

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Sociales y  
de la Justicia



**La participación de grupo coaligado de trabajadores y sus efectos**  
-Tesis de Licenciatura-

Dora Emilsa Ruiz Cristales

La Antigua Guatemala, mayo 2019

**La participación de grupo coaligado de trabajadores y sus efectos**

-Tesis de Licenciatura-

Dora Emilsa Ruiz Cristales

La Antigua Guatemala, mayo 2019

## **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 Cobar

Secretario General EMBA. Adolfo Noguera Bosque

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Vice Decana M. Sc. Andrea Torres Hidalgo

Director de Carrera M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Coordinador de Sedes M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador de Postgrados y

Programa de Equivalencias Integrales M.A. José Luis Samayoa Palacios

Coordinadora de Procesos académicos Licda. Gladys Jeaneth Javier Del Cid

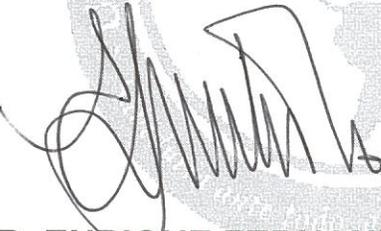


# UPANA

Universidad Panamericana  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, nueve de julio de dos mil dieciocho. -----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA PARTICIPACIÓN DE GRUPO COALIGADO DE TRABAJADORES Y SUS EFECTOS**, presentado por **DORA EMILSA RUIZ CRISTALES**, 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 a la **M. Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTIZ**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**MGTR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

**Nombre del Estudiante: DORA EMILSA RUIZ CRISTALES**

**Título de la tesis: LA PARTICIPACIÓN DE GRUPO COALIGADO DE TRABAJADORES Y SUS EFECTOS**

**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, 11 de febrero de 2019.

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

  
**M. Sc. ALBA LORENA ALONZO ORTIZ**  
Tutor de Tesis



c.c. Archivo



# UPANA

Universidad Panamericana  
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veintiuno de febrero de dos mil diecinueve. -----  
En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA PARTICIPACIÓN DE GRUPO COALIGADO DE TRABAJADORES Y SUS EFECTOS**, presentado por **DORA EMILSA RUIZ CRISTALES**, 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 al **DR. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



**DR. ENRIQUE FERNANDO SÁNCHEZ USERA**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

c.c. Archivo

## DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

*Nombre del Estudiante:* **DORA EMILSA RUIZ CRISTALES**

*Título de la tesis:* **LA PARTICIPACIÓN DE GRUPO COALIGADO DE TRABAJADORES Y SUS EFECTOS**

**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.

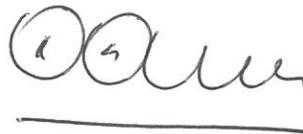
**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

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

Guatemala, 04 de mayo de 2019.

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**



**DR. ERICK ALFONSO ALVAREZ MANCILLA**  
Revisor Metodológico de Tesis



c.c. Archivo

## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

**Nombre del Estudiante:** DORA EMILSA RUIZ CRISTALES  
**Título de la tesis:** LA PARTICIPACIÓN DE GRUPO COALIGADO DE TRABAJADORES Y SUS EFECTOS

**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 (la) estudiante: ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que tengo a la vista los dictámenes del Tutor y Revisor, en donde consta que el (la) estudiante en mención ha completado satisfactoriamente los requisitos académicos y administrativos vigentes para el desarrollo de la Tesis de Licenciatura.

**Tercero:** Que tengo a la vista el documento, *declaración jurada del estudiante*, donde consta que el (la) estudiante autor de la presente tesis manifiesta, bajo juramento, que ha respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y ha reconocido los créditos correspondientes; así como la aceptación de su responsabilidad como autor del contenido de su Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

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

Guatemala, 23 de mayo de 2019.

*"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"*

  
**Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia



c.c. Archivo

En el Municipio de Ciudad Vieja, Departamento de Sacatepéquez, el día veinte de mayo del año dos mil diecinueve, siendo las diez horas en punto, yo SHENY TIZOL AGUILAR, Notaria me encuentro constituida en mi oficina profesional ubicada en Diagonal dos, tres guion cero nueve, zona uno del Municipio de Ciudad Vieja, departamento de Sacatepéquez, en donde soy requerida por **DORA EMILSA RUIZ CRISTALES**, de cincuenta y seis años de edad, soltera, guatemalteca, secretaria, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) mil novecientos veintiséis espacio dieciocho mil doscientos ochenta y ocho espacio cero ciento uno {1926 18288 0101}, extendido por el Registro Nacional de las Personas (RENAP) de la República de Guatemala. El objeto del requerimiento, es hacer constar su **DECLARACIÓN JURADA** de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Manifiesta **DORA EMILSA RUIZ CRISTALES**, bajo solemne juramento de Ley y advertida de la pena relativa al delito de perjurio, ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDA:** Continúa manifestando bajo juramento la requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“La participación de grupos coaligados de trabajadores y sus efectos”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizó el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond, impresa en ambos lados, que numero, sello y firma, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie y número cero trescientos sesenta y tres mil cuarenta y cinco y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos de quetzal con número cuatro

millones doscientos setenta mil quinientos treinta y seis. Leo lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la ratifica, acepta y firma con la Notaria que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**



**ANTE MÍ:**



Lic. Sheny Tizol Aguilar  
ABOGADA Y NOTARIA



**Nota:** Para efectos legales únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

## **DEDICATORIA**

**A:**

**Dios** por su infinita misericordia y bondad, siendo la luz que me guío para alcanzar mis sueños, fortaleciéndome cada momento dándome su amor y sabiduría, sabiendo que la prueba es dura pero inmensa es la recompensa.

**Mi Madre:** Dora Alicia Cristales Gálvez por ser la mujer que me dió la vida y su apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

**Mis Hijos:** Sthepany Alejandra ( QPD), Maholy Gabriela, Gemma Andrea y Ángel Mauricio Cabrera Ruiz , por ser la herencia y bendición más grande que el señor me dió en esta tierra siendo pacientes, al ver que dividí mi tiempo dejándolos para mi superación profesional a quienes amo y amaré por siempre.

**Mis Hermanos:** Con todo mi amor, especialmente a Oscar Donaldo Ruiz Cristales, por creer en mí y darme su apoyo incondicional para lograr culminar esta etapa de mi vida.

**Mi Familia** en general: Con aprecio y agradecimiento por verme con un ejemplo.

**Universidad Panamericana**, por darme la oportunidad de culminar mis estudios a nivel universitario y a los catedráticos por sus conocimientos impartidos mi eterno agradecimiento.

**Mi Padrino de Graduación**, Licenciado César Augusto Flores Figueroa, por el don que Dios le dio tan especial para enseñar sabiamente con paciencia, brindándome apoyo moral y profesional.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
La participación de grupo coaligado de trabajadores y sus efectos	1
Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo	1
Organizaciones	5
Sindicatos	7
Grupos coaligados	17
Asociaciones solidaristas	19
Etapas del derecho de coalición	21
Negociaciones colectivas	36
Contrato colectivo de trabajo	39
Pacto colectivo de condiciones de trabajo	44
Reglamento interior de trabajo	50
Medios para la solución de conflictos colectivos	53

Arreglo en la vía directa	63
Arreglo directo	64
Diferencia entre el arreglo directo y la vía directa	69
Conclusiones	73
Referencias	75

## **Resumen**

El trabajo es un derecho social reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala y los diferentes tratados internacionales, siendo el Estado el ente encargado de establecer los parámetros legales garantes del mismo, en la correcta aplicación de la normativa tanto nacional como internacional, a todos los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo que participan en la celebración de negociaciones colectivas para la solución de conflictos, la cual presenta en la práctica deficiencias, a pesar de contar con el reconocimiento legal de diversas figuras jurídicas en la materia, vulnerando así garantías constitucionales de este sector.

El Estado en la legislación ordinaria guatemalteca, como protector del Derecho al Trabajo de todo trabajador, reconoce de manera general las coaliciones, pero no le otorga la facultad de negociar pactos colectivos de trabajo, debido a que esta forma de coalición tiene limitantes legales, no garantiza la aptitud para realizar adecuadamente la función protectora e inspectora al momento de verificar la ejecución idónea de los lineamientos legales en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, vulnerando derechos fundamentales a los integrantes del grupo coaligado por parte del patrono, al organizarse para defender o mejorar los intereses y derechos comunes del sector trabajador.

De manera positiva se puede observar que al conformarse el grupo coaligado, se está iniciando un movimiento precursor al nacimiento jurídico de un sindicato, por medio del cual se pueden negociar pactos colectivos de trabajo, en el cual se crean derechos y obligaciones tanto para el patrono como para los trabajadores.

## **Palabras clave**

Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de coalición. Grupo coaligado. Negociaciones colectivas. Arreglo directo.

## **Introducción**

El tema de investigación será de importancia porque es fundamental la protección de los sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo en la intervención que ostentan para la celebración de la negociación correspondiente como efecto del arreglo directo ante la presencia de conflictos colectivos derivado de la contraposición de intereses o derechos comunes de la otra parte laboral.

Así, el problema del trabajo de investigación será la vulneración y efectos que sufren los grupos coaligados de trabajadores como sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo al participar activamente para la solución de controversias derivadas del trabajo, por lo que será de gran utilidad el estudio para prevenir, aclarar o ampliar dicho conocimiento para todas las personas que desempeñan alguna actividad laboral en Guatemala.

Los objetivos que se plantean son: determinar la posible violación de derechos constitucionales a los trabajadores participantes en un grupo coaligado; determinar la existencia de represalias en contra de los grupos coaligados o de comité *ad hoc*, en la implementación de solución de conflictos y/o condiciones de trabajo; establecer la resolución de

consecuencias que enfrenta el trabajador al incorporarse a un grupo coaligado o comité *ad hoc* y que afectan su integridad y ámbito laboral.

En ese sentido, la metodología analítica será utilizada durante la investigación. Asimismo, se aplicarán las técnicas de investigación bibliográfica y documentales, para la recopilación de información doctrinal y legal correspondiente en materia laboral, con la finalidad de lograr la comprobación de los objetivos.

Durante la investigación se examinarán las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, distinguiendo a las organizaciones, sindicatos, grupos coaligados y asociaciones solidaristas. Se analizará a cada una de las etapas del derecho de coalición, es decir, la prohibición, la tolerancia, el reconocimiento constituciones y el reconocimiento por legislaciones ordinarias.

Así mismo se estudiará a las negociaciones colectivas, estableciendo los aspectos relevantes del contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo y reglamento interior de trabajo. Así mismo se expondrán los medios para la solución de conflictos colectivos, fijando las semejanzas y diferencias entre vía directa y arreglo directo, por lo que esto último es el aporte de la investigación así como lo que se desarrollará en los temas previos.

De esta manera, la investigación servirá y exhibirá los resultados correspondientes de la participación de todo trabajador que pretenda formar parte de algún sujeto colectivo del trabajo, así como establecer los efectos que su actuación derivará en la intervención de la protección o mejoramiento de intereses o derechos comunes.

# **La participación de grupo coaligado de trabajadores y sus efectos**

## **Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo**

El Derecho, en la vida de la sociedad, se manifiesta por medio del establecimiento y aplicación de lineamientos que el Estado emite y ejecuta, los cuales orientan al deber ser del comportamiento humano en toda relación intersubjetiva dentro del conglomerado social. De esta manera, el Derecho se estructura por medio de ramas en virtud del interés privado o público que persigue. López (2003) señala:

Bien conocida es la discusión acerca de la naturaleza pública o privada de las distintas ramas particulares del Derecho, discusión que ha provocado las teorías del interés en juego (...) y la de la naturaleza de la relación.

Conocido es también que ninguna de estas teorías ha resistido la crítica de los tratadistas, muchos de los cuales han llegado al punto de concluir que la división del Derecho en Público y Privado, tiene más que un interés científico un interés marcadamente político y práctico. (p. 51)

Así, el Derecho privado abarca todas las normas que tienen por objeto los intereses particulares de las personas, como por ejemplo: el Derecho Civil y Mercantil; mientras que el Derecho público se encuentra constituido por las normas de interés general, es decir, de todas las personas que conforman la sociedad, como tal es el caso del Derecho Penal, Minero, Constitucional, Administrativo, Agrario, Laboral, entre otros.

Se puede profundizar, frente a la rama del Derecho Público, que el Derecho Laboral es reconocido también como Derecho Social o del Trabajo. En esa línea, cabe mencionar que el Derecho del Trabajo tiene como objeto el conjunto de disposiciones que regulan las relaciones entre sujetos derivadas del trabajo dependiente. El trabajo es categorizado como un derecho social de toda persona y es entendido como la actividad humana física y/o intelectual que busca transformar los elementos necesarios para satisfacer necesidades básicas y reales. Así, la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 101 establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

En razón de lo anterior, se puede señalar que el Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores en virtud

del trabajo dependiente. El Estado guatemalteco, lo reconoce el derecho al trabajo desde dos puntos de vista o en virtud de dos caracteres deónticos. El primero es tratado como la facultad que tiene toda persona para optar y elegir la actividad laboral que llevará a cabo teniendo a cambio una determinada contraprestación. El otro carácter deóntico es imperativo ya que se considera como obligación social, por lo que se debe de realizar alguna conducta humana en el ámbito laboral para lograr el desarrollo integral de la persona y del conglomerado social.

En consecuencia, Ossorio (1981) amplía con relación al Derecho del Trabajo, lo siguiente:

(...) tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. (p. 234)

Así, a criterio de la sustentante el Derecho del Trabajo engloba la regulación de las garantías, derechos, obligaciones y condiciones en las cuales se desarrollará el trabajo, es decir, todos los lineamientos aplicables

desde que se inicia, formaliza, cumple y termina la relación de trabajo, reconociendo asimismo las formas con las cuales se tiende a resolver los conflictos suscitados entre patronos y trabajadores.

De igual manera De la Cueva (2007) señala que el Derecho del Trabajo es: “(...) la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.” (p. 85)

Cabe mencionar que si en la relación de trabajo intervienen el trabajador y empleador es considerado Derecho Individual del Trabajo; mientras que si intermedian sindicatos o núcleos de trabajadores y/o de patronos, desarrollando su objetivo en organizaciones grupales, determinando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos, negociación de contratos o resolución de conflictos, es apreciado como Derecho Colectivo del Trabajo.

Otras de las diferencias entre el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho Colectivo del Trabajo son: el primero tiene como fuente esencial el contrato individual de trabajo y las relaciones contractuales afectan sólo a los sujetos que intervienen en la contratación; mientras que el segundo ostenta como fuente los acuerdos colectivos y las relaciones creadas

vinculan o alcanzan a toda una masa de sujetos con intereses análogos como lo es el contrato colectivo de trabajo, pacto colectivo de condiciones de trabajo, entre otros. En específico al abordar el Derecho Colectivo del Trabajo, es indispensable puntualizar que el trabajador al presentarse la necesidad y tendencia de agruparse para compensar la inferioridad que se evidencia con relación al patrono; o bien, la necesidad de agruparse por parte de los patronos en defensa de sus intereses, se crea la forma en la cual se reúnen los patronos y/o trabajadores según sus intereses respectivos por medio de las denominadas organizaciones.

## **Organizaciones**

El Derecho Colectivo del Trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos o relaciones de trabajo. En ese sentido, las principales instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo son las organizaciones de patronos y/o trabajadores. El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización de 1948, establece en el artículo 2:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

Es necesario hacer mención que en el ámbito internacional se reconoce, permite y protege a toda organización de patronos y/o trabajadores por medio del convenio señalado. Así, se puntualiza que el Estado de Guatemala en la actualidad forma parte de los Estados que gozan de la vigencia de dichas disposiciones internacionales. En la misma línea, cabe señalar que en el artículo 10 del convenio internacional citado se establece la definición del término organización, de la siguiente manera: “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”

A criterio de la investigadora, se puede indicar que las organizaciones de trabajadores y/o de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir de manera libre a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades. De igual manera las organizaciones referidas ya sea de patronos y/o trabajadores tienen el derecho de formular su programa de acción, así como de adquirir

su personalidad jurídica, entre otras facultades. En razón de lo anterior, en la actualidad en el Estado de Guatemala, cada vez tienen una mayor participación las organizaciones de patronos y/o trabajadores, debido a la diversificación y especialización de las diferentes actividades laborales así como de los intereses a resguardar o exigir, respectivamente. Por consiguiente, se debe de señalar que las principales formas de organizaciones de los patronos y/o trabajadores son: sindicatos, federaciones, confederaciones, coaliciones o comités *ad hoc* y asociaciones solidaristas.

## **Sindicatos**

Por medio de la asociación de personas el Derecho Colectivo del Trabajo se aplica ya que se pretende lograr el objetivo de hacer efectiva la protección de derechos o intereses comunes. Por medio de la asociación, es como entonces las organizaciones de trabajadores y/o patronos se instituyen. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 34 el derecho de asociación: “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.”

Según la sustentante, el derecho de asociación reconocido en Guatemala el ámbito constitucional comprende la libre facultad de reunirse con otras personas para cooperar en un mismo fin. Así, por disposición legal en ningún momento se puede coaccionar a una persona para que forme parte de alguna asociación, salvo que sea en materia de colegiación de profesionales.

Por consiguiente, la Corte de Constitucionalidad (2017), por medio de la Gaceta 95, del expediente 4592-2009, de fecha veintiocho de enero de 2010, expone:

(...) la libertad o el derecho de asociación que supone la libre disponibilidad de personas (individuales o jurídicas) para constituir de manera formal agrupaciones permanentes encaminadas a la consecución de fines específicos (corporaciones de personas de un mismo oficio o profesión), entiéndase lo anterior, como la opción de cualquier persona de poder participar de manera voluntaria en una determinada agrupación o gremio, y el derecho de los agremiados el de poder decidir quiénes formarán parte de su asociación (...). (p. 138)

Se evidencia la interpretación que la Corte de Constitucionalidad presenta con relación a la percepción que engloba el derecho de asociación, por lo que la voluntariedad que no adolezca de vicios es el requisito

indispensable para que una persona pueda llegar a formar parte de alguna asociación. Así, se puede establecer que la forma básica de asociación en el Derecho Colectivo del Trabajo son los llamados sindicatos. Linares e Hidalgo (2009) señalan: “Sindicato. Derivado de síndico (...).” (p. 276) El origen de la palabra sindicato, se encuentra en síndico, como se puntualiza, ya que según Chicas (2005) proviene de la “(...) palabra de origen griego: *syn* que significa con y *dike* que significa justicia. De ahí se deriva la palabra griega *sindykos* y la latina *sindicus* que (...) significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien (...)”. (p. 97)

Actualmente en el Estado guatemalteco, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el artículo 206 establece: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida de forma exclusiva para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Según la investigadora, el sindicato es la agrupación de personas, ya sea patronos o trabajadores, que se reúnen con la finalidad de defender intereses financieros, profesionales y sociales relacionados con las

actividades que realizan, en virtud de una relación laboral, logrando así negociaciones que garantizan derechos, mejoras y protección laboral. De lo anterior, se indica que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, que al estar constituido según los lineamientos legales, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, siendo el objetivo fundamental el bienestar general, tanto económico como social.

Así, se logra puntualizar que la personalidad jurídica de todo sindicato es reconocida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, previo a diligenciar un procedimiento para su constitución como sindicato. El referido procedimiento se inicia con sesiones previas de los miembros tratando el asunto y logrando el consentimiento por escrito de mínimo 5 patronos o 20 trabajadores, según si es sindicato de patronos o de trabajadores, respectivamente. Los trabajadores que estén participando en la formación de un sindicato gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por medio escrito, de la conformación del sindicato, a la Inspección General de Trabajo. La inamovilidad la gozan mientras continúan con el proceso y sesenta días siguientes a la inscripción del sindicato.

Luego, se celebra la asamblea constitutiva y se hace constar por medio de acta constitutiva la elección del comité ejecutivo provisional, consejo consultivo provisional y la aprobación de los estatutos. Dentro de los veinte días inmediatos a la asamblea constitutiva se presenta por medio de memorial dirigido al Director General de Trabajo la solicitud, el original y copia del acta constitutiva y de los estatutos. El Director General de Trabajo examina los documentos y dicta resolución favorable, si se ajustan a las disposiciones legales, dentro de veinte días hábiles siguientes a la recepción del expediente. La resolución favorable emitida contendrá el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de los estatutos y la orden de la inscripción respectiva en el Registro Público de Sindicatos.

Dentro de los quince días siguientes a la inscripción se debe publicar la resolución favorable en el Diario Oficial. Posterior a ello, el Despacho Superior del Ministerio de Trabajo y Previsión Social emite el visto bueno. El Director General de Trabajo realiza la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del Registro Público de Sindicatos, dentro de los diez días siguientes. Se publica en el Diario Oficial la resolución dentro de los quince días siguientes a la inscripción respectiva. Dentro del tercer día inmediato, el Director General de Trabajo debe enviar a sus personeros la transcripción del acuerdo correspondiente y devuelve una copia de los

documentos presentados, a cada uno. De esta manera, se considera entonces al sindicato legalmente constituido.

Al estar constituido según los parámetros legales un sindicato se debe regir por ciertos principios democráticos, los cuales son: el respeto a la voluntad de las mayorías, el voto secreto y un voto por persona, los cuales se encuentran reconocidos en el artículo 207 del Código de Trabajo.

Cabe aludir que todo sindicato se encuentra estructurado para su funcionamiento por medio de la asamblea general, la cual se conforma con la totalidad de los miembros y lleva a cabo la toma de decisiones; el comité ejecutivo, integrado de tres a nueve miembros encargados de cumplir las disposiciones dictadas por la asamblea general y ejercer la representación judicial y extrajudicial del sindicato; por último, el consejo consultivo, que ejerce funciones asesoras. Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos, así como en gremiales, de empresa y de industria, según lo establece el artículo 215 del mismo cuerpo normativo.

Por otra parte, es necesario señalar en este momento que en virtud de la figura jurídica del sindicato puede crear otro tipo de institución del Derecho Colectivo del Trabajo al perfeccionarse la colectividad de sindicatos de patronos, o bien, agrupación de varios sindicatos de

trabajadores. Fernández (2007) establece que las federaciones: “Es la organización que comprende a varios sindicatos; o sea, una escala superior en la jerarquía vertical del sindicalismo.” (p. 169)

En ese sentido, se presentan las federaciones las cuales son otras formas en la cuales se pueden organizan los patronos o trabajadores para velar por sus intereses comunes con la particularidad que por medio del conjunto de sindicatos constituidos de manera previa, pueden llegar a conformarlas.

Según la investigadora, las federaciones también son conocidas como una central sindical, ya que se encuentra conformada por la agrupación de sindicatos de trabajadores o de patronos que de manera voluntaria se reúnen para lograr constituir una fuerza mayor en materia sindical en el ámbito nacional, regional o por ramas de producción. Cabe mencionar que en la actualidad se reconocen también federaciones sindicales internacionales. Las federaciones sindicatos internacionales se perciben como la forma en la cual las agrupaciones exteriorizan en todas partes del mundo los intereses correspondientes fortaleciendo y fomentando la fuerza y perspectiva global de la problemática y sus respectivas soluciones.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo señala en el artículo 5: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones (...), así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización federación (...) tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.” A criterio de la sustentante, de esta manera se demuestra que las federaciones se reconocen en la legislación internacional, por lo que de forma libre pueden conformarse dentro de un país una o varias federaciones, o bien los sindicatos de patronos o de trabajadores constituidos en un Estado pueden llegar a formar parte de federaciones de carácter internacional.

Ahora bien, dentro de la regulación guatemalteca, el artículo 233 del Código de Trabajo regula: “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación (...)”. El ordenamiento jurídico guatemalteco permite el ejercicio del derecho de federarse para todo aquel sindicato de trabajadores o de patronos que así lo desee, con la única condición que para lograr tener la calidad de federación deben de participar como mínimo cuatro sindicatos.

Como ejemplos de federaciones sindicales guatemaltecas las siguientes: Federación de Trabajadores Independientes del Campo y la Ciudad (FETTICC); Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros

(FESEBS); Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG); Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación Agro-Industria y Similares (FESTRAS); entre otras.

Por otra parte, se puede establecer que otra de las instituciones aplicables en el Derecho Colectivo del Trabajo es la confederación o también denominada central sindical, ya que diversas federaciones se agrupan con la finalidad de garantizar sus derechos comunes, no importando la actividad, oficio o empresa a la que pertenezcan. Fernández (2007) indica al respecto:

Una confederación comprende a varias federaciones. Es la organización más alta del movimiento sindical y la llamada a negociar los pactos colectivos de industria, región o actividad económica. Por su naturaleza aglutinan a grandes grupos de trabajadores. En Guatemala prácticamente no existen, aunque muchas organizaciones se identifican de manera pública con la palabra confederación, sin que lo sean en realidad. (p. 169)

A criterio de la sustentante, cabe recalcar que el autor establece que las confederaciones sólo agrupan a grandes conjuntos de trabajadores, por lo que es necesario aclarar que también pueden llegar a conformar una

confederación los sindicatos de patronos. Además, si bien Fernández puntualiza que en el Estado guatemalteco no existen plenamente confederaciones constituidas, se puede refutar tal teoría con la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG).

Lo anterior, en virtud que el Código de Trabajo regula en el artículo 233: “(...) cuatro o más federaciones (...), pueden formar una confederación.” Se observa que la disposición legal reconoce a las confederaciones siempre que se conformen por lo menos con cuatro o más federaciones. Así, la CUSG en la actualidad se encuentra conformada por ciento ochenta sindicatos y trece federaciones, por lo que se puede comprobar que cumple con el requisito esencial para considerarse como confederación. Además es indispensable hacer mención que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo señala en el artículo 5: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir (...) confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización (...) confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.” Por consiguiente, según la investigadora, el Estado de Guatemala también cuenta con lineamientos legales internacionales que respaldan el derecho de conformar confederaciones por parte de los sindicatos de patronos o de trabajadores, por medio de la agrupación mediante federaciones en un

primer momento y posterior se perfeccione la constitución de una confederación.

## **Grupos coaligados**

El Derecho Colectivo del trabajo se basa en un primer período por medio de la coalición, la cual consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes y solución de conflictos derivados de una relación laboral. Al reconocerse este derecho, se posibilitó la huelga, el paro, la contratación colectiva, entre otros. Dentro de los primeros Estados que reconocieron la figura jurídica de la coalición se encuentran algunos que conforman el continente europeo. Se puede señalar entonces que la coalición se obtuvo como derecho a un inicio en Inglaterra, en el año 1824; luego, se reconoció en 1864, en Francia.

En ese sentido, al adentrarse en el concepto de coaliciones, Fernández (2007) establece que: “Las coaliciones son asociaciones temporales e informales de trabajadores. En principio se constituyen para tratar algún asunto o problema concreto; sin embargo, las coaliciones permanecen en forma permanente ocupando en muchos aspectos el espacio propio de un sindicato.” (p. 168) Si bien Fernández establece como coaliciones a las asociaciones conformadas por trabajadores, es necesario aclarar que a una

coalición o grupo coaligado se considera a la agrupación de trabajadores o de patronos, por lo que sus miembros se unen para un fin específico y en el momento de resolver el conflicto se disuelven.

Además, cabe mencionar que si bien las coaliciones se instituyen de forma temporal, como bien menciona Fernández, puede que su actuación se prorrogue de manera permanente hasta llegar al momento en el cual se solucione el problema por el cual se asociaron. Asimismo, se puede indicar que estos grupos coaligados en ningún momento llegan a adquirir el reconocimiento de la personalidad jurídica, no pueden negociar contratos ni pactos colectivos; pero sí arreglos directos, conciliaciones, convenios colectivos, etcétera. Los grupos coaligados, en contraposición a los sindicatos, no tienen principios rectores, no se pueden federar o confederar, tampoco disfrutan de organización estructural ya que se conforman por un número máximo de tres miembros.

Por otra parte, es importante sentar que la regulación guatemalteca, en el Código de Trabajo, reconoce que los grupos coaligados pueden establecerse como consejo, comités *ad hoc* o permanentes, para el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses económicos que sean propios de cada miembro y comunes a dicho grupo, o bien la resolución de conflictos colectivos de carácter económicos sociales. En

ese sentido, a criterio de la investigadora, es fundamental que la legislación del Estado de Guatemala faculte a las personas para que puedan organizarse bajo alguna de las formas de grupo coaligado ya que permiten garantizar el derecho de asociación sin mayores formalidades, en contraposición con los sindicatos.

### **Asociaciones solidaristas**

Como otra institución del Derecho Colectivo del Trabajo se encuentran las asociaciones solidaristas en virtud que son todas aquellas agrupaciones de carácter civil que se particularizan por no poseer ánimo lucrativo ya que el único fin que pretenden alcanzar son las mejoras a las condiciones de trabajado por medio de la colaboración de ambas partes, es decir, patronos y trabajadores. De esta manera, Camacho (2018) señala:

Una asociación solidarista de empleados, desde el punto de vista jurídico, es una entidad de carácter no lucrativo, apolítico, sin distinciones, formado por trabajadores de una empresa y la empresa que se asocian voluntariamente procurando el bienestar de sus integrantes. Y para buscar una solidaridad obrero patronal para ayudarse mutuamente. (p. 1)

La asociación solidarita se crea derivado de la necesidad de reunir los esfuerzos de los patronos y trabajadores con la finalidad de conseguir mayores beneficios. De esta manera, esta institución del Derecho Colectivo de Trabajo se distingue de los sindicatos, federaciones, confederaciones y coaliciones en virtud que la asociación se conforma por ambos sectores, es decir, sus miembros son patronos y trabajadores. En Guatemala, las asociaciones solidaristas se encuentran reconocidas en el Código Civil Decreto Ley 106, del Congreso de la República de Guatemala, en el artículo 15 estableciendo:

Son personas jurídicas:

(...) 3. Las asociaciones sin finalidades lucrativas que se proponen promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, políticos, económicos, religiosos, sociales, culturales, profesionales o de cualquier otro orden, cuya constitución fuere debidamente aprobada por la autoridad respectiva. Los patronatos y los comités para obras de recreo, utilidad o beneficio social creados o autorizados por la autoridad correspondiente, se consideran también como asociaciones (...).

Las asociaciones no lucrativas (...) podrán establecerse con la autorización del Estado, en forma accionada, sin que, por ese hecho, sean consideradas como empresas mercantiles.

En ese sentido, las asociaciones solidaristas necesitan realizar el procedimiento de inscripción ante las entidades estatales correspondientes para lograr obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica y poder funcionar como tales. Lo anterior, de conformidad con el Código Civil y el Acuerdo Gubernativo 512-98 del Presidente de la República, el cual establece el Reglamento de Inscripción de Asociaciones Civiles. Es así que se puede manifestar que se permite en la legislación guatemalteca otra forma de organización colectiva consagrando la armonía entre obreros y patronos para el establecimiento de los derechos, obligaciones y demás disposiciones para alcanzar un mejor y mayor desarrollo de la empresa, economía e intereses respectivos.

## **Etapas del derecho de coalición**

El derecho se fundamenta en la esencia de la naturaleza humana en virtud de proveer todo tipo de facultades que permitan la realización integral de las personas dentro del conglomerado social, así como las limitantes necesarias correspondientes para lograr la armonía en la convivencia diaria. La finalidad del Derecho es en ese sentido la creación de lineamientos idóneos que orienten la conducta humana por medio del establecimiento de normas jurídicas en las cuales se reconozcan derechos y obligaciones, tanto individuales como sociales.

Los derechos son percibidos como las facultades de efectuar alguna conducta dentro de los parámetros permitidos. Se reconocen derechos individuales como: la propiedad, libertad, igualdad, reunión, asociación, entre otros; Por otra parte también se establecen los derechos sociales siguientes: la familia, cultura, educación, deporte, salud, seguridad, asistencia social y trabajo. En una sociedad, cada persona decide hacer efectivos dichos derechos, por ejemplo: el sujeto toma la decisión de establecer vinculaciones con otros por diversos aspectos. Lo anterior, es permisible por los derechos de reunión y asociación.

Justamente, por la libertad de reunirse o asociarse en virtud de aspectos vinculados al trabajo se puede tratar al derecho de coalición. El término coalición se precisa con base a lo que Cabanellas (1988) señala: “agrupación o unión de personas con el propósito de realizar fines específicos y defender sus intereses de clase.” (p. 420) Así, la coalición según la investigadora es percibida como la libertad, posibilidad y derecho de reunirse de forma temporal para alcanzar la protección o hacer efectivos ciertos intereses comunes de sus respectivos miembros.

Se puede expresar que el derecho de coalición se ha desarrollado a lo largo de la historia de diversas maneras, según el contexto económico, social, político y jurídico. De esta manera, el derecho de coalición en tiempos

remotos se inicia con la denominación de derecho de asociación, ya que engloba de forma general todo tiempo de agrupación de personas con fines determinados. Cabe indicar que la coalición es el antecedente que dio origen a todas las figuras jurídicas del Derecho Colectivo del Trabajo. Lo anterior, derivado que el trabajo en un primer momento fue de forma manual, artesanal o por medio de determinados oficios, ya que los trabajos categorizados como profesiones estaban limitados para la clase alta de la sociedad.

En ese sentido, de acuerdo con Chicas (2005) en la edad media, al perfeccionarse el feudalismo con la caída del Imperio Romano, produjo modificaciones en la política, sociedad y economía. Así, el sujeto denominado vasallo tenía la obligación de obedecer y servir a otro sujeto poderoso llamado señor. Dicho señor se comprometía a proteger y mantener al vasallo, concediendo por ejemplo terrenos de tierras cultivables, fincas o villas nominados feudos. Los feudos eran considerados como unidades económicas de producción ya que en estas áreas se concentraba todo el comercio. (p. 52)

Cabe mencionar que los siervos eran los sujetos que trabajaban los feudos, es decir, los campesinos, jornales o trabajadores urbanos. Es así que se crea la institución del corporativismo. En el corporativismo, los

compañeros y maestros desarrollaban sus actividades laborales dentro del mismo lugar conocido como el taller. Después, en el siglo XIX se da origen a la fábrica, el lugar de trabajo con mayores dimensiones; asimismo, se establecen los cimientos de la revolución industrial. Lo anterior, derivó en un gran cambio para los artesanos ya que llevaban a cabo la producción masiva de productos dentro de la fábrica, por lo que se relacionan con mayor cantidad de sujetos que desarrollan la misma o similar actividad laboral, de conformidad con lo indicado por Chicas (2005). (p. 52)

En este momento se crean las coaliciones de trabajadores por la necesidad de unirse para defender sus beneficios comunes ante el maestro. Se considera entonces a la coalición como una de las formas en las cuales se organizan trabajadores o patrono, de forma temporal o permanente, para lograr un fin concreto.

De esta manera, Chicas (2005) señala: “(...) se deducen los elementos siguientes: temporalidad; la unión concertada de un grupo de trabajadores o de patronos; la modificación de las condiciones de trabajo; y la defensa de sus derechos e intereses comunes.” (p. 64) Además, es indispensable hacer mención, según la sustentante, que la coalición ostenta las características siguientes: de carácter circunstancial, ya que se conforma

de manera espontánea; un fin concreto, porque tiene como objetivo un asunto determinado.

Otras particularidades de las coaliciones son: la falta de reconocimiento jurídico, en virtud que en un primer momento no se contaba con regulación legal e incluso en la actualidad en muchos Estados se encuentra englobada la coalición de forma general por medio del derecho de asociación, careciendo así la coalición disposiciones específicas. Además, se puede señalar como otra característica la extinción, esto derivado que al momento en el cual se logra la obtención de la finalidad por la cual se conformó la coalición esta desaparece.

En ese sentido, la temática de la libertad y el ejercicio del derecho de la coalición se estructura para el respectivo análisis de su evolución en cuatro etapas fundamentales, las cuales son: etapa de la prohibición, etapa de la tolerancia, etapa del reconocimiento constitucional y etapa del reconocimiento por la legislación ordinaria; cada una de estas etapas se desarrollan con los aspectos relevantes que permiten en la actualidad la aplicación de la figura jurídica de la coalición con su determinado sustento doctrinal y legal.

## Prohibiciones

La primera etapa del derecho de coalición es la categorizada con la denominación de prohibición. En ese sentido, es indispensable señalar que en la edad media una de las formas iniciales en las cuales se agruparon los trabajadores fueron las corporaciones ya que se relacionaban los empleados en virtud de la clase de trabajo, es decir, la especialidad laboral que efectuaban. De inmediato, surgieron los gremios o también nombrados asociaciones de compañeros, esto porque el considerado maestro en las corporaciones eran en ese momento los propietarios de una micro empresa con intenciones de ampliar y adquirir mejores ventajas y privilegios al ostentar el poder corporativo.

Lo anterior dio lugar a que se desfigurara la estructura corporativa por el conflicto entre maestros y compañeros, ya que estos últimos se pronunciaron y aplicaron mecanismos para respaldar el respeto de sus respectivos derechos. Los primeros gremios o asociaciones de compañeros tuvieron finalidades de protección o colaboración en el ámbito religioso, social, mutualista, de desempleo, enfermedad, entre otros. Después dichas asociaciones fueron consideradas como un mecanismo de lucha de los compañeros con el objetivo de proteger sus intereses comunes laborales ante los maestros.

Así, se puede mencionar que, de acuerdo a Chicas (2005), se considera a la agrupación de maestros como el vestigio de toda organización patronal; mientras que los gremios o asociaciones de compañeros el antecedente de la coalición o de los sindicatos de trabajadores. De esta manera dichas formas de organización se conformaban de hecho ya que se carecía de disposiciones legales que orientaran la formación de las mismas. Derivado de lo anterior, en ningún momento se reconoció en la legislación como derecho la libertad de coalición, por lo que los gremios o asociaciones de compañeros contaban con dificultad para conformarse y ejercer dicha garantía. (p. 54)

En ese sentido, según Chicas (2005) algunos Estados europeos en ese momento iniciaron a establecer normas jurídicas con prohibiciones en la materia, como por ejemplo: en Inglaterra en el año 1303 se estableció por parte del rey Eduardo I la prohibición de cualquier concierto de voluntades que tuviera como objeto la alteración a la organización de la industria, sueldos o período del trabajo. El parlamento inglés en 1525 ratificó dichos lineamientos legales. Otro Estado fue Francia, en el año de 1539, ya que se emitieron prohibiciones por medio de ordenanzas en las cuales no eran permitidos los pactos de los compañeros. De igual forma, se puede señalar Alemania ya que en 1530 se prohibió la coalición de compañeros. (p. 55)

Así, las regulaciones legales evolucionaron en algunos Estados en virtud de ampliar esas prohibiciones vinculadas a la coalición, incluso se reconoció como un acto ilícito, sancionando de manera fuerte a todos aquellos sujetos participantes de algún tipo de asociación o que estuvieran involucrados en alguna forma de expresión colectiva, ampliándose en algunas ocasiones a trabajadores y patronos. Por consiguiente, en esta etapa se prohibió en la legislación el ejercicio de la figura jurídica de coalición o bien se clasificó como delito en los cuerpos normativos penales en algunos Estados, por lo que la percepción de la coalición era negativa.

## Tolerancia

La segunda etapa de la libertad y el derecho de coalición es la tolerancia. A partir del siglo XIX se dio inicio a la modificación de disposiciones legales de carácter prohibitivas en materia de organizaciones. En Inglaterra, por ejemplo, se emitió en 1824 la Ley inglesa de *Francis Place*, la cual derogó las normas que reconocían a las asociaciones como delito. En 1848, los empleados consiguieron la aceptación de la libertad de coalición, por parte de la Comisión de Luxemburgo. Por su parte, Francia reformó los preceptos normativos penales en materia de coalición y huelga;

sin embargo, subsistió la prohibición de la libre asociación. En el Estado Alemán, la Ley de Trabajo de 1869 eliminó toda la normativa que estableciera como delito las figuras jurídicas del Derecho Colectivo del Trabajo.

Según Chicas (2005), en el año 1847, Marx y Engels, desarrollaron el documento denominado Manifiesto Comunista, señalando los aspectos relevantes en el ámbito de la lucha de clases, atribuyendo y reconociendo el poder de los trabajadores. El Manifiesto Comunista estableció los cimientos para la revolución francesa de 1848. Además, el documento referido influyó y permitió el origen de los primeros cuerpos normativos en protección de los trabajadores. Es así que las disposiciones legales en varios Estados iniciaron a tolerar la coalición, asociación profesional y la huelga; no por eso se reconocían de manera oficial como garantías de los empleados. En ese sentido, derivado de la lucha de clases solo se permitía actuar de manera libre siempre que no se vulneraran los derechos de la contraparte. (p. 58)

De esta manera, en esta etapa cabe señalar, a criterio de la investigadora, que si bien los cuerpos normativos de diversos Estados no prohibían las agrupaciones o conciertos entre personas, como por ejemplo: la coalición, no las autorizaban para que se conformaran, organizaran y se reconocieran

por el Estado como tal. Así, los Estados y las normativas legales de estos, ostentaron una conducta intermedia con relación a las coaliciones o demás formas de organizaciones colectivas, al no prohibirlas o tipificarlas como delito y tampoco permitir las o reconocerlas como garantías o derechos fundamentales.

### Reconocimiento constitucional

Otra etapa de la libertad y derecho de coalición es la del reconocimiento constitucional. Esta fase derivó de los movimientos europeos de carácter revolucionarios ya que se permitió la procedencia de reformas legales en la materia. Inglaterra y Francia son los Estados en los cuales se inició a establecer y reconocer las figuras jurídicas del Derecho Laboral, instituyéndose así al Derecho del Trabajo, influyendo y expandiendo tales ideales en otros Estados europeos derivando el pronunciamiento o adecuación de legislación similar en materia de trabajo. En ese sentido, en el siglo XIX se emitieron las primeras disposiciones legales de carácter constitucional en las cuales se permitía la libertad del trabajo desde la perspectiva individual.

En 1917 que la Constitución mexicana incluye al derecho del trabajo como uno de los derechos sociales de toda persona. También, en Alemania en el año de 1919 se crea la Constitución de Weimar en la cual se reconocen las garantías sociales plasmando los derechos de los trabajadores en virtud que se considera que estos sujetos ostentan una situación económica y social inferior a la de los patronos. De inmediato, en el ámbito de regulación internacional se inicia a reconocer como derechos y libertades, en 1921 por medio de la convención de Ginebra, en virtud de la tercera conferencia internacional de trabajo, diversos derechos sociales laborales, como la coalición y asociación profesional.

En el mismo sentido, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece en el artículo 20: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.” Así, se evidencia, según la investigadora, que el derecho de asociación como derecho humano fundamental. También es indispensable hacer mención que la disposición internacional aclara que si bien se reconoce que toda persona puede llegar a conformar o participar en una asociación, en ningún momento se puede obligar a alguna persona para que forme parte de dicha agrupación.

Por otra parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1976 en el artículo 22 reconoce: “Derecho de libre asociación y sindicación 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.” A criterio de la sustentante, se puede señalar que el reconocimiento del derecho de asociación en el ámbito internacional crea la base fundamental para que las diversas constituciones de los Estados que todavía no contaban con regulación en la materia lo incluyeran como tal.

Se puede establecer así que, en contraposición en la actualidad las Cartas Magnas de los Estados de: El Salvador, Honduras y Costa Rica, reconocen los derechos de asociación y reunión, establecidos dentro de los derechos individuales y derechos sociales. Por otra parte, la Constitución panameña y venezolana refiere los derechos de reunión y asociación como derechos individuales y sociales.

En el caso particular del Estado de Guatemala, de acuerdo con Chicas (2005) en la época colonial existían organizaciones gremiales de artesanos, conformadas de hecho y sometidas a las disposiciones españolas y de la Iglesia Católica. Luego, en el año 1877 con la sociedad central de artesanos como fundamento se crea en 1879 la Ley Constitutiva

de la República de Guatemala, en la cual por primera vez se estableció el derecho de asociación de manera general. Por otra parte, en las Constituciones Políticas de la República de Guatemala de 1945, 1956, 1965 y 1985 se ha garantizado el derecho de asociación. Cabe hacer la aclaración que textualmente no se reconoce la libertad y el derecho de coalición de manera propia, es decir, de forma taxativa, ya que en el Estado de Guatemala toda regulación constitucional faculta el derecho de asociación de manera amplia incluyendo en esta a la coalición.

#### Reconocimiento por legislaciones ordinarias

Se puede mencionar como otra etapa de la libertad y derecho de coalición el reconocimiento por parte de la legislación ordinaria. En el siglo XIX se particularizó en el mundo por la emisión de leyes ordinarias, como por ejemplo en materia civil y de trabajo. De esta manera, en el ámbito laboral, se establecen las regulaciones correspondientes a las organizaciones de trabajadores como la coalición y asociación. Así, cabe mencionar que el derecho de coalición se implementó en diversos Estados en años distintos.

De conformidad con Chicas (2005) en 1824 en el Estado inglés, por ejemplo, se promulgó la primera ley ordinaria que puntualizaba la libertad de coalición. Por su parte, en Dinamarca en 1857 se deroga la prohibición

de la coalición, permitiendo así la aplicación de esta. En Francia, por su parte, con la revolución de 1848 se logra la aceptación del derecho a la libre coalición y en 1864 se derogan los cuerpos normativos penales en materia de coalición como delito. En tanto, Alemania levanta las prohibiciones en el ámbito de coaliciones en el año 1863. (p. 60)

Al analizar la materia de coaliciones en Guatemala se puede decir que la primera Ley de Trabajadores fue el Decreto Gubernativo 486 emitida en 1894. Luego se promulgó la Ley Protectora de Obreros, Decreto Gubernativo 669 de 1906. En la actualidad, el Código de Trabajo vigente reconoce la libertad y derecho de coalición, ya que se menciona de manera general en algunos artículos. De esta manera, los artículos 239, 374, 376 y del 377 al 396 del Código de Trabajo regulan a los grupos coaligados al momento en que dicha legislación hace mención de trabajadores no sindicalizados.

Es menester señalar que la legislación ordinaria guatemalteca si bien reconoce de manera amplia a las coaliciones las distingue de manera clara de las organizaciones constituidas como sindicatos. Así, las diferencias que se evidencian entre ambas formas de organización del Derecho Colectivo son las siguientes: el sindicato se considera como la asociación de trabajadores o empleadores para proteger los intereses correspondientes; mientras que la coalición es la forma de organización

de cierta cantidad de trabajadores o empleadores para modificar las condiciones de trabajo que les aquejan.

Asimismo, el sindicato es de carácter permanente; en cambio, la coalición es temporal. Por otra parte, el sindicato llega a adquirir personalidad jurídica; por el contrario, la coalición es una organización de hecho, por lo que en ningún momento se le reconoce la personalidad jurídica. Los sindicatos, no se disuelven al momento de lograr sus objetivos; mientras que las coaliciones se desintegran al cumplir la finalidad por la cual se conformaron. Además, los sindicatos tienen una cifra mínima de participantes para poder constituirse; por otra parte, las coaliciones no ostentan una cantidad mínima de miembros para conformarse.

Se evidencia así, que la regulación guatemalteca de carácter ordinaria plasma ciertos aspectos en materia de coaliciones reconociendo el ejercicio de tal derecho, distinguiendo de forma clara a las coaliciones de otras formas de organización del Derecho Colectivo del Trabajo. En ese sentido, además el Código de Trabajo guatemalteco distingue de manera plena las instituciones del Derecho Colectivo en virtud de la facultad de participar en la formación de diversas negociaciones colectivas del trabajo como: el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

## **Negociaciones colectivas**

En el siglo XIX se generó gran relevancia al derecho de igualdad como cimiento de la justicia social. De esta manera, por medio de las instituciones de Derecho Colectivo del Trabajo se tiende al ejercicio de derechos económicos, sociales y culturales de carácter fundamental. Así, en la esfera internacional por medio de pactos, convenios o acuerdos se reconocen en ese momento tanto instituciones como negociaciones colectivas en materia laboral. En este contexto histórico se conforma la Organización Internacional del Trabajo, la cual se fundó en 1919.

La Organización Internacional del Trabajo se crea como parte del Tratado de Versalles que finalizó con la primera guerra mundial y manifestó que la convicción de la esencialidad para alcanzar la paz mundial y permanente era por medio de la justicia social. Cabe mencionar que es la única agencia internacional de perfil tripartita de la Organización de Naciones Unidas, la cual está integrada por gobiernos, patronos y empleados. En la actualidad la Organización Internacional de Trabajo se encuentra conformada con la participación de 187 Estados.

La finalidad de esta agencia es la discusión y establecimiento de lineamientos legales en materia de trabajo, implementar políticas viables laborales y fomentar la aplicación de proyectos o programas que

promuevan el trabajo. Es de esta manera que la Organización Internacional del Trabajo ostenta gran cantidad de normativa legal en el ámbito de negociación colectiva de trabajo. En esa línea se debe comprender negociación como la forma en la cual se celebra un acuerdo o trato entre los sujetos participantes en lo cual puede incluso aplicarse dichos lineamientos a terceros, según proceda.

Por otra parte al tratar una negociación colectiva se particulariza en virtud que dicho concierto es suscrito por una colectividad de sujetos, ya sea que la pluralidad sea manifiesta en una de las partes o en ambas. Así, se puede señalar de manera precisa que el Derecho Colectivo del Trabajo, por medio de las diversas instituciones que se crean por parte de los patronos y/o trabajadores, actúa para lograr determinadas finalidades como lo es, por ejemplo, llevar a cabo la celebración de algún tipo de negociación colectiva.

En ese sentido, el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la negociación colectiva indica en el artículo 2:

(...) la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de

empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Así, las negociaciones colectivas, son todas aquellas vinculaciones que se realizan por medio del patrono u organizaciones de patronos y por la otra parte trabajadores o algún tipo de organización de trabajadores. En ese sentido, a criterio de la investigadora, las negociaciones colectivas que el derecho guatemalteco reconoce se pueden mencionar las siguientes: el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo y el reglamento interior de trabajo. Estas tres clases de negociación colectiva laboral se distinguen una de la otra de manera fehaciente tanto en el ámbito nacional como internacional.

## **Contrato colectivo de trabajo**

El contrato es el vínculo jurídico por virtud del cual se crea, modifica o extinguen obligaciones. Todo contrato debe de contener una prestación la cual hace distinguible un contrato de otro. Alvarado y Gracias (2011) establecen: “Contrato. Acuerdo entre dos o más personas sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos (...).” (p. 75) Según la investigadora, en el contrato colectivo de trabajo se establece como objeto la prestación del trabajo a cambio de una remuneración, pero en la celebración del mismo pueden intervenir organizaciones de patronos o trabajadores.

Al abordar el contrato colectivo de trabajo es necesario hacer mención que éste es denominado de diversas maneras por algunos autores o cuerpos normativos vigentes, como por ejemplo: contrato de trabajo con pluralidad de sujetos, contrato por equipo, contrato sindical, contrato de trabajo colectivo, entre otros. Indistintamente la forma en la cual se nombra este, lo relevante gira en torno al objeto de este tipo de vinculación colectiva del trabajo, el cual es la negociación de la prestación del trabajo en conjunto, por parte de una agrupación de trabajadores.

Así, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 7 regula:

La ley reconocerá y reglamentará los contratos y convenciones colectivos de trabajo. Regirán en las empresas que hubieren estado representadas en su celebración no solo para los trabajadores afiliados a la organización profesional que los suscribió, sino para los demás trabajadores que formen o lleguen a formar parte de esas empresas. La Ley fijará el procedimiento para extender los contratos y convenciones colectivos a toda la actividad para la cual se concertaron y para ampliar su ámbito de validez territorial.

Por consiguiente, el Estado de Guatemala al formar parte de los Estados americanos que conforman esta organización internacional se encuentra en la obligación de incorporar en su ordenamiento jurídico disposiciones legales que permitan el otorgamiento de contratos colectivos de trabajo. En esa línea, el artículo 38 del Código de Trabajo detalla:

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de

trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

De esta manera, este tipo de negociación colectiva sólo puede celebrarse entre organizaciones constituidas como sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos. Así, el sindicato o sindicatos de trabajadores son los que ostentan la responsabilidad de que se cumpla con las labores que claramente deben de estar establecidas de manera previa en el contrato colectivo de trabajo. Por consiguiente, es necesario aclarar que no se suscriben contratos individuales de trabajo, bajo este tipo de negociación colectiva. Por otra parte, el salario se debe ajustar en el contrato colectivo de trabajo, de forma individual y dicho pago lo percibe de manera personal cada trabajador.

Es indispensable destacar, asimismo, que todo contrato colectivo de trabajo debe expresar el nombre completo de las partes que lo celebran y señalamiento de los documentos con los cuales las partes acreditan su personería. Además, dichos contratos deben establecer la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y los demás requisitos que requieren los contratos escritos individuales de trabajo.

Otro aspecto interesante de los contratos colectivos de trabajo en Guatemala es lo que indica el Código de Trabajo en el artículo 42:

Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, puede coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

De esta manera, se evidencia el principio de *indubio pro operario*, es decir, que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Se observa además otro dato curioso en este tipo de negociación colectiva ya que si el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró un contrato colectivo de trabajo, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes del convenio colectivo.

En ese mismo sentido, ningún derecho u obligación individual que provenga de un contrato colectivo de trabajo será afectado por la disolución de algún sindicato que haya formado parte del negocio jurídico colectivo. Asimismo, el cumplimiento de este tipo de vinculación colectiva se puede exigir por lo tanto a: sus propios miembros, otros sindicatos que no forman parte de la negociación, los integrantes de los otros sindicatos que no sean parte de la contratación y a cualquier otro sujeto obligado por el convenio.

Se puede puntualizar que el contrato colectivo de trabajo posee ciertas ventajas sobre un contrato individual, como por ejemplo la posibilidad de adquirir mejores prestaciones y condiciones para los trabajadores. También, otra ventaja que ostenta este tipo de negociación colectiva es la estabilidad de condiciones laborales, que permiten al trabajador obtener una mejor calidad de vida, tanto social como económica, logrando con esto evitar que el contrato individual de trabajo sea cambiado de forma unilateral por parte del patrono, siendo entonces el contrato colectivo de trabajo una de las formas de negociación más viables para los trabajadores equiparando la condición económica inferior de estos con el patrono.

## **Pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Otra forma de negociación colectiva se manifiesta por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo en los cuales se tiene como objeto determinar las circunstancias bajo las cuales se prestará el trabajo, el cual se celebra entre patrono o patronos y trabajadores, debidamente organizados según corresponda. El pacto colectivo de condiciones de trabajo sustituyó al contrato individual y logró conseguir el tipo de negociación en la cual los trabajadores se aplicará el principio de que a ley es igual para todos, así se erradicaron las preferencias, injusticias y desigualdad.

En el mismo sentido, se reconocía por medio de este tipo de negociación colectiva las condiciones bajo las cuales se debería prestar el trabajo, aplicándose de forma igualitaria a todos los trabajadores, derivando la permanencia y el perfeccionamiento de dichas condiciones de manera constante en beneficio de los trabajadores. Por parte del patrono este tipo de vinculación colectiva del trabajo le permitía obtener armonía dentro de su empresa durante un período de tiempo determinado, asimismo, evitaba la posible competencia desleal.

Así, el pacto colectivo de condiciones de trabajo derivó el perfeccionamiento de ser una fuente del Derecho con plena validez, siendo obligatorio, concretizó los lineamientos de Derecho del Trabajo y mejoró el derecho legislado a favor de los trabajadores. De esta manera, la evolución de la figura jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo ha causado que se le asignen diferentes formas en las cuales puede llegar a ser reconocido como por ejemplo: contrato tarifa; contrato de paz social, tratado o concordato intersindical, contrato colectivo de trabajo, convención colectiva de trabajo, etcétera.

Por consiguiente, es necesario tratar en este momento que la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo si bien se discute por muchos tratadistas al incluirla en teorías civilistas, es decir entonces, en el Derecho Privado, cabe señalar que en la actualidad, la naturaleza jurídica de esta figura jurídica es de Derecho Público. Lo anterior se complementa en virtud que se considera una manera nueva de creación del Derecho Objetivo. Asimismo, es un ordenamiento jurídico contenido por normas el cual es creado por organizaciones de patronos y empleadores para señalar las relaciones laborales según sus intereses debidamente protegidos, ostentando así la calidad de ley profesional.

Por otra parte, en cuanto a lo que en el ámbito legal se reconoce en esta materia, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva establece el artículo 4:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales si fuera necesario, para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria de convenios colectivos entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otra, con objeto de reglamentar, por estos medios, las condiciones de empleo.

Así, el pacto colectivo de condiciones de trabajo ostenta protección internacional derivado de la regulación detalla, por lo que el Estado de Guatemala debe de adoptar disposiciones legales para desarrollar y garantizar este otro tipo de negociación colectiva. Al respecto, el artículo 49 del Código de Trabajo señala:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las

condiciones en que el trabajador deba prestarse y las demás materias relativas a este.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En ese sentido, se considera ley profesional, ya que es obligatorio para las partes, y si en dado caso éste otorga mayores beneficios que cualquier otra disposición regirá el pacto colectivo de condiciones de trabajo. De esta manera, este tipo de negociación colectiva tendrá fuerza de ley para las partes que lo suscribieron, para las personas que trabajen en la empresa en el momento de la celebración aun cuando no sean miembros de alguna de las partes que lo hayan suscrito y para todas aquellas personas que en un futuro acuerden contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa. Es necesario señalar que la negociación y suscripción de un pacto colectivo de condiciones de trabajo es obligatorio por parte del patrono al momento en que emplee en su empresa a más de la cuarta parte de los empleados sindicalizados, celebrándolo así con el sindicato que lo solicite.

Así, Izaguirre (2012) señala que la Corte de Constitucionalidad en virtud de las sentencias emitidas el 26 de julio de 2007, 25 de octubre de 2007 y 10 de enero de 2008, de los expedientes número 426-2007, 26-2007 y 3224-2007, respectivamente, interpreta:

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo forman parte del derecho objetivo, son fuente formal y autónoma del derecho de trabajo, porque las normas respectivas son creadas por la autonomía de las partes colectivas, sobre la base de la autorización del Estado que por ley les concede eficacia general. Es por ello que las cláusulas normativas de un pacto colectivo constituyen ley en sentido material (norma jurídica de alcance general), lo que significa que rigen los contratos individuales igual que las normas legales (forzosas o de derecho necesario). Por lo tanto integran el orden público laboral y forman parte del marco normativo cambiante y ajeno que condiciona la autonomía de la voluntad de las partes, cuando sus normas son más favorables. (p. 34)

Por otra parte, cabe precisar que en la actualidad se reconoce en Guatemala dos tipos de pactos colectivos de condiciones de trabajo, los cuales son: el pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado, el cual puede tener una vigencia de uno a tres años; mientras que el segundo tipo

es el pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, cuya vigencia puede ser de uno hasta cinco años.

Ahora bien, es necesario en este momento, tratar la diferencia entre el contrato colectivo de trabajo y el pacto colectivo de trabajo, para lo cual Chicas (2005) desarrolla:

(...) En los pactos colectivos de condiciones de trabajo no existe una relación de dependencia, sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual, mientras en los contratos colectivos si aparece una típica relación de dependencia conviene pues, reservar la denominación de contrato colectivo de trabajo, para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos y relación de dependencia, y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordadas por los representantes de clase y con la finalidad del desarrollo profesional. (p. 274)

Así, con todo lo desarrollado es fundamental distinguir entonces lo concerniente al contrato colectivo de trabajo y el pacto colectivo de condiciones de trabajo. En ese sentido, el contrato colectivo de trabajo

tiene como objeto establecer la obligación de prestar determinado servicio por parte de los trabajadores a cambio de una remuneración otorgada por el o los patronos; mientras que el pacto colectivo de condiciones de trabajo establece las condiciones en que el trabajo se debe de prestar.

Sin embargo, según la investigadora, se puede mencionar que en la práctica guatemalteca, se celebran los contratos colectivos de trabajo incorporando los lineamientos con los que se debe prestar la labor, en virtud que al realizarlo de esta forma no se encuentra prohibido por la ley, de manera expresa. Por lo tanto, lo anterior deriva en equívocos técnicos y prácticos al momento de aplicar una u otra negociación colectiva por parte de los trabajadores.

## **Reglamento interior de trabajo**

Al desarrollar cualquier actividad de trabajo es indispensable señalar los lineamientos idóneos para hacerla efectiva, entablando los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, incluso se pueden hacer constar sanciones disciplinarias con la finalidad de asegurar el debido desarrollo de la labor, por lo que al acordar estas disposiciones se celebra el reglamento interior de trabajo.

El reglamento interior de trabajo también es conocido como: reglamento de taller, reglamento de fábrica, reglamento de empresa, reglamento interno, reglamento interior, reglamento interior de taller, reglamento de régimen interior de taller, entre otros. El artículo 57 del Código de Trabajo establece:

Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley.

Cabe mencionar que en Guatemala todo patrono que en su empresa de forma permanente ocupe a diez o más trabajadores está obligado a elaborar un reglamento interior de trabajo. Además, es obligatorio colocar todo reglamento interior de trabajo en por lo menos dos sitios visibles del lugar de trabajo o suministrar folletos impresos a los trabajadores. Ossorio (1981) define:

Reglamentaciones de trabajo. Toda norma reguladora de las condiciones en que se ha de desempeñar un determinado trabajo, constituye una reglamentación del mismo, ya provenga de una disposición legal, de un convenio colectivo, de un estatuto. Pero, en general, con la denominación del epígrafe, se hace alusión a los llamados reglamentos de taller, de empresa, interiores de trabajo o interiores de talleres, los cuales unas veces son determinados por la voluntad patronal dentro de los cauces que la ley permite; y otras, por acuerdo entre los patronos y los representantes o delegados de los propios trabajadores. (p. 656)

Así, en el reglamento interior de trabajo se establecen los derechos y obligaciones de los sujetos; reglas de carácter técnico y administrativo; lineamientos de higiene y seguridad laboral; así como lo concerniente a normas de disciplina, con la finalidad de orientar la ejecución o prestación del trabajo. El reglamento interior de trabajo es más específico y algunos consideran que se determina de manera unilateral por parte del patrono o patronos, a diferencia del contrato colectivo de trabajo y del pacto colectivo de condiciones de trabajo. En el reglamento interior de trabajo no necesariamente se tiene que estar constituido como organización patronal o de trabajadores para que esta negociación colectiva proceda. Otra de las diferencias entre estas tres clases de negociación colectiva se encuentra en el proceso de creación y aprobación de cada una.

## **Medios para la solución de conflictos colectivos**

En virtud de los intereses económicos y sociales comunes de las organizaciones colectivas del trabajo y vinculados a toda negociación colectiva del trabajo, estas agrupaciones pueden conformar movimientos colectivos como medios de lucha para lograr determinados objetivos ante pretensiones opuestas de la contraparte. En ese sentido, las formas de expresión del Derecho Colectivo del Trabajo son la huelga y el paro. La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 104:

Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de reconciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro.

La norma preestablecida es aplicable al sector privado. Es decir, reconoce el derecho de huelga y paro para todas aquellas personas que no tienen vinculación laboral con el Estado ni con sus entidades descentralizadas y autónomas. En ese sentido, la Corte de

Constitucionalidad (2017), por medio de la Gaceta 43, del expediente 888-96, de fecha 13 de enero de 1997, expone:

La Constitución (...) en la sección octava del capítulo segundo en el que se regulan los derechos sociales, reconoce los derechos de huelga y paro, o sea, la posibilidad de los trabajadores y patronos para colocarse, respectivamente, en el caso de suspender el cumplimiento de los contratos de trabajo, en defensa de intereses propios, el que les afecta directamente como partes integrantes de los diversos mecanismos de producción, proveyendo el Estado a ese efecto, una jurisdicción privativa que, debiendo atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes, debe procurar su solución mediante la negociación. (p. 274)

La Carta Magna reconoce también el derecho de huelga y paro para los trabajadores del Estado, según el artículo 116. Esta temática se desarrolla en el cuerpo normativo específico denominado Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto 71-86, del Congreso de la República de Guatemala. Según la investigadora, tanto para el sector público y privado se reconocen lineamientos legales para las formas de expresión del Derecho Colectivo de Trabajo como derechos sociales irrenunciables de los trabajadores y patronos, permitiendo

suspender de forma temporal el cumplimiento de los contratos de trabajo en virtud de la defensa de intereses propios, afectando de manera directa a la parte contraria con pretensiones opuestas.

De igual forma, cabe destacar que en todo conflicto o asunto de carácter económico y social ya sea en el sector público o privado, el Estado provee una jurisdicción privativa para el conocimiento, tramitación y resolución de las controversias suscitadas entre patronos y trabajadores, como por ejemplo: los aspectos vinculados con la huelga y paro. Así, una de las formas de expresión del Derecho Colectivo del Trabajo es la huelga. Esta figura jurídica se caracteriza por ser aplicada por los trabajadores al momento en que de forma voluntaria se abstienen y dejan de prestar el trabajo ante el patrono en virtud de no convenir o pactar un acuerdo como forma de resolución de los intereses contrapuestos de ambas partes.

Se presenta de esta manera la cesación del trabajo de forma colectiva y acordada por parte de los trabajadores, así como el abandono de las locaciones laborales, todo ello como forma de ejercer presión ante los patronos para la obtención de condiciones de trabajo según sus beneficios. A criterio de la sustentante, cabe mencionar que la huelga es considerada como un medio de lucha frente al empleador para alcanzar las modificaciones de las condiciones laborales, mejorando y superando las

establecidas, en defensa de fines profesionales según la categoría o actividad laboral de la colectividad de trabajadores afectados en ese momento o después.

Por parte de los trabajadores se pretende que el patrono acceda a las condiciones que se reclaman, por ejemplo: disminución de la jornada laboral, aumento de salario, mejora de implementos, insumos o locaciones en las que se presta el trabajo, reivindicaciones, etcétera; así, por medio de la presión colectiva dar solución a la controversia existente entre patronos y trabajadores. Por consiguiente, en la doctrina la huelga ostenta las características siguientes: es un hecho temporal y colectivo llevado a cabo por un conjunto de trabajadores; es acordado voluntariamente; se efectúa la cesación del trabajo; se produce presión al patrono; la finalidad es la obtener de beneficios o mejoras en las condiciones laborales ante un conflicto de intereses entre las partes.

Ahora bien, la figura jurídica de la huelga, según la legislación guatemalteca, se clasifica según la suspensión de las labores en: huelga legal, huelga ilegal y huelga ilegítima. También, se clasifica la huelga según el fondo de la controversia de la siguiente manera: huelga justa y huelga injusta. La huelga es legal cuando el órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social lo haya declarado de esa manera al comprobar

que se agotó el procedimiento de conciliación, que los trabajadores constituyan la mitad más uno del total del centro laboral correspondiente y que hayan iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo, los cuales deben de estar de acuerdo en apoyar la huelga. Es indispensable que la suspensión y abandono temporal del trabajo sea acordado, ejecutado y mantenido pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores para que se pueda considerar como huelga legal.

En consecuencia, de forma contraria, la huelga es ilegal cuando no se cumplen con todos los lineamientos establecidos para reconocer la legalidad de la misma, la cual también se declara por los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social como tal. Por otra parte, la huelga ilegítima es conocida también como huelga de hecho en virtud que se perfecciona al momento en que los trabajadores no agotan la conciliación y previo a la declaratoria de la legalidad de esta suspenden las actividades laborales, se disponen a holgar sin autorización judicial o incluso sin haber iniciado un conflicto colectivo de trabajo, por lo que no se satisface ningún requisito.

De acuerdo a la segunda clasificación de la huelga que considera el fondo de la controversia, los órganos jurisdiccionales de trabajo y previsión social, analizan y señalan la imputabilidad de las razones y hechos que

dieron origen al movimiento de huelga. Así, la huelga es justa cuando los hechos que la causan son imputables al patrono, ya sea por incumplimiento de contratos individuales o colectivos de trabajo, del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores solicitan y que el patrono está en posibilidades económicas de conceder. Se entiende que la huelga injusta es aquella en la que los hechos que la motivaron son imputables a los trabajadores, es decir, no concurre ninguno de los supuestos por los cuales se puede establecer como huelga justa, ya que se comprueba que no se pudo otorgar lo requerido por parte de los trabajadores hacia el patrono porque no está dentro de las posibilidades de este último.

Por otra parte, el paro es otra de las formas de expresión del Derecho Colectivo del Trabajo, el cual se caracteriza por ser la decisión voluntaria de los empleadores de concluir con las actividades laborales con el fin de mejorar la posición económica de estos o defender sus intereses ante los trabajadores.

Franco (2005) indica en relación a la definición de paro lo siguiente:

El término paro proviene del vocablo *serrata* que implica cierre de la empresa. Así mismo se ha utilizado de manera indistinta la alocución *lock out* para denominar al paro la que significa cerrar para fuera y equivale a cerrar la puerta de la industria e impedir a los trabajadores la producción. (p. 293)

A criterio de la sustentante, el paro es la figura jurídica que el patrono puede aplicar como medio para suspender las actividades laborales de forma temporal, contra las pretensiones sin medida de los trabajadores para desequilibrar la posición de estos. De esta manera, se pueden señalar como características del paro las siguientes: el cierre material y temporal de las instalaciones o locaciones de trabajo; la negación de los patronos en la continuidad de labores de los trabajadores; la decisión voluntaria de los patronos; ser un medio de presión para la defensa de intereses profesionales y económicos de los patronos.

El paro se clasifica en relación a la suspensión de las actividades en: paro legal, paro ilegal y paro de hecho; con relación a la solución del fondo de la controversia en: paro justo y paro injusto. Ambas clasificaciones señaladas son declaradas por el órgano jurisdiccional de trabajo y previsión social correspondiente. El paro legal procede al agotar el

procedimiento de conciliación y haber proporcionado a los trabajadores un aviso con un mes de anticipación a la suspensión y abandono del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos en forma pacífica y temporal, con el propósito exclusivo de defender los intereses económicos propios y comunes a ellos, frente a los trabajadores, implicando así el cierre total de los establecimientos laborales.

Al tratar dichas clasificaciones, se puede señalar que el paro ilegal es aquel en el que no se cumplen con los requisitos para decretar la legalidad del movimiento. De igual manera, se considera paro ilegal en virtud de todo acto malicioso del patrono que tiende a impedir a los trabajadores el normal desempeño de sus labores. En contrario, el paro de hecho es el tipo de paro que implica la suspensión y abandono temporal del trabajo por parte de uno o más patronos sin haber iniciado el conflicto colectivo o en el cual ni siquiera se solicita la legalidad del mismo.

Al considerarse el fondo de la controversia, el paro justo lo declara el órgano jurisdiccional cuando los motivos que dieron origen al mismo son imputables a los trabajadores; mientras que el paro injusto cuando las causas incentivadas son imputables al patrono.

Por otra parte, es necesario examinar en este momento el conflicto en materia laboral, por lo que la incompatibilidad, discrepancia o contradicción se produce derivado de la contraposición de tendencias subjetivas opuestas de dos o más personas ya sean individuales y/o colectivas, en virtud que se espera la obtención de algo. El antagonismo se presenta al momento en el que en una situación por intereses propios no se tiene la posibilidad de satisfacer simultáneamente las pretensiones de dos o más sujetos, los cuales luchan por adquirirlas.

Chávez (2007) expone:

(...) Conflictos de trabajo. Son aquellos desacuerdos que se suscitan entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, que puede ser sólo un trabajador en lo personal con su patrón (individual) o dos o más trabajadores con el mismo (colectivos) sometidos a la decisión de los Tribunales del Trabajo (...).  
(p. 46)

Con base a lo establecido y al adentrarse en el Derecho Colectivo del Trabajo cabe señalar que al considerar a los sujetos organizados ya sea de patronos y/o de trabajadores, conformándose con la finalidad de entablar,

proteger o mejorar las condiciones de quienes proporcionan o prestan el trabajo, también se agrupan en virtud de la presentación de alguna discrepancia entre sus respectivos beneficios.

En ese sentido, se presenta oposición derivado de no querer o no poder ceder en las posiciones de alguna de las partes, ya sea patronos o trabajadores, derivando así la colisión de pretensiones. Esta pugna de intereses tiene origen entonces entre una organización de trabajadores y uno o más patronos, por lo que es un conflicto laboral en virtud de la actividad por la cual se desprende y colectivo ya que tiene afectación a una agrupación de sujetos.

Los conflictos colectivos de trabajo se clasifican de dos maneras. El primer conflicto colectivo de trabajo es de carácter jurídico o de derecho, en el cual se pretende hacer cumplir obligaciones establecidas en negociaciones colectivas como pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo o entablados por medio de sentencia arbitral. El segundo conflicto colectivo de trabajo es de carácter económico social, en virtud del cual se pretende la obtención de nuevos o mejores derechos, por lo que los intereses son abstractos, es decir, son indeterminados, por ejemplo: la modificación o implementación de nuevas condiciones de

trabajo; la suspensión o terminación de relaciones colectivas de trabajo; entre otros.

Los patronos y trabajadores, organizados correspondientemente, pueden solucionar los referidos conflictos colectivos de trabajo por medio de algunos mecanismos legales como: la vía directa, arreglo directo, conciliación y arbitraje, según proceda. El Derecho Colectivo del Trabajo reconoce formas en las cuales se puede llegar a adquirir la solución de controversias derivadas de pretensiones contrarias entre patrono o patronos y organizaciones de trabajadores. Así, se encuentran reconocidos en la legislación guatemalteca la vía directa y el arreglo directo.

### **Arreglo en la vía directa**

La vía directa es una de las formas en las cuales se puede optar para solucionar controversias entre la parte patronal y empleados. Chicas (2005) señala que es: “un procedimiento de autocomposición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio”. (p. 368) Esta puede ser iniciada sólo por organizaciones de trabajadores instituidos como sindicatos o por el patrono, ante autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u

otros amigables componedores, con la finalidad de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, por lo que se hace llegar el proyecto del pacto a la otra parte para su consideración por medio de la autoridad administrativa más próxima.

Si se llega a un acuerdo de las condiciones establecidas en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, este se suscribe en tres ejemplares, uno para cada parte y el tercero será enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que lo estudie y determine si es viable su respectiva homologación. Por el contrario, si no hay acuerdo o acuerdo parcial después de transcurridos treinta días de presentada la solicitud ante la autoridad correspondiente, cualquiera de las partes puede plantear el conflicto colectivo, por medio de demanda colectiva acompañando el pliego de peticiones no acordadas, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

### **Arreglo directo**

Otra de forma en la que los patronos y trabajadores pueden solucionar los conflictos laborales es el arreglo directo. Franco (2008) establece al respecto que es la: “(...) instancia de carácter extrajudicial en la que patronos y trabajadores deberán intentar resolver mediante convenio

suscrito entre ambas controversias que han surgido con ocasión del trabajo dentro del centro de trabajo que urgen de una solución inmediata (...)”.

(p. 72)

El arreglo directo, sólo puede entablarlo el grupo coaligado de trabajadores, con la finalidad de arribar a determinados arreglos satisfactorios para los involucrados y cuando la negociación conduzca a un arreglo.

Al conformarse uno de los consejos o comités *ad hoc* se debe informar a la Inspección General de Trabajo, por medio de un aviso dentro de los cinco días siguientes al nombramiento. De inmediato si hay arreglo se suscribe acta de lo acordado y se envía copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. Si no hay acuerdo, se puede presentar la demanda colectiva con el pliego de peticiones que no fueron convenidas, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

En ese sentido, es indispensable hacer mención que, como similitud tanto en la vía directa como arreglo directo, el procedimiento que se prosigue es el mismo desde el momento en el que se plantea el conflicto colectivo

económico social al momento de entregar la demanda con el pliego de peticiones ante el órgano con jurisdicción privativa.

Desde que se perfecciona lo establecido tanto patronos y trabajadores no pueden tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos. Dentro de las veinticuatro horas siguientes al tenerse como planteado el conflicto colectivo se notifica a la otra parte para nombrar una delegación análoga. También, dentro de las doce horas siguientes a dicho planteamiento se procederá a la formación del Tribunal de Conciliación, declarándose competente y convocando a ambas delegaciones para su comparecencia, la cual se debe de llevar a cabo dentro de las treinta y seis horas siguientes.

El Tribunal de Conciliación, con la presencia de ambas partes dos horas antes de la señalada para la comparecencia, oye separadamente en una hora a cada parte, respectivamente. De inmediato, se delibera y propone los medios o bases generales de arreglo o convenio. Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio. Por el contrario, si las recomendaciones propuestas por el tribunal no fueren aceptadas puede repetirse la conciliación por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. Si no hay arreglo en la conciliación puede someterse el asunto al arreglo de arbitraje laboral,

ya sea de manera potestativa u obligatoria, según corresponda. El Tribunal de Arbitraje se declara competente y dicta laudo dentro de los quince días siguientes, el cual se considera sentencia colectiva.

Cabe mencionar que en este laudo arbitral el Tribunal de Arbitraje puede resolver con libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas, lo cual es conocido como *ultra petita*. En contra de este laudo arbitral se puede interponer el recurso de apelación dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo. De inmediato se llevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social para que esta dicte sentencia definitiva dentro de los siete días siguientes, salvo que previo se ordene alguna prueba para mejor proveer el cual se debe de efectuar dentro del plazo de diez días.

Ahora bien, continuando con el proceso, si no hubo arreglo en la conciliación y tampoco se optó por la diligencia del arreglo de arbitraje, el Tribunal de Conciliación levantará un informe cuya copia remitirá a la Inspección General de Trabajo. Dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación y en caso de no haber arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede solicitar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que se pronuncie sobre la

legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga o paro, emitiendo el auto respectivo. De igual forma se consulta a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social remitiendo los autos, para que se pronuncie de manera definitiva sobre el asunto dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, notificando lo resuelto.

Si la huelga fue declarada legal, los trabajadores gozan de veinte días para estallarla. Por otra parte, si el paro se declara legal, los patronos tienen el plazo de tres días para estallararlo, el cual se comenzará a contar desde el vencimiento del mes en el que se presentó el aviso pertinente a los trabajadores.

Además, es menester establecer que cualquiera de los delegados de las partes puede requerir al respectivo juez, en cualquier momento posterior a la declaratoria de la legalidad del movimiento, que se pronuncie sobre la justicia o injusticia del mismo. En ese sentido, el órgano jurisdiccional privativo debe de pronunciarse al respecto dentro de los quince días siguientes.

De esta manera se evidencia entonces que las organizaciones de patronos y trabajadores cuentan con procedimientos que permiten el conocimiento, tramitación y resolución de sus respectivos conflictos económicos

sociales, así como la posibilidad de ejercer los derechos sociales de huelga y paro como medios de presión o manifestación colectiva para lograr sus respectivos intereses comunes. Todo lo anterior, con la finalidad de alcanzar soluciones y acuerdos que permitan proteger los intereses y derechos de ambas partes laborales.

### **Diferencia entre el arreglo directo y la vía directa**

El arreglo directo y la vía directa son formas que se pueden aplicar ante la necesidad de solucionar alguna controversia entre patronos y trabajadores. Sin embargo, es necesario puntualizar algunos aspectos en los cuales se distinguen una de otra evitando cualquier equívoco en las aplicaciones estas. El primer ámbito en el cual se distinguen es la forma en la cual se debe de documentar el acuerdo al cual se logró alcanzar en cada una. El arreglo directo se hace constar en un acta; mientras que la vía directa se establece en el pacto colectivo de condiciones de trabajo. Otro módulo es en virtud de las formalidades que se deben de cumplir en el arreglo directo y en la vía directa. En la primera forma no se instituyen requisitos indispensables para su validez; por otro lado, en la vía directa es necesario que sea por medio escrito.

Como tercer elemento se puede señalar la duración en la que se debe de acordar la solución respectiva, ya que en la vía directa existe el plazo de treinta días; en contraposición, en el arreglo directo se carece de algún plazo. Además, en virtud del sujeto que promueve cada uno de estos mecanismos de solución de controversias, el arreglo directo solo puede ser iniciado por un grupo de trabajadores no sindicalizados; la vía directa es promovida por algún sindicato de trabajadores. Por otra parte, el acta de arreglo directo se debe de emitir con una copia legalizada, remitiendo esta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo las partes quienes se quedan con el acta original; en cambio, en la vía directa al autorizarse el pacto colectivo de condiciones de trabajo se extienden tres ejemplares uno para cada parte y el tercero se envía al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Otro aspecto distinto entre estas dos figuras jurídicas laborales radica en que el pacto colectivo de condiciones de trabajo celebrado en la vía directa es necesario que se homologue por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; mientras que en el arreglo directo no es menester la homologación del acta. Además, el acta sentada en el arreglo directo no tiene carácter de ley profesional; en contrario, en la vía directa al autorizar el pacto colectivo de condiciones de trabajo automáticamente es ley entre las

partes, afectando contratos individuales y colectivos, tanto los celebrados antes, durante y después de este.

De esta manera se evidencia la participación las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, como lo son por ejemplo los grupos coaligados, aplicando las formas de solución de conflictos como el arreglo directo, plasmando la forma en la cual solucionan las controversias suscitadas por medio de acta o si no se obtiene algún acuerdo, aplicando las formas de expresión colectiva como la huelga o el paro, al someter el conocimiento, tramitación y resolución del litigio ante los órganos jurisdiccionales privativos en materia laboral. Todo lo anterior derivado de las disposiciones legales tanto nacionales como internacionales que en dicho ámbito ha reconocido y establecido el Estado de Guatemala.

Cabe señalar, por lo tanto, que si bien en el Estado guatemalteco se encuentra diversa regulación nacional e internacional en materia de Derecho Colectivo del Trabajo la cual determina el actuar de los trabajadores o patronos con deseo de organizarse para resolver algún asunto en el cual se presente disputa en virtud de la discrepancia de intereses, los empleados son víctimas de amenazas, cambio de las condiciones en la prestación del trabajo o persecución por parte de los patronos, por ejemplo, impidiendo así el pleno ejercicio de los derechos

constitucionales. Lo anterior, derivado de la ineficacia del Estado de Guatemala en la ejecución e inspección idónea de toda la normativa en dicho ámbito.

## Conclusiones

Se violan los derechos constitucionales de los trabajadores participantes en un grupo coaligado, al no garantizar y hacer efectivos los derechos y garantías que establece la Constitución Política de la República de Guatemala para los empleados integrantes de esta organización laboral.

Las represalias por parte del sector patronal como las amenazas, el cambio de las condiciones del prestación del trabajo o persecución en contra de los grupos coaligados o comité *ad hoc*, se pueden manifestar desde el momento de iniciar cualquier forma de asociación de trabajadores para la defensa o mejoramiento de los intereses y derechos comunes de estos últimos, es decir, los empleados, con la implementación del mecanismo legal para solución de conflictos y/o condiciones de trabajo.

La resolución de consecuencias que enfrenta el trabajador al incorporarse a un grupo coaligado o comité *ad hoc* y que afectan su integridad y ámbito laboral es posible con la idónea aplicación e inspección de la ejecución de normas jurídicas nacionales e internacionales en materia de Derecho Colectivo del Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los

Derechos Sociales del Trabajador, Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho Sindicalización, Convenio 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva; y Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectivo.

## Referencias

### Libros

Alvarado Sandoval, R., & Gracias, J. A. (2011). *El notario ante la contratación civil y mercantil*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

Camacho, O. (2018). *Cómo se forma una asociación solidarista en Guatemala*. Guatemala: [s.e.].

Chicas Hernández, R. A. (2005). *Derecho colectivo del trabajo*. Guatemala: Talleres de Litografía Orion.

Corte de Constitucionalidad. (2017). *Constitución política de la república de Guatemala*. Guatemala: Editorial Serviprensa, S.A.

De la Cueva, M. (2007). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Fernández Molina, L. (2007). *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: IUS-ediciones.

Franco López, C. L. (2005). *Derecho sustantivo colectivo del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

Franco López, C. L. (2008). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fenix.

Izaguirre Navarro, H. O. (2012). *Compendio de derecho del trabajo de Guatemala*. Guatemala: Editorial Serviprensa, S.A.

López Larrave, M. (2003). *Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo*. Guatemala: Editorial Universitaria.

## **Diccionarios**

Cabanellas, G. (1988). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

Chávez Castillo, R. (2007). *Diccionario de derecho del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Linares, L., e Hidalgo, R. (2009). *Diccionario municipal de Guatemala*. Guatemala: Editorial Serviprensa, S.A.

Ossorio, M. (1981). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.

## Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala: Editorial Tipografía Nacional de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961). Decreto 1441. *Código de Trabajo*. Guatemala: Editorial Ayala Jimenez Sucesores.

Congreso de la República de Guatemala. (1986). Decreto 71-86. *Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado*. Guatemala: Editorial Ayala Jimenez Sucesores.

Jefe del Gobierno de la República de Guatemala (1964). Decreto-Ley 106 *Código Civil*. Guatemala: Editorial Ayala Jimenez Sucesores.

Presidente Constitucional de la República de Guatemala. (1998). *Reglamento de inscripción de Asociaciones Civiles*. Guatemala: Editorial Ayala Jiménez Sucesores.

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris: Editorial Ayala Jiménez Sucesores.

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York: Editorial Ayala Jiménez Sucesores.

Organización de los Estados Americanos. (1947). *Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador*. Brasil: [s.e.].

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho Sindicalización*. San Francisco: Editorial Ayala Jiménez Sucesores.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *Convenio 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva*. Ginebra: Editorial Ayala Jiménez Sucesores.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva*. Ginebra: [s.e.].