusulas del pacto pasan de pleno derecho y sin necesidad de actuación jurídica adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo, o bien, el contrato individual de trabajo, queda modificado o ajustado al contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- La inderogabilidad o vigencia incondicionada del pacto colectivo de condiciones de trabajo, que se explica cuando las estipulaciones contenidas en él, se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, es decir que no se admite derogación alguna, esto significa que las estipulaciones se imponen autoritariamente.

**Naturaleza del Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo.** El primer problema que se planteó en cuanto a su naturaleza fue si se trataba de una institución de derecho público o de derecho privado.

El problema se concreta al elemento normativo del pacto colectivo, por varias razones: Porque es el núcleo y el fin de la institución, todo converge al elemento normativo. Los otros dos elementos, la envoltura y el elemento obligatorio son el marco en que se mueve el elemento normativo o su garantía, pero viven siempre en función de él. Hay una relación de medio a fin entre los elementos citados o de continente a contenido. La naturaleza del elemento normativo es preponderante para

fijar la naturaleza total de la institución, pero esta consideración no excluye que el pacto colectivo de condiciones de trabajo sea un organismo complejo y que deban tomarse en cuenta los tres elementos de que se compone, a saber:

**El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo es una institución de Derecho Público.** Se ha sostenido repetidamente que el derecho del trabajo no es una rama del derecho privado, principalmente el derecho colectivo del trabajo. Pero es conveniente insistir en algunas de las principales razones para la mejor aceptación de la tesis: La distinción entre el derecho público y el derecho privado tiene un valor histórico, en nuestros días se da una compenetración cada vez más íntima entre las dos ramas del derecho. La separación de ambas ramas es una consecuencia de la centralización del poder público y el nacimiento del Estado moderno. El Estado adquirió una cualidad que no tenían ni podían tener los particulares, pues únicamente al Estado correspondía el ejercicio del poder público. Simplificando podríamos decir que derecho público es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público y entonces tendríamos que siempre que hay ejercicio del poder público, cualquiera que sea el ente, habrá derecho público. La asociación profesional ejerce poder público. No hay que confundir poder público con poder soberano; esta última cualidad corresponde exclusivamente al Estado. El poder público es la facultad de imponerse autoritariamente a los hombres, poco importa que esta potestad sea soberana o delegada, absoluta o limitada. En la antigüedad no podía entenderse el problema porque por definición había centralizado el Estado todo el poder público. En el siglo XIX principia la asociación profesional a ejercer un poder de hecho sobre sus miembros y a fines del siglo se le reconoció la facultad de ejercer ese poder en las leyes ordinarias. La autoridad de la asociación profesional se ejerce en tres dimensiones:

- Sobre sus miembros al imponerles el pacto colectivo de condiciones de trabajo;

- Sobre sus miembros en cuanto a su conducta en el interior del grupo; y
- Finalmente, sobre los terceros trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente y quizá contra su voluntad les impone el pacto colectivo de trabajo.

Esta extensión del pacto colectivo de condiciones de trabajo a los terceros es inexplicable para el derecho privado. La ley para cumplir con el mandato constitucional de igualdad de salarios, autoriza al sindicato para pactar con fuerza obligatoria para todos los trabajadores las condiciones de trabajo. La extensión del pacto colectivo de condiciones de trabajo es una exigencia constitucional; el empresario tiene que ajustar los contratos de sus trabajadores libres a los términos del pacto colectivo. Esta extensión del pacto colectivo puede únicamente explicarse como ejercicio del poder público. La actividad de la asociación profesional es una autoridad autónoma y en cierta medida es una forma de descentralización de la actividad estatal, propia del derecho del trabajo. El Estado moderno reconoció la necesidad de intervenir en los factores de la producción, pero no puede hacerlo diariamente o en ocasión de cada conflicto, porque su acción es lenta y porque el Estado aceptó la libertad de las fuerzas económicas. El Estado puede decirse, ha delegado en las organizaciones de trabajadores y patronos la facultad de regular las relaciones de trabajo. Es pues, ejercicio de poder público, sin que exista incompatibilidad entre la soberanía del Estado y la autonomía de la asociación profesional.

**El Pacto Colectivo de condiciones de trabajo es una fuente autónoma del derecho objetivo.** Es indudable que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es un acuerdo de voluntades y está fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que intervienen en el mismo, pero lo importante en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, como ya se señaló, es determinar la naturaleza de su elemento normativo.

Otras legislaciones limitan los efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo a las relaciones de trabajo de los miembros de las respectivas asociaciones estipulantes participantes en la negociación, en tanto la legislación guatemalteca, los extiende a todos los obreros de la empresa, aun cuando no formen parte del sindicato que celebró el pacto colectivo. Ahora bien, qué principio puede explicar este pacto de las asociaciones profesionales y especialmente sus efectos?

La doctrina se ha movido en torno a dos corrientes: Según unos, la noción de contrato es suficiente para explicar la institución, en tanto otros creen que el pacto colectivo de trabajo es una fuente autónoma de derecho objetivo, una figura nueva del derecho del trabajo que no tendría antepasados.

Si se observa con detenimiento las doctrinas que mantienen el carácter contractual del pacto colectivo se notará fácilmente que reposan en la idea de la representación de los trabajadores por la asociación profesional.

Esta teoría es inaplicable al derecho guatemalteco, ya que corresponde a un tipo de pacto colectivo distinto al nuestro, pues es un contrato para personas, mientras el nuestro es un pacto de empresa. Esto último, explicaría porque en nuestro país, aún hoy no tiene aplicación la figura del contrato colectivo de trabajo, establecida en el artículo 38 del Código de Trabajo.

## **8. Efectos de la convención colectiva**

El efecto de la negociación colectiva en Guatemala, es el de modificar todas las condiciones de prestación de los servicio establecidas en el contrato individual de trabajo por las normadas dentro de la negociación.

## **9. Extensión de la convención colectiva**

La negociación colectiva se extiende:

- a. Sobre los miembros de la organización sindical al imponerles el pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- b. Sobre los terceros trabajadores libres de la negociación, a los que igualmente y quizá contra su voluntad les impone el pacto colectivo de trabajo.
- c. Sobre los terceros que en el futuro concierten contratos de trabajo con el empleador

## **10. Ultra actividad de la convención colectiva**

La convención colectiva en la legislación guatemalteca presenta ultra actividad en los casos en los que, vencido el plazo por el que fue adoptada la misma, no se cumpla con hacer el procedimiento de denuncia para forzar al empleador a la negociación de una nueva convención. En estos casos, la ley regula que la vigencia de la convención se prorrogará por un período igual al que concluyó, con lo cual se garantiza su irrenunciabilidad y carácter mínimo adoptado al iniciar su vigencia.

## **11. Titularidad y derechos para la administración de las convenciones colectivas**

Los responsables de la administración de las convenciones colectivas son los sindicatos en los casos de los pactos colectivos de condiciones de trabajo; y las coaliciones o grupos coaligados de trabajo en los casos de convenios colectivos de condiciones de condiciones de trabajo.

## CUARTO SUB TEMA

### HUELGA

#### 1. Clasificación de la huelga

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, los tipos o clases de huelga, son los siguientes:

**En cuanto a la autorización para no trabajar:** La huelga se divide en huelga legal y huelga ilegal; de tal cuenta será huelga legal, la que reúna todos los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, es decir, tanto los contenidos en el artículo 239, como los contenidos en el artículo 241. Desde luego que además de la concurrencia de estos requisitos, debe existir la resolución judicial del órgano jurisdiccional competente, que así lo resuelva. Y será huelga ilegal, aquella que no obstante y haberse instaurado el trámite del conflicto colectivo ante el juez de trabajo competente, al resolver en su oportunidad procesal, éste establezca la no concurrencia de alguno de los requisitos establecidos en la ley, y entonces en esa virtud, deviene ilegal, en otras palabras, huelga ilegal será la que no reúna alguno de los requisitos previstos en los artículos 239 y 241 del Código de Trabajo.

**En cuanto a la resolución del trámite del conflicto colectivo y de las pretensiones de fondo reclamadas en el proceso:** La huelga se divide en huelga justa y huelga injusta. Siendo la huelga justa, cuando del estudio realizado por el juez de trabajo, una vez, pedido su pronunciamiento por los trabajadores, se desprenda que los motivos que la originaron, son imputables al patrono. Cabe señalar que éste último aspecto dependerá mucho, de que el juez de trabajo, pueda establecer la situación económica y financiera del empleador, con el fin de resolver si proceden las reivindicaciones económicas exigidas por los trabajadores, si el juez

establece que el patrono está en la posibilidad económica de acceder a lo demandado por los trabajadores, la huelga deberá ser declarada justa; pero si por el contrario el juez establece que el patrono no está en posibilidad económica de acceder a lo demandado por los trabajadores, las demandas de éstos podrán ser declaradas excesivas y la huelga deberá ser declarada injusta.

**Clases o tipos extraordinarios de huelga:** En relación a esto la legislación de trabajo guatemalteca, establece la figura de la huelga ilegítima o de hecho, que es aquella que se da como consecuencia de la paralización de actividades sin que se haya promovido o instaurado proceso colectivo ante los juzgados de trabajo, es decir que en este tipo de huelga ni siquiera existe el planteamiento del conflicto colectivo ante órgano jurisdiccional competente. Esta figura es la que más frecuentemente se da en Guatemala, motivada posiblemente por lo engorroso que resulta el trámite ante los tribunales de trabajo para obtener la declaratoria de la legalidad de la huelga.”

## **2. Titularidad del derecho de huelga**

Son titulares del derecho de huelga de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, los trabajadores sindicalizados que hayan instado el planteamiento del proceso colectivo luego de fracaso en la vía directa el intento de discusión y negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo; también son titulares del derecho de huelga los trabajadores coaligados que hayan instado el planteamiento del proceso colectivo para obligar al empleador a la discusión y negociación de un pliego de peticiones que se puede convertir en un convenio colectivo de condiciones de trabajo.

### **3. Funciones de las organizaciones sindicales**

La función fundamental de la organización sindical aparte de lo ya expuesto con anterioridad, es la de preparar a los trabajadores afiliados a la base sindical y también a los no afiliados para el conteo que se deberá llevar a cabo por el juez de trabajo con el objeto de establecer si por lo menos la mitad más uno de la totalidad de trabajadores que laboran en el centro de trabajo están de acuerdo que se declare la legalidad de la huelga, para los efectos de la holganza.

### **4. Reemplazo de trabajadores en huelga**

La institución de la huelga en el derecho del trabajo guatemalteco no permite el reemplazo de trabajadores porque ésta está regulada en su sentido más puro, con lo cual declarada la legalidad de la huelga debe producirse el cierre del local del trabajo hasta que se resuelva en definitiva sobre la justicia o injusticia de la huelga, con lo cual el empleador queda imposibilitado de continuar produciendo y de consiguiente de contratar reemplazantes.

### **5. Efectos de la huelga**

El efecto más importante del ejercicio del derecho de huelga en Guatemala es la suspensión de las actividades laborales y el cierre del centro de trabajo, esto en cuanto a la declaratoria de legalidad que ampara únicamente la holganza por parte de los trabajadores sin ninguna responsabilidad. En cuanto a la declaratoria de justicia, los efectos de la huelga se traducen en la imposición que se hace al empleador para que suscriba el pacto colectivo de condiciones de trabajo que se negó a discutir y negociar en la vía directa y la condena también en contra de éste a hacer efectivo el pago de los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante todo el tiempo que holgaron.



## 6. Limitaciones al derecho de huelga. Servicios esenciales

Respecto a las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, la legislación laboral prevé las siguientes:

**“Artículo 243.** No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste.
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo público; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía pública;
- c) Fuerzas de seguridad del Estado

Cuando se trate de alguno de estos servicios, el tribunal que conoce del conflicto previo a resolver la solicitud a que se refiere el artículo 394 de este Código, y sólo cuando se hayan llenado los requisitos establecidos para pronunciarse sobre la legalidad de la huelga, convocará a las partes en conflicto a una audiencia, que se celebrará dentro de las veinticuatro horas siguientes a las notificaciones respectivas, para que se establezca un servicio mínimo mediante turnos de emergencia. A falta de acuerdo entre las partes, los turnos de urgencia serán fijados por decisión judicial dentro de las veinticuatro horas de fracasada aquella audiencia. En ningún caso se emitirá pronunciamiento judicial sobre la legalidad de la huelga si no se ha cumplido previamente con fijar el servicio mínimo a que se refiere este artículo. Los turnos de emergencia para asegurar la prestación de un servicio mínimo se fijarán entre el veinte y treinta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los

trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

El tribunal competente procederá de la misma forma aun cuando la huelga no concierna a un servicio esencial, según la definición precedente, cuando la misma, por su duración o repercusiones, adquiera tal dimensión que se haga peligrar la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población.”

Las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga, constituyen exclusivamente eso, una limitación impuesta a ciertas actividades laborales, en determinadas situaciones o circunstancias, es decir, que en ningún caso debe entenderse a una limitación como una prohibición del ejercicio del derecho de huelga, porque en la medida que esto se quiera ver de esta manera, se viola una garantía fundamental de carácter constitucional como lo es el derecho de huelga para los trabajadores del sector público. Aclarado este aspecto terminológico, conviene precisar que la legislación de trabajo establece en materia de servicio privado tres limitaciones, no se mencionará acá el caso de supresión del derecho de huelga que contiene el Decreto 35-96 del Congreso de la República (Ley anti-huelga), que suprime el derecho de huelga de los trabajadores del Estado, y constituye en su lugar la figura del arbitraje obligatorio. Las tres limitaciones previstas en el artículo 243 del Código de Trabajo son las siguientes:

- a. Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren de viaje y no hayan terminado éste. Aquí nuevamente se puede apreciar el carácter de la limitación impuesta por la ley, pues estos trabajadores podrán hacer uso de su derecho de huelga, siempre y cuando no se encuentren de viaje.
- b. La dirigida a los trabajadores de clínicas y hospitales, higiene y aseo públicos; los que proporcionen energía motriz, alumbrado y agua para servicio de las poblaciones, mientras no proporcionen

el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud y economía pública. En este caso, se puede corroborar claramente, lo que se ha tratado de señalar, en cuanto a que éstas son únicamente limitaciones que se aplican en ciertas situaciones o circunstancias y en ningún caso prohibiciones, pues tal y como lo señala la norma citada el ejercicio de la huelga está limitado a estos trabajadores sólo y en cuanto éstos no garanticen la no suspensión de los servicios indicados, es decir que si éstos trabajadores garantizan al juez de trabajo, que éstos servicios se mantendrán atendidos, pueden ejercer sin ninguna limitación más, su derecho de huelga.

- c. La dirigida a los trabajadores de empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo declare así en todo el territorio de la república o en parte de él cuando a su juicio estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional, o en el caso que se ponga en vigor la Ley de Orden Público y únicamente durante la vigencia de ésta y en la zona o zonas afectadas por dicha ley. Del presente caso se establece que la limitación va dirigida a dos situaciones: La primera, cuando se afecte la economía nacional en forma grave y la segunda en el caso de que se ponga en vigor la Ley de Orden Público, lo que quiere decir que solo en estos dos casos puede limitarse el ejercicio de la huelga de estos trabajadores y fuera de esas situaciones es lícito el ejercicio de ese derecho.”

## **QUINTO SUB TEMA**

### **SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

#### **1. Conciliación**

La conciliación no existe como medio de solución de conflictos colectivos, lo que existe es una etapa procesal dentro del proceso colectivo en la que patronos y trabajadores dirigidos por un tribunal pluripersonal de conciliación integrado por un juez letrado y dos jueces legos, intenta hacer que las partes puedan conciliar sobre la controversias que motivaron el proceso colectivo y con ello buscar la terminación de éste. Normalmente, la conciliación en esta etapa no se logra, sin embargo el pliego de recomendaciones que dicta el tribunal de conciliación al término de la misma, puede ser muy útil para formar convicción en el juez y en el tribunal de arbitraje si el asunto finalmente terminara en arbitraje.

Fuera de esto, existen centros de conciliación extra judiciales, especialmente para asuntos de familia, pero sin ninguna relación en el ámbito de los conflictos colectivos.

#### **2. Mediación**

La mediación no existe en Guatemala como medio de solución de conflictos colectivos de carácter económico social. Existe únicamente en el ámbito privado y más dirigido al ámbito de resolver controversias comerciales originadas dentro del derecho mercantil.

### **3. Arbitraje voluntario**

De acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 397 del Código de Trabajo, el arbitraje procede cuando sea potestativo o voluntario o cuando sea obligatorio es decir impuesto por la ley.

Hay arbitraje voluntario o potestativo, cuando las partes de mutuo acuerdo lo convienen en cualquiera de los casos previstos en la legislación laboral. De consiguiente veamos los dos casos de procedencia del arbitraje potestativo:

#### **a) Arbitraje voluntario acordado por las partes antes o después de la conciliación**

Este caso de procedencia del arbitraje puede darse antes o después de los procedimientos de conciliación señalados en el Artículo 377 del Código de Trabajo, destacándose el que no sea necesario tener que haber promovido el trámite del conflicto colectivo para poder generar el acuerdo de ambas partes que conduzca al arbitraje. Lo anterior significa que si este caso de arbitraje se diera antes de la etapa de la conciliación no se necesitaría de instaurar el trámite del conflicto, pues ya todo habría sido trasladado a decisión del tribunal de arbitraje. Ahora bien, si se tratara del caso de arbitraje potestativo pactado de mutuo acuerdo después de la conciliación, supondría que los trabajadores han renunciado a su derecho a pedir al juez que se pronuncie sobre la legalidad de la huelga y en su lugar han escogido someter de acuerdo con el empleador, las controversias surgidas a decisión del tribunal de arbitraje, quizás uno de estos casos podría ser aquel en el que concluida la fase de conciliación, los trabajadores no consideren tener la suficiente fuerza dentro del centro de trabajo que les permita tener la mayoría que exige la ley para que la huelga sea declarada legal y ante esa eventualidad resulte más conveniente someter el asunto a

decisión del tribunal de arbitraje con lo cual no se expone ni se arriesga la posición de los trabajadores y no se dan muestras de debilidad.

**b) El arbitraje voluntario pactado de mutuo acuerdo después que ha sido declarada legal la huelga**

Este caso de arbitraje en particular, resulta ser el más especial de todos, pues es difícil concebir como los trabajadores teniendo en sus manos la declaratoria de la legalidad de huelga, que en muchos casos resulta tortuoso conseguir, renuncian a su derecho a holgar y a llevar el trámite del proceso hasta la declaratoria de huelga justa, teniendo la gran posibilidad de hacerlo y en su lugar decidir llevar el asunto a manos de un tribunal de arbitraje. A este respecto, solo puede contemplarse aquel caso en que a pesar de haber llegado a tener la declaratoria de la legalidad de la huelga los trabajadores estimen que la misma pueda resultar declarada injusta y que entonces preferible resulta una decisión del tribunal de arbitraje. Fuera de este caso no se alcanza incluir a ningún otro, dado a que si ya se culminó el procedimiento de huelga, ningún caso tiene permitirle al empleador obviar el punto álgido del problema, cuando seguramente él mismo ha sido el que lo ha creado. Por tal circunstancia se estima que este caso ha sido contenido en la ley, como una salida muy excepcional a la etapa del trámite del conflicto en que ya se ha declarado la legalidad de la huelga.

**4. Arbitraje obligatorio**

El único caso de procedencia del arbitraje obligatorio: Derivado de la reforma producida al Código de Trabajo mediante los Decretos 13 y 18-2001, el único caso de arbitraje obligatorio que hoy subsiste, es aquel que se da cuando la sustanciación del trámite del conflicto ha llegado hasta la declaratoria de la legalidad de la huelga y

habiendo quedado ésta firme ha empezado a correr el plazo de veinte días que señala la ley para que pueda iniciarse la huelga, pero aun así por alguna razón los trabajadores dejan que el plazo transcurra sin iniciar la huelga, lo cual extingue el derecho a huelga y en consecuencia deja por lo menos en principio inconcluso el trámite del proceso. Esta es la motivación que acoge la legislación laboral para buscar que ante la imposibilidad de que el conflicto sea resuelto por el juez de trabajo el asunto se traslade a un tribunal de arbitraje para que sea allí donde culmine con la resolución respectiva. Estimo que este caso puede resultar más frecuente si se toma en cuenta que muchas veces el empleador cuenta con mecanismos para quebrantar la posición de los trabajadores, lo cual podría conducir a que para el inicio de la huelga la huelga ya haya perdido el sustento de base que resulta indispensable para la suspensión de las actividades.

## **5. Otras modalidades**

En el país no existen otras modalidades de solución de conflictos colectivos de trabajo.

## **SEXTO SUB TEMA**

### **MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL**

#### **1. Intensidad de diálogo**

Al respecto de la intensidad del dialogo, Guatemala tiene una larga historia durante los últimos treinta años que ha buscado institucionalizar intentos de diálogo social con un común denominador que ha sido el diálogo fallido. Así lo califica el Diario Prensa Libre en su edición del trece de mayo de dos mil trece, y expresa que las inconformidades de siempre y la conflictividad se mantienen desde hace más de veinticinco años, porque los mecanismos de diálogo implementados por cada gobierno no han resuelto las contradicciones y en varios casos han funcionado solo como estrategias dilatorias. Lo común ha sido que las administraciones gubernamentales incluyan las instancias de diálogo para atender las demandas sociales o privadas y hacer el esfuerzo de frenar el conflicto.

Si bien, hubo algunos avances, prácticamente en la actualidad se mantienen los mismos problemas y a ellos se suman los conflictos de moda causados por la aversión a las minerías y la instalación de hidroeléctricas en el país. En todo caso, la intensidad del diálogo en cada régimen de gobierno pareciera tomar auge y crecer, pero conforme transcurren los períodos de gobierno disipan su intensidad para convertirse en otro caso de dialogo frustrado.

#### **2. Materias**

Las materias en las que se ha hecho intentos para establecer el diálogo social en Guatemala, son las que corresponden a la educación, la salud, el tema fiscal, lo relacionado al tema de los partidos políticos. Aunque se ha tratado de incluir el



ámbito de las relaciones laborales es el que ha tenido menos trascendencia en el diálogo social.

### **3. Niveles**

Relacionado con los niveles del diálogo, puede decirse que éste se ha intentado con carácter inclusivo, es decir, mediante la instalación de grandes mesas de diálogo en la que se integre a todos los sectores de la población. Quizás el no distribuir el diálogo por niveles ha sido una de las debilidades estructurales del mismo.

### **4. Institucionalización**

Como ya se dijo, el diálogo social se intentado institucionalizar por cada régimen de gobierno durante los últimos treinta años, sin embargo, todos los intentos se han convertido en efímeros, porque al concluir cada período de gobierno se inicia otro nuevo intento distinto al anterior, pero con las mismas características, es decir un diálogo carente de niveles, débil y con poco o ningún compromiso político.

### **5. Eficacia jurídica de los acuerdos de diálogo social**

Para resumir la eficacia jurídica de los acuerdos de diálogo social, se traslada el resumen presentado por el Diario Prensa Libre en su edición del doce de mayo de dos mil trece, que incluye la historia de los últimos veinticinco año.

## Otros intentos

Por más nombres que se le den a las instancias de diálogo, estas no han sido fructíferas en los últimos seis gobiernos, que a su manera han intentado frenar la conflictividad y obtener el beneplácito de los sectores.


PRESIDENTE	NOMBRE DEL DIÁLOGO	LO QUE BUSCABA	LO QUE FALLÓ
 <b>Vinicio Cerezo</b>	Concertación Social	Cambios constitucionales sobre políticas tributarias. Primeros intentos de iniciar el proceso de paz.	El Ejército no acepta dialogar, luego de que la guerra pedía al Estado eliminar los aparatos represivos. El Cacif se opone a una reforma tributaria.
 <b>Jorge Serrano</b>	Foro Multisectorial Social	Retomar el orden constitucional con miras a la creación de una nueva Carta Magna.	Nuevamente el Ejército no acepta condiciones de negociación y se retira, pues se cree que tenía más poder que los gobiernos.
 <b>Álvaro Arzú</b>	Encuentros de Actualización	Aplicación profunda y concreta de los acuerdos de paz.	No cumplió con su objetivo por desconocimiento profundo de los acuerdos de paz. Sectores sociales se alejan ante la privatización de empresas estatales.
 <b>Alfonso Portillo</b>	Mesas de Diálogo Intersectorial y Pacto Fiscal	Promover la gobernabilidad del país y consensuar nuevas políticas fiscales.	Oposición empresarial desde el principio y enfrentamiento directo entre Gobierno y sector privado.
 <b>Óscar Berger</b>	Diálogo Nacional/Plan Visión de País	Crear acuerdos con los sectores campesinos, sindicales e indígenas. Apresurar legislación en ejes prioritarios.	Escepticismo por parte de campesinos e indígenas, que señalan al Gobierno de obedecer a intereses empresariales.
 <b>Álvaro Colom</b>	Sistema Nacional de Diálogo Permanente/Mesas temáticas	Escuchar las necesidades del país desde las comunidades. Las mesas buscaban aclarar dudas al sector privado sobre la reforma fiscal.	Muchos de los temas quedaron sin resolverse y las mesas con empresarios —cuando se retiraron— nunca establecieron conclusiones.
 <b>Otto Pérez Molina</b>	Comisión Nacional de Diálogo	Dar solución a conflictos y procesos que han surgido, como movimientos contra la minería y reforma magisterial.	Instancia continúa sin presupuesto y sectores alegan medidas como estados de excepción sin agotar diálogos.

Imagen: Pórtico y reportaje/Investigación Periodística

## **SÉPTIMO SUB TEMA**

### **INTERVENCIÓN DEL ESTADO Y EMPLEADORES**

#### **1. Deber de buena fe**

Entendido el deber de buena fe, como la obligación del Estado y los empleadores de respetar las garantías de libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, puede afirmarse, que a pesar de encontrarse reconocidas en la Constitución Política de la República y leyes ordinarias de trabajo, hoy en día, sigue manifestándose un irrespeto a los derechos de organización, de negociación y al derecho de huelga, derivado de que estas garantías constituyen derecho vigente pero en muchos casos no positivo, es que en los tribunales de trabajo del país, existen innumerables procesos instaurados en contra de las vulneraciones a aquellas garantías, procesos de los cuales una buena parte no prospera y la proporción de ellos que es declarada procedente por los tribunales, en muchos casos se hace difícil, por no decir imposible de ejecutar, con lo cual puede advertirse que el ámbito de las resoluciones judiciales no está siendo suficiente para obligar al Estado y a los empleadores a respetar y cumplir aquellas garantías, lo que al final puede interpretarse como una ausencia de tutela judicial en perjuicio de los afectados.

#### **2. Actos de discriminación antisindical**

Pueden mencionarse como actos de discriminación antisindical los relacionados con las represalias, despidos arbitrarios, y en general lo que entrañen tergiversación de condiciones de contratación del trabajo, emprendidos por el Estado y los empleadores en contra de los dirigentes sindicales y en contra de los dirigentes de grupos coaligados; así como también de aquellos miembros de base identificados

como parte del núcleo sindical. Estos actos tienen como propósito vulnerar el ejercicio de la libertad sindical mediante la intimidación que pueda trasladar un mensaje al resto de la base sindical y aquellos trabajadores no afiliados al sindicato para que no se sumen o involucren al movimiento sindical.

En general, todos estos actos tienden a limitar las garantías de libertad sindical, el derecho de huelga y el derecho a la negociación colectiva.

### **3. Actos de injerencia**

Tradicionalmente los actos de injerencia por parte del Estado y de los empleadores se han expresado en los esfuerzos de éstos por constituir organizaciones sindicales amarillas y blancas dentro de los centros de trabajo con el fin de hacerlas competir con los sindicatos genuinos de trabajadores. A aquellos esfuerzos se suma la constitución de asociaciones solidaristas que son organizaciones de orden civil que buscan descalificar o deslegitimar a los sindicatos genuinos, mediante el ofrecimiento de pequeños préstamos en dinero, que posteriormente deben de ser reintegrados por los trabajadores.

En la actualidad, un acto de injerencia que ha resultado fuera de lo común, es el que se da mediante la intervención de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el trámite y reconocimiento de los estatutos sindicales, cuando se obliga a las organizaciones sindicales a adecuar la redacción de sus estatutos y de las reformas a éstos a la redacción dispuesta por esa dirección administrativa de trabajo, irrumpiendo con ello en la acepción de la garantía de libertad sindical que garantiza a los organismos sindicales la libre redacción de sus estatutos.

#### **4. Prácticas desleales y prácticas antisindicales. Sanciones y procedimientos administrativos y judiciales**

Las prácticas desleales y antisindicales más comunes, son: el despido en contra de la garantía de inamovilidad de que gozan los dirigentes sindicales; el despido de trabajadores y dirigentes amparados por la prevención que prohíbe toda terminación de contratos de trabajo, dictada a consecuencia del trámite de un proceso colectivo instaurado en contra del empleador; la amenaza e intimidación de dirigentes sindicales especialmente en el trabajo del campo; la muerte de dirigentes sindicales, especialmente en el trabajo en zonas rurales y agrícolas.

#### **5. Evolución de la legislación y la práctica nacional**

Relacionado con éste tema, se considera que el problema relacionado con la intervención del Estado y los empleadores en el ámbito de las garantías sindicales no es originado por una legislación deficiente, sino por un aparato judicial débil, que presenta su mayor debilidad en la falta de especialización de los jueces de trabajo encargados de juzgar y hacer cumplir la ley, debilidad que a su vez podría obedecer a la inexistencia de independencia judicial que hace que los jueces no se sientan respaldados para dictar resoluciones ajustadas a la legalidad y a la correcta aplicación de las normas laborales. Por tanto, aquí no es necesaria una reforma a la legislación laboral, sino la voluntad política para fortalecer el aparato judicial como corresponde para garantizar una correcta e inmediata aplicación de la justicia, sin dejar de mencionar que debe existir también voluntad política del Estado para generar desde adentro el fortalecimiento de los tribunales de trabajo. Todo esto derivado de que la práctica nacional presenta un escenario en el que el Código de Trabajo guatemalteco, puede considerarse, aun hoy, uno de los mejores instrumentos normativos de Latinoamérica, con lo cual no hace falta cercenarlo, sino dirigir la tarea de la evolución a fortalecer a quienes juzgan, sin dejar de lado el que deba seguirse intentando institucionalizar instancias de diálogo que permitan sentar a trabajadores y empleadores, pero situando como ejemplo del cumplimiento de la

ley al propio Estado, que es el que en muchos casos sienta los peores precedentes de incumplimientos.