

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



Los sindicatos como medio de defensa ante el patrono
-Tesis de Licenciatura -

Jesús Rolando de León Samayoa

Guatemala, agosto de 2014

Los sindicatos como medio de defensa ante el patrono
-Tesis de Licenciatura -

Jesús Rolando de León Samayoa

Guatemala, agosto de 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar
Secretario General	M. A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de Exámenes Privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Revisor de Tesis	M. Sc. Sonia Zucelly García Morales

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

M. Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Segunda Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

Licda. Elida Yohana Castillo Villatoro

Lic. Cesar William Martínez

Tercera Fase

M. Sc. Mario Jo Chang

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

M. A. Arnoldo Pinto Morales

M. Sc. María Victoria Arreaga Maldonado

M. Sc. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán




**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduria ante todo, adquiere sabiduria"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, seis de febrero de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LOS SINDICATOS COMO MEDIO DE DEFENSA ANTE EL PATRONO**, presentado por **JESÚS ROLANDO DE LEÓN SAMAYOA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **ARNOLDO PINTO MORALES**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.




M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JESÚS ROLANDO DE LEÓN SAMAYOA**

Título de la tesis: **LOS SINDICATOS COMO MEDIO DE DEFENSA ANTE EL PATRONO**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 03 de abril de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


M. Sc. Arnoldo Pinto Morales
Tutor de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



**UNIVERSIDAD
PANAMERICANA**

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, cuatro de abril de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LOS SINDICATOS COMO MEDIO DE DEFENSA ANTE EL PATRONO**, presentado por **JESÚS ROLANDO DE LEÓN SAMAYOA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Licenciada **SONIA ZUCELLY GARCÍA MORALES**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JESÚS ROLANDO DE LEÓN SAMAYOA**

Título de la tesis: **LOS SINDICATOS COMO MEDIO DE DEFENSA ANTE EL PATRONO**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 24 de abril de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

M. Sc. Sonia Zucelly García Morales
Revisor Metodológico de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **JESÚS ROLANDO DE LEÓN SAMAYOA**

Título de la tesis: **LOS SINDICATOS COMO MEDIO DE DEFENSA ANTE EL PATRONO**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 20 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **JESÚS ROLANDO DE LEÓN SAMAYOA**

Título de la tesis: **LOS SINDICATOS COMO MEDIO DE DEFENSA ANTE EL PATRONO**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 17 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo

Nota: Para los efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente.

Dedicatoria

A: DIOS

A MIS PADRES: Carlos y Eva

A MI ESPOSA: Por su apoyo.

A MIS HIJOS: Carlos, Fernando, Gabriel y Cati.

A MIS HERMANOS: Rene, Asdrúbal, Frine, Luis, Vanesa, Beatriz y Samantha.

ESPECIALMENTE: Al Licenciado Marco Antonio Rodríguez Herrera
(Que en paz descanse)

Al Licenciado Carlos Egberto De León Cabrera (Que en paz descanse)

Al Dr. Carlos Lima Taracena por su ayuda profesional

A mis compañeros de estudio de la Universidad Panamericana sede de Huehuetenango.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derecho Laboral	1
El Contrato de Trabajo	6
Derecho Colectivo de Trabajo	10
El Sindicato	15
El Sindicalismo	29
La Huelga	35
Los Sindicatos y su importancia jurídica	45
Conclusiones	47
Referencias	49

Resumen

En el ordenamiento jurídico guatemalteco iniciando con la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran establecidos los derechos laborales, posteriormente están regulados en el Código de Trabajo, en donde se regulan las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores; en el ámbito internacional se encuentra la regulación en materia laboral en el Convenio 169 de la organización Internacional del Trabajo, donde se establece las condiciones mínimas en la relación laboral de forma individual, colectiva con relación a las ventajas económicas, beneficios sociales los cuales son de carácter irrenunciable y mínimos, únicamente modificables para ser mejorados.

En el presente trabajo se investigó el tema: la importancia Jurídica del Sindicato como medio de Defensa para los Trabajadores ante los abusos del Patrono, contemplado en el Derecho Colectivo donde están regulado los derechos y obligaciones del patrono y del trabajador; ahí es donde se establece la regulación del sindicato, sus órganos y la función que en ley representa, en tal virtud se pueden dar abusos por parte del empleador hacia los trabajadores y es cuando éste entra en defensa de los trabajadores. El sindicato es la única institución

facultada para defender los derechos de los trabajadores cuando estos hayan sido violentados o cuando se les restrinjan ciertos derechos, a efecto de resguardar los mismos y que el trabajador se defienda de los abusos a los cuales haya sido sometido y que se restablezcan los mismos a través del planteamiento de un conflicto laboral, en donde la parte trabajadora tenga las mismas oportunidades ante el patrono y que no sea menoscabado el derecho de defensa consagrado en la Constitución de Guatemala, en este caso se seguirá el debido proceso en materia laboral y cuando no haya solución, se planteara ante el juez competente la huelga, que en derecho corresponde.

Palabras Clave

Derecho del Trabajo. Sindicato. Medio de defensa del trabajador. Medio de defensa del patrono. Huelga.

Introducción

En Guatemala la desigualdad entre los poseedores de los medios de producción y la clase obrera es muy grande, como consecuencia se hace necesario estudiar el Derecho Laboral y los principios del Derecho Laboral, el contrato de trabajo que es la relación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, los derechos y obligaciones de los trabajadores y los patronos. En la división del Derecho Laboral se ubica el presente estudio específicamente en el Derecho Colectivo del Trabajo; se toman los temas del sindicato y el sindicalismo como entes de lucha de clases, luego se enfoca en los conflictos de trabajo, la solución de los mismos y finalmente, la huelga como medio de presión para lograr cambios en la relación laboral.

En tal virtud el trabajador tiene que conocer sus derechos y sus obligaciones, para que en algún caso determinado conozca si alguna disposición patronal le afecta y por medio del sindicato restaurar aquellos que le han sido violados, ya que en la mayoría de empresas o instituciones abusan del trabajador, por ello éste tiene que conocer acerca de la libertad de asociación sindical en la clase obrera y que pueda hacer efectiva en su actividad laboral, también es de suma

importancia que sepa de las garantías constitucionales a las que tiene derecho como trabajador.

Se tiene que mencionar que en la historia reciente se dio el rompimiento del orden constitucional en el año de 1954 y posteriormente en marzo de 1982, en ambos casos los derechos sindicales fueron, coartados, vedándose el derecho de sindicalización. En 1985, nuevamente se abre el marco jurídico y se permite organizar, difundir y solicitar la inscripción del sindicato en las distintas actividades laborales del país con el único requisito que se pide en la ley, para legalizar el movimiento sindical.

Derecho Laboral

El Derecho Laboral Guatemalteco sufrió una crisis que inicia con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz en 1954 y posteriormente con el rompimiento del orden constitucional en marzo de 1982. Esta crisis se agudiza con el conflicto armado interno que inicia el 30 de noviembre de 1960 y que finaliza hasta la firma de los acuerdos de paz en diciembre de 1996, ya que en este periodo se sufrió la persecución de dirigentes sindicalistas, profesionales laboristas, estudiantes universitarios y de los obreros afiliados a los sindicatos.

Se puede mencionar la muerte trágica del licenciado Santiago López Aguilar, licenciado Mario López Larrave, Licenciado Alberto Fuentes y del Licenciado Manuel Colom Argueta, quienes fueron dirigentes sindicales y profesionales del derecho que trabajaban en beneficio de la clase obrera. (Navas, 2003:12)

En tal virtud se indica que el derecho laboral contempla todos aquellos derechos y obligaciones que las leyes laborales le asisten al trabajador, así como también los derechos que son ejercitables a través de los distintos gremios o sindicatos, según sea el caso, para el resguardo y mejoramiento de los derechos ya adquiridos y que nunca tienen que ser disminuidos, más bien mejorados en beneficio del trabajador.

El derecho laboral es el conjunto de relaciones jurídicas establecidas entre el patrono y el trabajador, con base a lo establecido en el Código de Trabajo Decreto 1441, en donde están plasmadas las normas relativas a las condiciones mínimas de trabajo, derechos y obligaciones del patrono y del trabajador.

Teniendo este marco jurídico y conociendo los órganos jurisdiccionales a los que se pueden acudir para hacer valer un derecho que le asiste a la parte laboral se tiene las herramientas jurídicas para hacer las solicitudes que en derecho correspondan y de esta manera cumplir con el cometido que está establecido en la Constitución de Guatemala de 1985.

Principios del Derecho Laboral Sustantivo

Son los principios que establecen la armonía en la relación laboral, de esta forma equiparan la relación entre los que prestan sus servicios y quien paga por los mismos, de esta manera compensan la desigualdad que existe entre los sujetos de la relación laboral.

Principio tutelar de los trabajadores: “es aquel que indica que los trabajadores tienen la preferencia en un conflicto laboral y que la carga

de la prueba le corresponde al patrono quien tiene que probar ante el órgano jurisdiccional competente.” (Fernández, 2002:4)

Principio de economía procesal: en donde está establecido que el proceso laboral tiene que ser rápido, tanto en sus resoluciones como en el planteamiento de recursos y la sentencia y de esta forma no recargar económicamente al trabajador en sus pretensiones.

Principio de concentración: es el que regula que en el menor número de audiencias se tienen que practicar el mayor número de actuaciones procesales.

Principio de impulso procesal de oficio: es aquel en el cual el juez es el obligado a promover el juicio, lo que trae como consecuencia que los funcionarios sin ninguna causa demoren un proceso laboral.

Principio de publicidad: es el derecho que le asiste a las partes, incluso a terceras personas, a presenciar todas las diligencias en un proceso laboral.

Principio de sencillez: es aquel principio que garantiza la defensa de los intereses del trabajador de una forma sencilla, con pocas formalidades y de esta forma hacer se haga efectiva la solicitud al juez.

Principio de lealtad: el principio que indica que las partes tienen que litigar de buena fe durante el juicio, a efecto de no entorpecer de forma maliciosa, o tratar de engañar al juez.

Principio la duda favorece al trabajador: es el principio que indica que las leyes laborales le son favorables al trabajador y que en un juicio laboral el patrono tiene que probar la veracidad de sus acusaciones.

División del Derecho Laboral

El Código de Trabajo Decreto 1441 regula de la forma siguiente:

Derecho Individual de Trabajo, Artículos 1

Derecho Colectivo de Trabajo, Artículo 38

En este trabajo de investigación, se abarca lo relativo al derecho colectivo de trabajo, el sindicato, clases de sindicato, órganos del sindicato, requisitos para formar un sindicato, forma de disolución de

un sindicato, derechos y obligaciones emanadas del sindicato con sus afiliados y no afiliados y los conflictos.

Sujetos del derecho de trabajo

Los sujetos que intervienen en una relación jurídica laboral y que están regulados en la ley son: el Patrono y el Trabajador.

El patrono

Persona individual o jurídica es aquella que tiene a su cargo, el mando en una empresa o institución y como consecuencia, es el propietario de un medio de producción, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato, el cual tiene que llenar las formalidades que en derecho corresponde. (Fernández, 2002:169)

El trabajador

“Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Según el Artículo 3 del Código de Trabajo.

Patrono es la persona individual o colectiva que contrata los servicios de uno o más trabajadores para realizar un trabajo determinado;

trabajador es la persona individual, es un subordinado que vende sus servicios físicos, intelectuales o ambos (su fuerza laboral) a cambio de una retribución económica, pago o salario.

El Contrato de Trabajo

Legalmente el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma según lo establecido en el Código de Trabajo en el Artículo 18.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de los derechos sociales de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos ley y de sus normas supletorias. (Fernández, 2002:85)

A criterio del sustentante el contrato es la relación jurídica que se establece entre el trabajador y el patrono para realizar determinada actividad; por el cual, el primero (trabajador) presta servicios

profesionales bajo dependencia y subordinación a cambio de una remuneración determinada; supone la obligación del trabajador de realizar una actividad laboral para el empleador. Esta labor bien puede ser manual o intelectual y debe ser prestada por el trabajador mismo, puesto que el contrato se ha hecho es entre el empleador y el trabajador, es decir, solo concurren dos partes.

Derechos y Obligaciones

Derechos del Trabajador

Siendo el trabajador la persona individual que trabaja para poder vivir y poder mantener a su familia, se mencionan los siguientes derechos que están establecidos en el Artículos 88, 116, 126 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República:

- Derecho a Remuneración
- Derecho a trabajar ocho horas por jornada ordinaria
- Derecho a descanso a un séptimo día semanal
- Derecho a que se le entregue con tiempo las herramientas para desempeñar su labor
- Derecho al seguro social
- Derecho al desarrollo cultural y educativo
- Derecho a servicios de recreación
- Derecho a las condiciones mínimas de salud en el centro de trabajo
- Derecho a la libre sindicalización
- Derecho a las licencias que en la ley se estipulan.

Obligaciones del Trabajador

Son las obligaciones a las cuales es sometido el trabajador en virtud de un contrato y que tiene que cumplir mientras dure la relación laboral.

Artículo 63 del Código de Trabajo

- Presentarse puntualmente a sus labores
- Cumplir con dedicación las tareas asignadas
- Guardar el respeto a su jefe
- Respetar a los compañeros de trabajo
- Cuidar el equipo que se le asigna para el trabajo
- Guardar el secreto profesional
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro
- Velar por los intereses del patrono
- No abandonar el empleo en horas hábiles sin ninguna justificación
- No faltar sin causa justificada a sus labores

Obligaciones del Patrono

Son aquellas obligaciones que por mandato legal tiene que cumplir el patrono en una relación laboral, según Artículo 61 del Código de Trabajo

- Respeto a la dignidad del trabajador
- Respeto a la libre sindicalización
- Instalar botiquines en el centro de trabajo
- Pagar el salario según lo establecido en el contrato
- Inscribir a los empleados en el seguro social, cuando la ley así lo establezca

Si es empresa privada, inscribir al trabajador en el Instituto de Recreación de los Trabajadores
Pagar la cuota laboral al seguro social, al Irtra, y en caso de estar asegurado, a la aseguradora

Derechos del Patrono

Tener bajo su mando al trabajador
Derecho de sancionar por infracciones al trabajo
Derecho de solicitar la debida diligencia en el desempeño de las labores del trabajador
Derecho a solicitar al trabajador que cumpla con el horario establecido
Derecho de solicitar al trabajador para que guarde el secreto profesional

Los derechos de los trabajadores son aquellos que son reconocidos por la ley, por el uso o costumbre en una empresa, las obligaciones son aquellas que se indican en el contrato de trabajo y que tiene que cumplir todos los trabajadores de la empresa; los derechos de los patronos y obligaciones son los que se determinan en el contrato de trabajo y los que contempla el ordenamiento jurídico son todas las disposiciones que se establecen tanto en el contrato de trabajo como en el Código de Trabajo.

Derecho Colectivo de Trabajo

El trabajador con el transcurso de la historia tuvo la necesidad de agruparse para compensar la inferioridad en la cual se encontraba frente al patrono. Así se formaron coaliciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales de grupo a efecto de que sus derechos como trabajadores no fueran violados tomando como base el derecho colectivo del trabajo, es el derecho de las asociaciones profesionales de defender sus derechos de forma organizada de acuerdo a su profesión y comprendiendo todas sus necesidades gremiales a efecto de satisfacerlas dentro del marco legal.

Antecedentes

Parafraseando al autor Chicas (2003) En la antigüedad el pueblo conquistado se convertía en esclavo, como consecuencia realizaba trabajos serviles a favor del amo, en la edad media el feudalismo el trabajo se ejecutaba a favor del señor feudal, quien tenía el mando y el poder económico sobre sus siervos. Con la revolución francesa y el triunfo del liberalismo nace la declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano, en donde se consagra el principio fundamental: “los

hombres nacen y permanecen libres e iguales en derecho.” Declaración Universal de los Derechos del Hombre en el Código francés en el año 1884, con relación al contrato de trabajo, el más importante y que tuvo que tener mayor atención por parte de los legisladores franceses no fue objeto de dicha regulación, únicamente legislaron la locación de servicios y locación de obra, conforme los principios del derecho romano.

Chicas (2003) posteriormente en Inglaterra en la época industrial, en donde se sustituyó la maquina por el hombre quienes tenían el mando eran los propietarios de las maquinarias, sin embargo las jornadas laborales eran exhaustas, puesto que se laboraba dieciséis horas diarias, explotando de esta manera a los trabajadores.

Nipperde y citado por Chicas, “es la parte del derecho de trabajo referente a las organizaciones de empresas y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y solución de estos.” (Chicas, 2003:35)

López citado por Chicas: el derecho colectivo de trabajo también. “Es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de asociaciones profesionales de trabajadores y patrono, su relación

entre sí en las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”(Chicas, 2003: 35)

Se puede indicar que el derecho colectivo de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales establecidas entre trabajadores y patronos derivados del contrato y la resolución de un posible conflicto.

Instituciones de derecho colectivo de trabajo

Son aquellas instituciones que regulan las relaciones establecidas entre los trabajadores y los patronos en forma colectiva para llevar a cabo las negociaciones que corresponden y que las partes queden apegadas a derecho.

Son aquellos postulados que le dan validez que están regulados en el Código de Trabajo “Libertad de coalición, la asociación profesional, contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo, conflictos colectivos, la previsión social.” (Chicas, 2003:123)

Conflictos Colectivos de Trabajo

Deriva del latín *conflictus*, tiene su origen en *confligere* que indica combatir, luchar o pelear, es un sinónimo de combate y se puede designar como las pugnas que se producen en el Derecho Laboral, derivadas de posiciones antagónicas entre el empleador y los trabajadores.

Según De la Cueva: “son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.” (Chicas, 2003:290)

García indica: “es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma.” (Chicas, 2003: 290)

De tal suerte que se nota que en el conflicto laboral está la desproporción entre el trabajador y patrono ya que el trabajador lo único que posee es su fuerza de trabajo, la cual vende a cambio de un sueldo o salario y el cual tiene que ser como mínimo digno.

Según García, señala como presupuestos necesarios en el conflicto colectivo los siguientes:

“Conflicto colectivo: producido a consecuencia de una relación jurídica de trabajo y planteada entre los sujetos.

Actuación del conflicto: es la exteriorización del mismo, ante el órgano jurisdiccional competente a efecto de que intervenga en el mismo.”
(Chicas, 2003:292)

De La Cueva citado por Chicas, clasificalos conflictos de trabajo así:

“Conflicto individual

Conflicto colectivo.”(Chicas, 2003:293)

Chicas (2003), entre la solución de conflictos están:

Negociación: es el acto por medio del cual las partes, de forma voluntaria, deciden negociar los puntos divergentes a efecto de encontrar una solución intermedia y que les favorezca.

Conciliación: acto por el cual el órgano jurisdiccional reúne a las partes derivado de un proceso laboral a efecto que se pongan de acuerdo en los puntos litigiosos.

Mediación: acto por medio del cual el mediador tiene una participación en el conflicto y puede sugerirles a ambas partes puntos en los cuales puedan llegar acuerdos, los cuales sean un punto intermedio entre las partes y que no salgan afectadas las mismas.

El Sindicato

Origen de la palabra sindicato, del griego: *Syn* que significa con y *dike* que significa justicia. Se deriva de la palabra *syndikos* y la latina *sindicus*, que en términos generales significan, la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien.

En la etimología de la palabra sindicato, se puede establecer que hay una persona designada para defender los derechos de otra en alguna controversia. Así.

El sindicalismo de hoy se perfila claramente tras la consecución de mejores condiciones de trabajo, la participación de la integración de los organismos

estatales e internacionales; y la creación de instituciones que desarrollan actividades sociales sin ánimos de lucro que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores. (Echeverría,2002: 49)

Cabanellas, citado por Echeverría, define el sindicato como: “la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica en defensa de sus derechos.” (Echeverría, 2002: 50). Además, agrega:

Cabanellas, citado por Echeverría dice: que la característica de la asociación profesional de nuestros días es la que se distingue de cualquier otro grupo del pasado, es la conciencia de clase; y que podría agregársele la conciencia de pertenecer a una clase socialmente oprimida y explotada. (Echeverría, 2002:50)

Por su parte, Verdier indica lo siguiente:

El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas que ejercen una actividad profesional, en vista de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la opción colectiva de contestación, así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.(Chicas,2003:89)

Sintetizando. El gremio sindical agrupa a personas que se dedican a una profesión en especial, arte o trabajo en una rama determinada, de ahí que el sindicato necesariamente tiene que cuidar que los beneficios que se hayan logrado no disminuyan, se tergiversen o menoscaben, al contrario como gremio tiene que procurar mejorar las condiciones

laborales y las prestaciones que en derecho corresponden a los trabajadores. En todo caso es una lucha de clases, de posiciones antagónicas y que la asociación sindical tiene como objetivo reducir la brecha entre la explotación y la dignidad como trabajador.

Clases de sindicatos

Atendiendo a la función principal según Echeverría son:

“Sindicato de negociación

Sindicato de queja

Sindicato revolucionario.” (2002:61)

Sindicato de negociación: tipo se sindicato cuya finalidad comprende tener un acercamiento con la parte patronal y negociar los puntos de interés a efecto de lograr un equilibrio entre las partes.

Sindicato de queja: es el tipo de sindicato que presenta sus solicitudes porque no está de acuerdo con las condiciones laborales en las que se encuentra una empresa.

Sindicato revolucionario: es el sindicato que cambia o revoluciona todas las condiciones en las cuales esta una empresa para mejoramiento laboral

Según indica Echeverría la clasificación de los sindicatos según la doctrina

“Sindicatos blancos

Sindicatos amarillos

Sindicatos rojos.” (2002: 60)

Sindicatos blancos: tipo de sindicato que no cambia en nada las condiciones laborales es más es aquel sindicato que se plega a las peticiones patronales.

Sindicatos amarillos: tipo de sindicato que cambia levemente las condiciones laborales pero de una forma muy discreta y con beneficios mínimos.

Sindicatos rojos: tipo de sindicato que cambia radicalmente la mayoría o la totalidad de las condiciones laborales en beneficio de la mano obrera, así también en un determinado conflicto laboral es el tipo de

sindicato que cesa labores solicitando la huelga para restaurar los derechos o ganar mejores condiciones.

Según el Código de Trabajo la clasificación de los sindicatos son los regulados en su Artículo 206:

“Sindicatos campesinos

Sindicatos urbanos

Sindicatos Urbanos

Sindicatos gremiales

Sindicatos de empresas

Sindicatos de industria.”

Parafraseando a De la Cueva, citado por Chicas (2003) para la formación de un sindicato en Guatemala se requieren tres grupos de requisitos: de fondo, son los que norman las circunstancias atinentes a la constitución del grupo y sus finalidades; en cuanto a las personas, son los que se refieren a las personas y a las calidades y circunstancias con que pueden intervenir en la formación de los sindicatos; formales, son los presupuestos y procedimientos a seguir para el otorgamiento de la personalidad jurídica de la asociación profesional.

Requisitos para la formación de un sindicato

Los requisitos para los integrantes de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, Artículo 20, son los siguientes:

Personas que sean trabajadores o patronos

Mínimo de personas: el Código de Trabajo establece en su artículo 216 que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores, y para formar un sindicato de patronos se requiere un mínimo de cinco patronos.

Capacidad legal para ingresar a un sindicato: Haber cumplido 18 años de edad para conformar sindicato de patronos, y todo trabajador que tenga catorce años o más para pertenecer a un sindicato de trabajadores.

Por lo anterior se determina que se requiere un número mínimo establecido de trabajadores o de patronos para poder iniciar los trámites ante la autoridad administrativa competente que en este caso corresponde a la inspección general de trabajo, institución que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Requisitos formales

Según se establece en el Código de Trabajo en el Artículo 220, estos son:

“Celebración de la asamblea constitutiva

Aprobación de los estatutos del sindicato

Elección del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional

Trámite administrativo para la aprobación de los estatutos y la inscripción del sindicato

Resolución de la Dirección General de Trabajo.”

La personería del Sindicato

Es la representación formal del sindicato en funciones y defiende los derechos de los trabajadores, estén afiliados o no al mismo, porque su función es la representación de los trabajadores ante el patrono y las autoridades del Ministerio de Trabajo.

Según la legislación laboral indica que el conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con la certificación otorgada por la dirección general de trabajo, sin embargo se tiene una variante o disposición que indica que el Comité Ejecutivo

puede acordar por mayoría de sus miembros, delegar la representación en un miembro o varios miembros para determinados asuntos en donde el sindicato sea parte y tenga que ser representado.

El sindicato

Según el Artículo 206 del Código de Trabajo: “es toda asociación permanente de trabajadores sobre patronos o de personas de profesión u oficio independientes, constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Derechos de rango constitucional establecidos en los Artículos 33, 102, 104, 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.

“Derecho de Asociación

Derecho de Reunión

Derecho de Sindicalización

Derecho a manifestación pacífica.”

Según el Código de Trabajo los derechos que tienen los sindicatos son los establecidos en los Artículos 38, 61, 210, 223, 239 del mismo cuerpo legal

“Derecho de Negociación

Derecho de adquisición de bienes

Derecho de Extensión de pago de impuestos

Derecho de Huelga

Derecho de inamovilidad sindical

Derecho a permisos sindicales.”

Obligaciones de los sindicatos

Ossorio, citado por Chicas obligaciones: “deber jurídico normativamente establecido de realizar determinado acto, y cuyo cumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia una sanción coactiva, es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada.”(Chicas, 2003:118)

En el Código de Trabajo en los Artículos 216, 217 y 218 las obligaciones son aquellas que están establecidas en los estatutos que dan origen a un sindicato.

- a) Cumplir con las leyes de Guatemala en el ejercicio de su soberanía.
- b) Cumplir con el derecho de la organización sindical
- c) Los sindicatos se rigen por los principios democráticos y respeto de voluntad de sus agremiados
- d) Tener personalidad jurídica antes de iniciar sus actividades
- e) Llevar libro de acta de acuerdo a la celebración de sus asambleas
- f) Extender recibo por cualquier ingreso
- g) Comunicar a la dirección general del trabajo en el plazo de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en el comité ejecutivo
- h) Enviar anualmente a la dirección general de trabajo un padrón de todos sus miembros
- i) Publicar cada año en el diario oficial un estado contable y financiero de su situación
- j) Mantener un mínimo de veinte asociados

Prohibiciones de los sindicatos

Según el Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas citado por Chicas “indica que prohibición es una orden negativa a realizar un determinado acto. Siendo esta necesariamente un obstáculo por mandato legal a efecto de abstenerse a realizar ciertas actividades relacionadas con la función sindical.”(Chicas, 2003: 121)

El diccionario ilustrado de la lengua española citado por Chicas “indica que es la disposición que impide obrar de cierto modo, vedar, o impedir.”(Chicas, 2003: 121)

A criterio del sustentante son las disposiciones que por ley tienen estas agrupaciones gremiales o actos en contra de sus estatutos, es un obstáculo por mandato legal de abstenerse a realizar ciertos actos o actividades que van en contra del fin para el que fue creado.

Prohibiciones

- Iniciar sus actividades antes de ser reconocida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social
- Otorgar privilegios especiales a sus fundadores
- Ejecutar disposiciones que no hayan sido aprobadas en la asamblea general
- Representar al sindicato sin estar afiliado
- Fomentar luchas raciales o antagónicas
- Mantener actividades contrarias a la Constitución
- Obedecer órdenes de carácter internacional
- Realizar actividades contrarias a sus fines
- Ejercer actividades de comercio con ánimo de lucro.
- Realizar actividades en contra de las leyes laborales
- Encubrir actos anómalos de sus afiliados
- Fomentar el desorden y la indisciplina.(Chicas, 2003:121)

Es limitar o vedar el actuar de los sindicatos ante la empresa, otorgarles beneficios a algunos fundadores, otra prohibición es que no tienen permitido ejercer actividades de comercio con ánimo de lucro entre otras que ya mencione con anterioridad.

Principios que rigen a los sindicatos

Según Chicas indica acerca de los principios

“Principio de libertad sindical
Principios democráticos.” (2003:123)

Principio de libertad sindical: es el principio que indica que el trabajador tiene la plena libertad de asociarse o no a un sindicato según sean sus intereses o conveniencia.

Principios democráticos: son aquellos principios en donde de forma voluntaria y democrática se hace escuchar la opinión del trabajador afiliado haciendo valer la voz de las minorías.

Órganos del Sindicato

La asamblea general

Es el órgano supremo según lo indicado en el acta constitutiva que rige al sindicato y de conformidad en el Código de Trabajo. Estas asambleas pueden ser: generales, ordinarias y generales extraordinarias.

Comité ejecutivo

Según el Código de Trabajo regula que... “es el órgano representativo del mismo y tiene a su cargo la administración y ejecución de los acuerdos a los cuales se halla legado a un consenso en la celebración de la asamblea general.”(Artículo 223)

Consejo consultivo

Según el Código de Trabajo “es el órgano con funciones puramente asesoras y en el cual sus miembros tienen que reunir los requisitos de ser guatemaltecos de origen y trabajador de la empresa.”(Artículo 224)

Beneficios sindicales que contempla el Código de Trabajo en los Artículos 218 y 220 son:

Son para los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo, los trabajadores afiliados y los trabajadores no afiliados.

En caso de mujeres trabajadoras, en estado de gravidez mencionamos los siguientes:

Periodo pre y post natal

Inamovilidad laboral

No discriminación

Periodo de lactancia.

Con relación a los miembros del comité ejecutivo del sindicato tienen derecho a inamovilidad sindical, que es el derecho que le otorga la ley para que los miembros de dicho comité puedan desarrollar sus actividades sindicales sin el temor de ser despedidos; dependiendo de la institución, se puede hablar de un periodo de inamovilidad sindical que va de seis meses a catorce, después de haber cesado las funciones como miembro del comité ejecutivo.

Durante la gestión, los miembros pueden realizar sus actividades sindicales solicitando el permiso al patrono, acreditando la calidad de dirigente sindical, para que las realice con goce de sueldo, permiso para realizar cualquier actividad en beneficio de los afiliados y en general, de todos los trabajadores de la institución.

Procedimiento de Inscripción de un sindicato

Como se establece en el Código de Trabajo Decreto 1441 en los Artículos 216, 217, 218 y 219 los lineamientos que se establecen para la creación de un sindicato son:

- a) Consentimiento por escrito de veinte trabajadores y para un sindicato de patronos cinco patronos.

- b) Celebrar asamblea para elegir comité ejecutivo, consejo consultivo de forma provisional.
- c) Redactar el acta constitutiva del sindicato, en donde conste la nacionalidad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo.
- d) Establecer los estatutos del sindicato.
- e) Presentar solicitud escrita a la dirección general de trabajo, la cual tiene que ir acompañada con copia del acta constitutiva y de los estatutos firmados por el secretario general.
- f) La dirección general de trabajo examina los documentos del sindicato, en caso que cumpla con los requisitos emitirá resolución favorable que tiene que contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato y ordenar su inscripción en el registro público de sindicatos.
- g) Si la documentación se ajusta a las disposiciones generales se procede a su inscripción en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos.
- h) Dentro de los ocho días siguientes se hace la publicación en el diario oficial de forma gratuita y resumiendo la resolución que aprobó los estatutos y que reconoce su personalidad jurídica.
- i) El departamento administrativo de trabajo transcribe el acuerdo correspondiente y devuelve una copia de cada uno de los documentos presentados debidamente sellada y firmada en cada uno de sus folios dentro del tercer día.
- j) El registro público de sindicatos tiene que inscribir sin demora alguna para que el sindicato entre en funcionamiento.

El Sindicalismo

Según Cerda y Richart, citado por Chicas.

Es el movimiento de los obreros organizados para mejorar sus condiciones de su existencia, con relación a una función de trabajo ejecutada a favor de un patrón, ese movimiento general, reconstrucción, renovación, e intensificación de las formas diversas de la vida colectiva.(Chicas, 2003:153)

Según Abellan, citado por Chicas, “Es el conjunto de normas jurídicas que crean y regulan las entidades profesionales de carácter laboral, así como relaciones de estas con sus miembros.”(Chicas, 2003:153)

Cabanellas citado por Chicas el sindicalismo es una tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos, en cuyo caso es una tendencia ideológica con el ánimo de cambiar las condiciones laborales y los beneficios económicos para la clase trabajadora. (Chicas, 2003:153)

Breve historia del sindicalismo en Guatemala

En los inicios de la historia humana, el hombre ha tenido que trabajar para satisfacer sus necesidades primarias, con el transcurrir del tiempo, y debido a las necesidades, el hombre se ha agrupado de acuerdo a sus necesidades y a sus intereses para que estos sean satisfechos. Con el nacimiento del feudalismo y la división del trabajo en la agricultura y ganadería, esta división hizo que se creara la industria y el comercio, surgiendo las asociaciones que se conocen con el nombre de corporación, que era la unión de los maestros y los aprendices de un oficio determinado; que trajo como consecuencia la explotación del

maestro hacia sus aprendices creando una brecha enorme que afectaba a los intereses de la clase obrera o laboral.

El fin primordial de los asociados en las corporaciones era defender sus derechos y los de sus asociados de una rama determinada a la que se dedicaban, este es claramente el antecedente del sindicato y su movimiento que es llamado sindicalismo (Chicas,2003:156)

De lo anteriormente expuesto, por la misma necesidad humana de proveerse de los insumos necesarios para la subsistencia, el hombre individualmente no fue capaz de cubrir su demanda por lo que tuvo que asociarse con otras personas con los mismos intereses para poder lograr suplir la deficiencia que se había originado, en tal virtud, cuando el hombre tuvo necesidad de vender su fuerza laboral a cambio de un pago, el salario tenía que cubrir todas las necesidades del trabajador y si en dado caso no lo cubría, tuvo que agremiarse y solicitar al patrono la equiparación del mismo a efecto de que le compensara.

Parafraseando a Chicas (2003) el sindicalismo nació en el siglo XIX, en Europa ya se indicó que es la corriente y movimiento de los trabajadores organizados para solicitar sus derechos al patrono. Iniciándose con agrupaciones gremiales de carácter mutualista, entre las que se pueden mencionar el Porvenir de los Obreros y la Sociedad Joaquina.

Después “en el gobierno del dictador Manuel Estrada Cabrera se funda la fundación obrera guatemalteca y que en su momento llego a contar con 30000 afiliados y entre sus fines se puede mencionar los de tipo económico y reivindicativo.” (Chicas, 2003:157)

Parafraseando a Chicas(2003) en Guatemala se inicia con las organizaciones llamadas mutualistas que se organizaron en el fundamento del derecho genérico de asociación, que se encontraba regulado en el derecho civil y se caracterizaban por ser agrupaciones de artesanos, obreros que laboraban por su propia cuenta en pequeños talleres o de forma independiente; sus fines se limitaban al socorro o auxilio de sus miembros en caso de enfermedad, programas de capacitación, por lo que sus actividades no tenían fines reivindicativos y no tenían trascendencia social, a efecto de superar a la clase trabajadora para resguardar sus intereses y no perder los beneficios ya alcanzados.

Durante el Régimen Liberal en Guatemala se iniciaron las primeras coaliciones que aglutinaba a los artesanos y se manifestaban en cajas de ahorro, asistencia por enfermedades, asistencia educativa y capacitación.

De 1821 a 1920

1. La gremial comercial de albañiles
2. El Porvenir de los Obreros
3. La Sociedad de Tipógrafos
4. Centro de fuerza y acción

De 1920 a 1944

1. El Gremio de Barberos
2. La Unión Nacional de Panificadores
3. La Unión Social de Trabajadores en hechura y confección de ropa
4. La sociedad de artes graficas
5. La asociación de trabajadores en calzado
6. La Unión de pilotos automovilistas. (Chicas 2003:159)

Durante el gobierno del general Jorge Ubico el sindicalismo tuvo una de las épocas más represivas, ya que el departamento nacional de trabajo pasó a formar parte de la dirección general de la policía nacional, y este cuerpo policial, fue un aparato de terror al servicio del Estado, que disolvía los movimientos obreros.

Después de su derrocamiento y habiendo triunfado la revolución del 20 de octubre de 1944, se instauran nuevamente los derechos sindicales, así como el fomento y creación de nuevos sindicatos de los cuales se mencionan a los más fuertes e influyentes: el Sindicato de la Bananera, Sindicato de Ferrocarriles de Guatemala y el Sindicato de la Empresa Eléctrica de Guatemala.

La llamada la época de oro del sindicalismo comprendida del año 1944 a 1954: “Federación Sindical de Guatemala, Federación Regional central de trabajadores, Comité de unidad sindical, Confederación general de trabajadores de Guatemala.” (Chicas, 2003:163)

Sindicatos Importantes en Guatemala

El sustentante considera que dos de los sindicatos más fuertes fueron el de Ferrocarriles de Guatemala (IRCA) conocido sindicato que representaba a los trabajadores ferrocarrileros, junto con el primer sindicato inscrito en el Departamento Administrativo de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo, fue el sindicato de trabajadores de la bananera (*UnitFruit Company*) que funcionó en Izabal, más conocida como la UFCO, el cual se le denominó Sindicato de la Compañía Frutera (Setufco) con fecha 9 de junio de 1947.

En referencia a estos dos sindicatos, se puede indicar que ante los abusos por parte de los patronos, las extenuantes jornadas laborales, las condiciones inhumanas en las que se trabajaba, la ausencia de un seguro que cubriera las posibles lesiones, o en el peor de los casos el pago a la familia por la muerte de un trabajador en su centro de labores, los salarios de miseria y el detrimento del trabajador, que

prácticamente no había otra opción más que la sindicalización para defender los derechos laborales; todos estos trabajadores sindicalizados fueron influenciados por la victoria de la Revolución de 1944, que marco la época dorada Democrática en Guatemala.

La Huelga

Según el Código de Trabajo en el Artículo 239 establece que:

“Huelga legal es el suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos establecidos en la ley.”

Según la Ley Federal de Trabajo de México citada por Chicas en el artículo 440, huelga es: “la suspensión pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.” (Chicas, 2003:349)

Larrave citado por Chicas establece que huelga es:

Es la suspensión de actividades acordada y ejecutada por una mayoría de trabajadores en una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo ejercitadas como medio de presión contra uno o varios empleadores, con el

objeto a que acepten sus peticiones de carácter económico, social y jurídico planteada por el grupo de trabajadores.(Chicas,2003:348)

Es la acción concertada y colectiva de los patronos de negar trabajo a los trabajadores. Comúnmente se emplea para mejorar su propia situación económica frente a la adquirida por los trabajadores o concedida con anterioridad a estos.

Según el Código de Trabajo en el Artículo 245, paro legal es:

Toda suspensión y abandono temporal del trabajo ordenado y mantenido por uno o varios patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender, frente a sus trabajadores, los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.

Elementos de la huelga Chicas los clasifica así:

“Suspensión del trabajo

Paralización de labores de forma temporal

Terminación de Contrato de trabajo

Suspensión de contrato de trabajo.” (2003:350)

Según el Código de Trabajo en el Artículo 240 establece: “es el acto por medio del cual se suspende una relación laboral entre trabajador y patrono.”

Terminación de contrato

Según el Código de Trabajo en el Artículo 242 establece: “es la finalización del contrato de trabajo, ya sea por mutuo acuerdo, por incumplimiento o por declaración judicial.”

Finalización de los contratos de trabajo

A criterio del sustentante, la finalización del contrato de trabajo es el acto jurídico por medio del cual se rompe el vínculo laboral establecido en un contrato de trabajo, se da en cualquier conflicto laboral, el cual se inicia al haber finalizado un acuerdo, lo que deriva en una negociación o en su caso en una renegociación a efecto de que se encuentre un punto intermedio entre el patrono y el trabajador, la cual tiene que ser planteada por el sindicato y ante la negativa se deriva en un conflicto colectivo de trabajo en donde se los derechos son vulnerados.

A efecto de que se instale una comisión o una mesa de negociación para poder encontrar un punto intermedio entre las partes y poderlo solucionar en primera instancia, antes de plantear un conflicto laboral en el Juzgado de Trabajo y Previsión Social, el cual puede finalizar

según el Código de Trabajo en la declaración judicial de huelga justa o injusta de acuerdo con las circunstancias y los servicios que la empresa preste.

Definición de Huelga

Diccionario de la Lengua Española citado por Chicas: “es la sensación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de mejorar las condiciones laborales ante los patronos.” (Chicas, 2003:347)

Cabanellas: “es la sensación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos.”(Chicas, 2003:348)

Para Ossorio: “Es el medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones consistente en el abandono colectivo de trabajo.” (Chicas, 2003:348)

Finalidades de la huelga que establece Chicas son:

“Fines inmediatos

Fines mediatos.” (2003: 351)

Fines inmediatos: son aquellos que persiguen cualquier tipo de reivindicación colectiva, generalmente de manera económica y social. Como ejemplo: mejoras de salarios, reducción de la jornada, entre otros.

Fines mediatos: son aquellos que trascienden del campo meramente reivindicativo, economista y laboral. Se trata de un justo equilibrio entre el capital y el trabajo.

Clasificación de la huelga que da Chicas es:

“Huelga prohibida por la ley
Huelga regulada por la ley.” (2003:355)

Huelga prohibida por la ley: es aquella que realizan los trabajadores sin haber cumplido con los requisitos que la ley establece.

Huelga regulada por la ley: es cuando se han cumplido con los requisitos que se establecen por la ley.

Proceso evolutivo de la huelga

Como en todo proceso se tiene que seguir rigurosamente un procedimiento con base a lo preceptuado en la ley para que esta sea autorizada.

“Período Inicial

Período de pre-huelga

Declaración de huelga

Finalización de la huelga.” (Chicas, 2003:362)

Período Inicial: es cuando los trabajadores se reúnen en asamblea general y discuten las peticiones que formularan al empleador, y en caso de no resolverlas habría una posibilidad de ir a una huelga.

Período de pre-huelga: es cuando se comunica al empleador y se le formulan las peticiones y se anuncia el propósito de suspender las labores si no se atienden las mismas.

Declaración de huelga: es el momento en el que se suspenden las labores en las instalaciones de una empresa.

Finalización de la huelga: la cual puede ser por acuerdo entre las partes, por decisión de una de ellas o por decisión del juez.

Fundamento de derecho con relación a la huelga

En el Artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala se preceptúa el derecho de huelga y paro.

El Código de Trabajo regula en el Artículo 241lo relativo al reconocimiento del derecho a la huelga por intereses económicos solicitados al patrono.

El límite de derecho de huelga

Según el Código de Trabajo Artículo 243 no puede llegar a una huelga:

Los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren de viaje y no hayan terminado este.

Los trabajadores de hospitales, de aseo público, de empresas que proporcionen energía, de telecomunicaciones y de las plantas que procesen y distribuyen agua para servicio de las poblaciones.

Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado, de sus identidades autónomas y descentralizadas, se regulan por el

Decreto 35-96 del Congreso de la Republica: Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Procedimiento de huelga

Según el Código de Trabajo en los Artículos 240, 241, 242

“Negociación en la vía directa

Procedimiento de conciliación

Procedimiento de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga.”

A criterio del sustentante, tomando en consideración el uso desigual que existe entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores individuales, que lo único que poseen es su fuerza de trabajo para poder desempeñar una función laboral, el derecho a huelga se convierte en un instrumento fundamental para defender los intereses comunes de los trabajadores, lo que implica su derecho a agruparse de acuerdo a sus intereses o de acuerdo a su profesión para exigir al patrono el cumplimiento de las normas laborales y evitar la explotación de los trabajadores con jornadas laborales fuera de la ley.

Según el Código de Trabajo en el Artículo 116 las jornadas son las siguientes:

“Jornada Ordinaria: Ocho horas diarias

Jornada Mixta: Siete horas de trabajo

Jornada Nocturna: Seis horas de trabajo.”

Como consecuencia el sindicato, como asociación profesional, con personería jurídica y reconocida por la Constitución de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Sindicalización, la Organización Internacional de Trabajo, es la única institución que vela por los derechos de los trabajadores y plantea las peticiones que en derecho corresponden. En todo caso, solicita la huelga para pedir mejoras salariales que beneficien al trabajador en su poder adquisitivo frente a los gastos ordinarios como cualquier familia guatemalteca, y que el trabajo y su respectivo pago llenen las expectativas económicas, culturales y morales, a efecto de que se realice una jornada laboral de una forma satisfactoria, sabiendo que se cumplirán con los objetivos y los principios del Derecho Laboral.

Importancia Económico-Social de los Sindicatos

Teniendo un sistema capitalista como modelo en las relaciones laborales en donde el patrono o los patronos tienen el control, se hace necesario acudir a la coalición de los trabajadores o de patronos, según sea el caso, a efecto de que haya una efectiva protección ante eventuales abusos por parte del patrono; como consecuencia, es de suma importancia dar la información que amerita cada caso con relación al sindicalismo, formación del sindicato, derechos y obligaciones del patrono y derechos y obligaciones del trabajador.

Comprendiendo o entendiendo el movimiento sindical y los beneficios que se logran, tales como: económicos, sociales culturales, educativos, entre otros, se fomenta y se divulga la formación, creación, funcionamiento y fortalecimiento de los sindicatos para tener una real defensa y poder contrarrestar la gran brecha existente entre el propietario de los medios de producción y la fuerza laboral o clase trabajadora que, con base a un salario, vende lo único que posee, su fuerza de trabajo.

Que necesariamente como compensación los trabajadores tienen que recibir un salario justo que haga de su vida y la de su familia una vida

decorosa y que sin lugar a dudas pueda satisfacer sus necesidades básicas y se pueda desarrollar como persona humana, a la cual la ley le otorga derechos y obligaciones en un Estado de Derecho como el de Guatemala, cuyos derechos se consagran en la Constitución Política de la República y se desarrollan posteriormente en el Código de Trabajo, reglamentos de trabajo, pactos colectivos de trabajo y cualquier otra disposición que beneficie al trabajador.

Que el trabajador efectivamente tenga las herramientas de defensa ante los eventuales abusos por la parte patronal y que como consecuencia haga valer sus derechos que le asisten como trabajador.

Los Sindicatos y su importancia jurídica

Con este texto se entrega información jurídica fundamental sobre los sindicatos y sus afiliados, siendo para los trabajadores en general el conocimiento y difusión de sus derechos y el cumplimiento de sus responsabilidades como sujetos de derecho.

También presenta la importancia jurídica de los sindicatos como una organización de los trabajadores para defender sus derechos y

promover sus obligaciones y como entidades que hacen suyo el marco jurídico que los norma.

Además, se constata que con el actual marco jurídico nacional e internacional en el país es posible la organización sindical para defender los derechos de los trabajadores. Ya que los sindicatos son medio de defensa de los intereses, derechos y obligaciones de la clase trabajadora; instancias que promueven la formación y conciencia de sus afiliados como ciudadanos responsables; agrupaciones que también fortalecen y amplían el Estado de Derecho desde la defensa de los intereses, derechos y responsabilidades de sus afiliados; finalmente, los sindicatos contribuyen a la consolidación de la democracia participativa ante la fragilidad de la institucionalidad democrática del país.

Conclusiones

Para la efectiva defensa de los derechos laborales es necesario que exista en la institución un sindicato formado con base a las leyes laborales para que de una forma legal y congruente con los principios tutelares del trabajo el obrero sea protegido de cualquier abuso por parte del patrono.

Los derechos laborales son mínimos e irrenunciables, únicamente susceptibles de ser mejorados de acuerdo a la empresa o institución según sea el caso, en consecuencia la asociación sindical, como un ente de lucha de clases, tiene que velar por los intereses de la gran mayoría de trabajadores.

El sindicato vela por los intereses de sus afiliados como consecuencia se tienen que seguir todos los pasos para la creación fomento y fundación de un sindicato, para ello las personas que promueven dicha solicitud al Ministerio de Trabajo deben conocer la regulación legal de la materia.

Es de suma importancia que el trabajador tenga conocimiento sobre la creación, inscripción y funcionamiento de los sindicatos para que éste solicite la intervención del mismo en el momento que sus derechos laborales sean vulnerados o disminuidos y que como consecuencia se sienta presionado y su trabajo sea condicionado en su perjuicio.

Referencias

Libros

Chicas, R. (2003) *Derecho colectivo del trabajo*. 4ª edición. Editorial Orión, Guatemala.

Larrave, M. (2001) *Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo*. 1ª edición. Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala.

Navas, M. (2003) *Movimiento Sindical*. 1ª edición. Editorial. Fénix, Guatemala.

Fernández, L. (2002) *Derecho Laboral guatemalteco*. 3ª edición. Editorial De León Palacios, Guatemala.

Echeverría, R. (2002) *Derecho de Trabajo I*. 2da. edición. Editorial D&M, Guatemala.

Echeverría, R. (2001) *Derecho de Trabajo II*. 1ª edición. Editorial D&M, Guatemala.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala de la Asamblea Nacional Constituyente. (1985) Única edición. Publicación del Congreso de la República de Guatemala, JD 2002-2993

Código Civil. Decreto número 106 del Congreso de la República de Guatemala. (1963) Ediciones ALENRO, Guatemala, Guatemala.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. (1961) Ediciones ALENRO, Guatemala, Guatemala.

Convenio OIT Número 169. Sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. (1989)

Convenio OIT Número 87. Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. (1984)

Convenio OIT Número 98. Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. (1949)

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de Los Trabajadores del Estado y sus Reformas. Decreto Número 71-86. (2011) Guatemala: Librería Jurídica.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ratificado por Guatemala.(1976)

Ley del Organismo judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República. (1989) Guatemala: Librería Jurídica.

Folletos

Cartilla Sindical. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.(2007) Guatemala. Fundación para la paz.

Constitución e Inscripción de una Organización Sindical. Ministerio de Trabajo y Previsión Social(2007) Guatemala. Fundación para la paz.