



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Coalición como medio de resolución de conflictos
laborales frente a los sindicatos**
(Tesis de Licenciatura)

Olivia del Carmen Valles Chávez

Guatemala, octubre 2023

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Coalición como medio de resolución de conflictos
laborales frente a los sindicatos**
(Tesis de Licenciatura)

Olivia del Carmen Valles Chávez

Guatemala, octubre 2023

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Olivia del Carmen Valles Chávez**, elaboró la presente tesis, titulada **Coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 5 de mayo de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesor del estudiante **Olivia Del Carmen Valles Chavez**, ID 000132047. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brinde acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada “**Coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos**”.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Laura Irene Balcarcel Remón

Laura Irene Balcarcel Remón
Abogada y Notaría



Licda. Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria
Correo: ideleon.upana@gmail.com

Guatemala, 17 de julio del 2023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

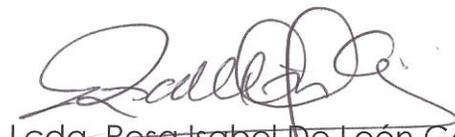
Respetuosamente me dirijo a ustedes, en referencia a mi nombramiento como **revisor metodológico** de la tesis del alumno **Olivia del Carmen Valles Chávez**, ID número **000132047**, titulada **Coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos**

Al respecto manifiesto que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, verificando que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,


Lcda. Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria

*Rosa Isabel De León Godoy
Abogada y Notaria*



En la ciudad de Puerto Barrios, del departamento de Izabal, el día doce de septiembre del año dos mil veintitrés, siendo las once horas, yo, **JULIO CESAR CHACON LINARES**, Notario, número de colegiado dos mil cuatrocientos uno (2401), me encuentro constituido en mi oficina profesional ubicada en la novena calle, catorce avenida de la ciudad de Puerto Barrios, del departamento de Izabal, soy requerido por **OLIVIA DEL CARMEN VALLES CHÁVEZ DE CATALAN**, de cuarenta y un años de edad, casada, guatemalteca, Perito Contador, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) dos mil novecientos cuarenta y dos, cuarenta y cuatro mil trescientos cuarenta y cuatro, mil ochocientos uno (2942 44344 1801), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** La requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterada por el infrascrito notario de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento la requirente: I) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“Coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos”**; II) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y III) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, quince minutos después, la cual

consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, 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 BJ guion y número cero setecientos setenta y cuatro mil ochocientos treinta y tres (BJ-0774833) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro ocho millones seiscientos cuarenta y tres mil cuatrocientos veintisiete (8643427). Leo íntegramente lo escrito a la requirente, quien enterada de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



ANTE MÍ:



JULIO CESAR CHACON LINARES
ABOGADO Y NOTARIO

001.2401



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **OLIVIA DEL CARMEN VALLES CHÁVEZ**
Título de la tesis: **COALICIÓN COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES FRENTE A LOS SINDICATOS**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Laura Irene Balcarcel Remón de fecha 5 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Rosa Isabel De León Godoy de fecha 17 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Puerto Barrios, departamento de Izabal, el día 12 de septiembre del 2023 por el notario Julio Cesar Chacon Linares, que contiene declaración jurada de la estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 26 de septiembre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

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



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

DEDICATORIA

A Dios: primeramente, por mostrar siempre su misericordia para conmigo, por acompañarme siempre, dándome de su sabiduría para tomar decisiones, por levantarme con amor cuando me caía y me daba razones para seguir sin desmayar, poniéndome ángeles en el camino para apoyarme siempre.

A mis padres: *María Tereza Chávez Aguilar*, mujer ejemplo de perseverancia y amor por sus hijos, a mi padre biológico *Pablo Valles Pocasangre* que contribuyó para que existiera y a mi padre de crianza *Miguel Ángel Trigueros Guerra* (QPD) porque fue una de las fuentes de inspiración para demostrar que los sueños se logran con dedicación y perseverancia.

A mis hermanos: Jimmy Rigoberto Chávez, Mariela de los Ángeles Trigueros Chávez, Karis Jazmín Trigueros Chávez y Belén Trigueros Chávez por el apoyo incondicional que siempre me brindaron y que los amo como si fueran mis hijos.

A mis Sobrinos: Jimmy Chávez, Mineyly Ruiz, Dulce María Chávez Soto, Christopher y José Miguel Trujillo Trigueros; Daniel y Diego Osegueda Trigueros; Miguel, Deiner y Ian Muñoz Trigueros. Ellos siempre serán mis niños y una de las inspiraciones para seguir adelante

A mi esposo: Julio Fernando Catalán Bracamonte; por su valioso apoyo incondicional, brindándome su hombro para llora, motivándome, creyendo siempre en mí y brindándome su amor.

A mi hija: que es mi regalo de Dios, el amor de Dios concretado en mi vida, por ser mi mayor motivación para seguir adelante, por su apoyo incondicional, por sus bellas palabras cuando pensaba desmayar, porque siempre confió en mí, siempre me decía “mami tu puedes”, “mami eres una hija de Dios y todo lo puedes en Él. No tengo palabras para agradecer a Dios su existencia en mi vida te amo Angela Sofia Catalán Valles.

A mis Amigos: que a lo largo de la vida me han apoyado, impulsándome a ser mejor cada día y para todos aquellos que un día también me inspiraron a lograr mis metas.

A los Maestros y Licenciados: que enseñaron a lo largo de mi existencia, por contribuir en mi formación, y a la facultad que me brindó la oportunidad de crecer y brindarme los conocimientos que hoy me convierten en una profesional del Derecho.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
La coalición	1
Los sindicatos	15
Diferencia entre la protección legal de la coalición y el sindicato	36
Conclusiones	56
Referencias	58

Resumen

Al investigar el tema de las conciliación y la forma en que se utiliza como medio para resolver los conflictos de carácter colectivo en las relaciones laborales, en el derecho laboral existen entre sus características procesales, la celeridad, la inmediación procesal, y otras que permiten mantener la armonía entre patrono y trabajadores, esta armonía puede verse en conflicto cuando existe negativa de parte del patrono para mejorar las condiciones de trabajo dando lugar a controversias, surgiendo a la vida conflictos laborales, existe protección para las clases laborales y medios de resolución, como son las coaliciones y los sindicatos a través de la conciliación. Sin embargo, esa protección no es igualitaria para los grupos coaligados frente a los grupos sindicalizados, aunque los dos tienen la misma finalidad que es la resolución de conflictos y la representación de un grupo de trabajadores.

En este estudio de investigación monográfica, se abordó el tema coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos. El objetivo general fue comparar las condiciones de la coalición frente a los sindicatos, para establecer diferencias que existen en la legislación en cuanto a su protección e inamovilidad de sus miembros. El primer objetivo específico consistió determinar la regulación legal, las condiciones, las ventajas y las desventajas de la coalición. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a establecer, si existen diferencias entre las

coaliciones frente a las condiciones de los sindicatos. Luego de analizar las legislaciones aplicables se concluyó que las coaliciones, son creadas con los mismos propósitos que los sindicatos, la defensa, la representación de los grupos de trabajadores; no cuentan con una regulación legal similar.

Palabras clave

Coalición. Sindicatos. Garantías. Conflictos colectivos de trabajo.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos, esta investigación fue realizada, tomando en cuenta la importancia que tienen, las agrupaciones para la defensa de los derechos de los trabajadores, amparados por los diversas leyes u ordenamientos jurídicos que fueron creados y ratificados en el país, como lo es la constitución, y los convenios internacionales de las organizaciones el trabajo, donde establecen las formas y los derechos de las diferentes agrupaciones en defensa de los trabajadores, así como su integración y funciones, los derechos que tiene cada trabajador de pertenecer a cualquier agrupación que le parezca favorable y conveniente, para que lo represente en sus derechos laborales.

El objetivo general de la investigación será comparar las condiciones de la coalición frente a los sindicatos, para establecer diferencias que existen en la legislación en cuanto a su protección e inamovilidad de sus miembros. El primer objetivo específico es determinar la regulación legal, las condiciones, las ventajas y las desventajas de la coalición; mientras que el segundo es si existen diferencias entre las coaliciones frente a las condiciones de los sindicatos; en estos objetivos se dejarán en claro cada una de esas diferencias que se encuentran en estas agrupaciones laborales,

aunque las dos se integran para un mismo fin, existe diferencia, entre ambas, tipificadas en la ley.

Las razones que justifican el estudio consisten en determinar las diferencias que existen en la legislación, en cuanto a la regulación de las coaliciones y los sindicatos. Además, el interés de investigar el tema radica en que se hará un análisis comparativo entre las dos figuras que se investigan para determinar sus diferencias. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación es la monográfica, ya que trata un tema específico, único, delimitado y preciso, tomando como referencia conceptos doctrinarios y legales. En cuanto al contenido, en el primer subtítulo se estudiará la coalición, en el segundo los sindicatos y finalmente en el tercero, diferencia entre la protección legal de la coalición y el sindicato.

Coalición como medio de resolución de conflictos laborales frente a los sindicatos

La coalición

En el derecho laboral existen entre sus características, la celeridad, la inmediación procesal, y otras más que permiten mantener la armonía en donde trascienden las relaciones laborales entre patrono y trabajadores, las cuales pueden verse en conflicto cuando existe negativa de parte del patrono para efectuar mejoras en las condiciones de trabajo dando lugar a controversias. En el derecho laboral, existen medios de resolución en los conflictos colectivos de carácter social y económico, para solución de conflictos laborales colectivos, existen medios a través de cuales se busca una solución pronta y pacífica, para evitar llegar a instancias procesales mayores, entre estos procedimientos especiales se encuentran, arreglo directo, la conciliación y el arbitraje. citaran algunos autores con las definiciones de las coaliciones laborales siendo éstas, uno de los instrumentos en la conciliación de estos.

De la Cueva, M. (1970) define la coalición como:

El derecho de los patronos y obreros para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses admite que lo hagan por la vía sindical o en su caso que acudan solamente, a la asociación profesional, y es de esa manera, que alcanza un significado distinto, no necesariamente vinculado al derecho del trabajo, (1970 p. 228).

Cabanellas, (1968) sobre el particular afirma:

La coalición, en significado amplio equivale a unión, alianza o liga, o convenio para una acción determinada o un fin concreto, constituye un concierto o acuerdo entre trabajadores o patronos para plantear un conflicto colectivo de trabajo. La coalición se concierta para afrontar un antagonismo o se estructura en el curso de un conflicto agudo (p.p. 253, 254).

Para comprender mejor lo qué es una coalición, se puede decir que la sociedad es un ser colectivo compuesto de diferentes intereses, característicos del hombre, trabajando, según un plan determinado, con vistas a un fin común. Diversas son las tendencias asociativas que dan origen a sociedades de diversa dimensión, ha sido necesario que el espíritu de asociación se consolide, formalizando en agrupaciones en los distintos géneros de las actividades humanas porque el hecho es, que los hombres se unen, unos a otros con un fin, por muchas razones ya sean éstas familiares, políticas, ideológicas, intelectuales, artísticas, sociales, profesionales, sin dejar fuera las laborales, siendo éstas las que dan origen a las coaliciones derivado a los conflictos que surgen referente a la diversidad de opiniones, derechos y obligaciones que se hace necesario defender si son vulnerados.

Derivado de las definiciones anteriores, se puede decir que una coalición es la organización de un grupo de trabajadores, que se unen con el fin primordial de defender un grupo colectivo de trabajadores en sus derechos que pueden ser vulnerables ante los conflictos entre patronos y trabajadores, siendo este grupo la representación total de los trabajadores

ante los patronos, para poder llegar a obtener acuerdos favorables a través de una conciliación entre ambos, una coalición es reconocida por el derecho colectivo de trabajo, es entre acuerdos de trabajadores para llevar sus quejas e inconformidades ante los patronos o representante, pero éstos son de carácter temporal, sin embargo tienen reconocimiento legal.

Historia de las coaliciones

Es de suma importancia el origen de éstas, ya que es necesario conocer el pasado para comprender el presente y prepararse para un futuro, pues la historia de estas agrupaciones abrirá un panorama más amplio, para comprender cuál ha sido la razón más importante de su surgimiento, sus objetivos, sus fines y sus avances que ha tenido a lo largo del tiempo, y conocer cuáles han sido los cambios más importantes que se han logrado en la lucha que éstas han tenido, en la actualidad aún existen y tienen funciones bien delimitadas, con características únicas, siendo una de ellas la unificación como grupo laboral para la defensa de los intereses y los derechos que están siendo vulnerados, con un fin que es conciliar las diferencias que existen entre los patronos y trabajadores.

Algunos tratadistas de los cuales se ha hecho mención con anterioridad han coincidido en el análisis del nacimiento de las coaliciones durante casi todo el curso del siglo pasado, los diversos Estados, por sus gobiernos, trataron de ignorar la existencia del problema que podría surgir de la

coalición de los diversos elementos integrantes de la producción; esta pretensión absurda de ignorar la formación de coaliciones provocó la agudización de aquel problema, convirtiéndose en grave para el orden público. aquello que no era más que una simple agrupación, desestabilizó por completo a los gobernantes y a los que poseían el poder. Se trató de orillar el problema creado con la aparición de las primeras organizaciones colectivas ignorando su existencia, pero no se concedía a las agrupaciones el papel preponderante en la nueva organización del trabajo.

En un mismo sentido se puede determinar que la coalición nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción al abandono en que se encontraban los problemas que afectaban a las masas obreras, eran uno de los más graves peligros que salía al paso de la corporación de oficios. Y había que terminarlo, los legisladores consideraron la coalición como un delito contra la libertad industrial, contra las leyes de la economía era llevado hasta el punto de prohibirse, como atentatorios a los derechos del hombre, todo acuerdo tendiente a crear normas, con el objeto de conseguir un mejoramiento de las condiciones de trabajo; la coalición de trabajadores y el convenio colectivo de condiciones de trabajo, como forma de resolver las controversias surgidas entre el patrono y los trabajadores coaligados con ocasión del trabajo.

En Guatemala, las coaliciones en nuestra historia colonial en la que consta que los artesanos fueron famosos por sus obras, principalmente los maestros dedicados a la elaboración de imágenes religiosas y construcción de edificios e iglesias, a falta de leyes nuevas de trabajo desde 1871 se aplicó fundamentalmente el viejo derecho español. Con la revolución liberal del General Justo Rufino Barrios, se inició la fase de la codificación emitiéndose el Código Civil, el Penal, de Procedimientos, etc. No obstante, esta inquietud por la emisión de leyes, el poder público no se preocupó por emitir una ley específica de trabajo, sin embargo, éstas en el momento no eran tan completas, pero fue el principio del nacimiento de nuevas leyes que revolucionaron el respeto por los grupos que se organizaron con el fin de defender sus derechos.

Continuando con la historia, durante el régimen liberal se fueron gestando las primeras organizaciones de artesanos con un carácter predominantemente mutualista, que se expresaba a través de cajas de ahorro, asistencia por enfermedad, programas de instrucción, capacitación y socorro mutuo, conformadas tanto por artesanos dueños de talleres, los operarios que trabajaban con ellos, como por trabajadores independientes. La creación de las primeras sociedades de artesanos, fue a partir del 15 de junio de 1877, con la Sociedad Central de Artesanos¹⁸ que fue realmente una coalición, debido a que no se fundamentó en ninguna legislación, y el 15 de marzo de 1,881 con el nacimiento de la Sociedad de Artesanos de Quetzaltenango, que se fundamentó en la Ley Constitutiva de Guatemala,

promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente el 11 de diciembre de 1879, Constitución en la que por primera vez se estableció el derecho de asociación genérico, siendo este de suma importancia para los trabajadores.

También se puede observar, que dichas organizaciones de trabajadores respondían a las necesidades económicas inherentes, implicaba el fomento a la propiedad privada y la iniciativa individual de cada propietario, no solo se enfocaban en el interés de los trabajadores, sino en todo el ámbito laboral favorable para todos. Eran necesarias para desarrollo económico, en tanto les fue posible, el desarrollo técnico de la industria, al establecer condiciones de capacidad la obra maestra para pasar de un grado a otro en la escala gremial. Ellas lograron, efectivamente, la libertad de trabajo, frente al por parte del gobierno de José María Reyna Barrios, asociación que existe a la fecha. (Chicas Hernández, 2005, p.p.58-59).

Se puede decir que el hombre siempre ha tenido la necesidad de formar grupos sociales para poder satisfacer cada una de las necesidades en cualquiera que sea el ámbito que se desenvuelva, cuando nació la sociedad y se clasificaron las clases sociales, en lo laboral se ha conocido a través de la historia que ha existido muchos atropellos a las clases sociales de menor jerarquía económica, siendo estos los que prestaban su mano de obra mucho más barata y eran explotados por los estratos sociales

más altos, vulnerando los derechos físicos, económicos y sociales de los mismos de ahí nació la lucha entre obrero y patronos, estas agrupaciones son con fines de defensa para proteger los intereses vulnerados ya antes mencionados. Y es así como nace lo que se conoce como coalición laboral y por lo consiguiente estas son las que dan origen a otras agrupaciones que se analizarán más adelante.

En esta forma se observa la importancia de esta, puesto constituye un soporte de las instituciones del Derecho Colectivo Laboral, para resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores, es decir que sin ella no podría existir otras agrupaciones que en la actualidad son muy importantes y reconocidas de muchas maneras. en la práctica la coalición tiene una aceptación en la legislación, mas no goza de las mismas garantías que otras agrupaciones tiene; en base a lo expuesto se hace necesario hacer una definición de lo que es un conflicto laboral y comprender mejor la función de las coaliciones y la función frente a los mismos, pues sin estos las agrupaciones de trabajadores no tendrían sentido de existir.

En este sentido Krotoschin (1948) define los conflictos laborales colectivos como:

Es la controversia colectiva que involucra a una cantidad de trabajadores en forma colectiva, es decir, relativo a cuestiones que les conciernen en forma grupal. Es claro, que tanto los conflictos individuales y colectivos, pueden versar sobre derechos, la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos es, que el conflicto individual involucra a un

trabajador o un grupo de trabajadores, pero actúan en forma individual, o se refiere a la ejecución de sus contratos individuales de trabajo. Todo lo contrario, a los conflictos colectivos de trabajo, pues en éstos los trabajadores actúan de manera grupal o colectiva, para alcanzar los objetivos que se ven involucrados en ese conflicto formando las coaliciones laborales (pág. 140- 143).

Se puede coincidir que la coalición basada en la historia, es una forma de organizarse de manera pacífica y obtener resultados positivos en algunas ocasiones, siempre se forman con ese propósito, aunque no basta únicamente la buena voluntad para lograr los objetivos por lo que se ha observado que a través del tiempo ha sido necesario valerse de medios de coacción para ejercer cierta presión sobre los grupos que poseen el poder, la historia manifiesta que los grupos trabajadores en defensa de sus derechos, han ido creando esos medios de coacción para poder ser escuchados de una u otra forma y lograr así los beneficios que a lo largo del tiempo han alcanzado en beneficio de sus representados, aunque se debe dejar claro que las luchas laborales también han sido causa de derramamiento de sangre en defensa de sus derechos, y la lucha no ha sido fácil.

Fundamento legal

Es necesario que se conozca y fundamente legalmente, los derechos en los cuales se basa la creación de esta agrupación que se está analizando y los derechos que tienen los trabajadores frente a los conflictos colectivos económicos y sociales que surgen al momento de estar frente a la controversia de patronos y trabajadores, y a si comprender de una manera más clara y precisa cuales son las funciones u objetivos de estas y la razón de su existencia. Las coaliciones se ha descrito que son medio de defensa de los grupos trabajadores para hacer valer los derechos que la ley otorga, al momento de que estos pueden ser vulnerados de una u otra forma. Aunque no solo son las colaciones las agrupaciones para la defensa de estos derechos sino también están los sindicatos, siendo estos los que más fuerza tienen como agrupación laboral.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, (1985), se reconoce el derecho de asociación de la siguiente manera:

“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”. (artículo 34). Este ordenamiento establece el derecho que se tiene para poder pertenecer a determinado grupo de coalición o sindical, este derecho es reconocido de manera universal, sin limitar a determinado grupo, la libertad es el derecho de elección a cuál pertenecer.

El arreglo directo lo regula el Código de Trabajo (1961) de la siguiente manera:

Patronos y trabajadores trataran de resolver su diferencia por medio del arreglo directo, con la sola intervención e ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. A efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargaron de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes, de conformidad con la presente ley (artículo 374). Este arreglo es la forma de conciliar y resolver los conflictos que resultan de las diferentes controversias laborales que existen, tanto entre patronos y trabajadores y viceversa.

La conciliación, está regulada por el Código de Trabajo (1961) de la siguiente manera:

Cuando en el lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaboraran y suscribirán un pliego de peticiones, en el que , asimismo designaran a tres delegaos, que conozcan muy bien las causad que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum de conformidad con la presente ley (artículo 377). Esta conciliación es la forma de llegar a los cuerdos que sean favorables para ambos grupos, patronos y tragadores y mantener la armonía y que prevalezca la paz en el entorno laboral.

Con relación a las regulaciones anteriores, se puede concluir que la conciliación es un medio de solución de controversias a través de la coalición. La formación de una coalición para representación de los trabajadores se da cuando estos no se encuentren sindicalizados, las coaliciones no tienen una regulación legal expresa; sin embargo, su creación está basada en un derecho fundamental que la constitución Política contempla y es el derecho de agrupación, que se encuentra regulada en los artículos anteriormente mencionados de este cuerpo legal, es aquí en este punto de la regulación que se observa la desprotección a los integrantes de esta. Pues no tienen una regulación clara, precisa.

También se puede advertir que las únicas limitaciones para su existencia son, el respeto a los derechos de terceros, el orden público y en efecto la libertad de asociación es un derecho constitucional es decir que reconoce el derecho humano de asociarse voluntariamente con otros individuos para lograr los fines y objetivos, es aquí donde el Estado garantiza el respeto y la protección de cualquier limitación, siempre y cuando cumplan con lo establecido en la ley sin violentar el derecho a terceros o contravenir el orden público, y en cualquier circunstancia que estos derechos sean violentados de alguna manera, se interpretará de la manera más favorable para los trabajadores.

Tanto la libertad sindical y de asociación como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo OIT C0986 (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que establece:

La importancia de adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo convenio C0986 (artículo 4).

Características de la Coalición

Con relación a lo que se ha analizado hasta el momento y con base a su historia, se pueden realizar las siguientes características:

- Tiene un fin determinado: porque persigue la negociación a través de la conciliación, para la solución de los conflictos existentes.
- Temporal, se extingue cuando se obtiene el fin que se deseaba concretar o que motivo a la creación de esta.
- Falta de reconocimiento: en las primeras épocas donde aparecieron las mismas no tuvo un reconocimiento legal.
- Perseguida y mal vista: las primeras coaliciones siempre sufrieron persecución, tomándolas como fuentes de detención al desarrollo y a la seguridad social

Temporalidad de la coalición y sus desventajas

Al hablar de temporalidad se hace referencia a la falta de permanencia o de duración en alguna cosa. Se dice que la coalición es temporal porque tiene una duración determinada, limitada por su carácter transitorio y no

de carácter permanente, estas se forman para una defensa pronta de los derechos laborales de una colectividad frente a los patronos, esta también se extingue de forma rápida ya sea resuelva o no el conflicto, el estado transitorio de la coalición no tiene continuación. Lo provisional de las coaliciones no trasciende más allá, sino que se disuelve inmediatamente al terminar la etapa de la conciliación en el conflicto colectivo social y económico que se haya en discusión en ese momento.

En el mismo contexto de la coalición se delimita lo que son las desventajas de éstas, en la conciliación que ejercen sus integrantes al momento de representar al grupo de los trabajadores; se pueden mencionar algunas, que más se observan a través del desarrollo de la investigación:

- Desprotección: Al finalizar de conciliar deja a los que forman parte de ella en una absoluta desprotección jurídica ante posibles represalias patronales.
- Recibe el apoyo: Pero no puede afiliar a ningunos de los trabajadores, porque este está integrado solamente con tres miembros que representaran al grupo en general.
- No está legitimado para el cobro de cuotas a quienes le prestan su apoyo, pues no tiene la legitimación jurídica para poder realizar dichos cobros al grupo, pues no tiene la personalidad jurídica para poder hacerlo efectivo.

También se observa de las coaliciones en la resolución de conflictos, los miembros no tienen una protección especial, de acuerdo nuestra legislación, aunque si establece el derecho de libre asociación de los trabajadores. En el artículo 34 de nuestra ley suprema, que es nuestra Constitución Política de la República, como ya ha sido referenciado con anterioridad. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y

sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley; esta misma ley, si bien es cierto que reconoce ciertos derechos, también se puede decir que no reconoce la estabilidad de los trabajadores que forman estas agrupaciones. Como lo hace con otras agrupaciones que se verá más adelante.

Si se da una mirada a la historia de estas, se puede determinar que estas existieron por razones, donde las circunstancias que rodearon la vulnerabilidad de los derechos laborales por las clases sociales más poderosas obligaron a las clases trabajadoras a formar estas agrupaciones, para defender sus ideales frente a la jerarquía opresora, desde ese entonces, siempre se han visto de manera desprestigiosa y como una fuente que estanca el desarrollo económico y social. Sin embargo, cuando surgieron no existía una legislación, pero con el transcurso del tiempo, se dio la creación de un ordenamiento jurídico más completo; pero, aun así, no se ha reconocido estas agrupaciones como se esperaba que fueran reconocidas, más no así sentaron precedente para otras agrupaciones que sí, están reguladas en la Ley.

Continuando el enfoque de lo que son las desventajas de éstas, se puede concluir diciendo que; es cierto, las coaliciones cuentan con la regulación en el derecho laboral, en el ordenamiento jurídico, mas no de una protección expresa al momento de su formación, como la que cuentan otras agrupaciones reguladas en la misma ley. Por esa razón se concluye

que las desventajas de las coaliciones son muchas, su estabilidad, su protección contra las represalias de los patronos, pues pueden ser motivos de despidos al momento de lograr conciliar en los conflictos laborales, en los cuales median en representación de los grupos trabajadores.

Disolución de las coaliciones

La disolución consiste en la extinción o término final de la existencia de la coalición. Las causas de dichas disoluciones pueden ser:

Por lograr el objetivo: cuando los trabajadores y patronos y viceversa deciden ponerle fin al conflicto surgido entre ambos, aceptando las pretensiones, o bien mediante la celebración de negociación colectiva; o por la constitución de una asociación profesional como el sindicato.

Cuando no puede lograr su objetivo: por ejemplo, se plantea un conflicto colectivo de trabajo cuya finalidad es el despido de un jefe, pero el cual es improcedente, entonces ésta se disuelve.

Forzosa: en el caso de perseguir fines distintos a los permitidos por la ley, a dichas organizaciones de trabajadores o patronos; o bien estallar una huelga o paro sin la debida autorización de la autoridad competente, etc.

Por inaccesibilidad, por el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo distintos a los que admite la legislación, ejemplo: que no sean de carácter económico social, para tener la representatividad del movimiento coaligado, por la preexistencia de una asociación profesional en el lugar del conflicto. Por tal razón no tendría esa accesibilidad a existir. (Chacón Linares 1979, p.p.25-37)

Con relación a las diferentes formas de disolución de las coaliciones que señala Chacón Linares, se puede determinar que para que una coalición continúe debería de transformarse en un sindicato, sin embargo, es uno de

los motivos por los cuales se disuelve, pues deja de ser una agrupación transitoria y se convierte en una permanente; así de la misma manera puede disolverse, cuándo no persiga objetivamente su función como tal, o pierda el enfoque de su existencia y por ello no tendría razón de su existir; y otra de las razones por las cual se disuelve es porque ha alcanzado el objetivo principal de su existencia, que es conciliar los conflictos colectivos de carácter económico y social, por la cual se ha dado la controversia, dando lugar a su disolución, pues esta no es de carácter permanente; así como todo tiene un principio también puede tener un final, aunque varía son las circunstancia que influyen.

Los sindicatos

Para poder comprender lo que son los sindicatos se tiene que mencionar por qué ha sido necesario el derecho de asociación laboral, en el análisis de la historia que se ha estudiado en el desarrollo de las coaliciones, podemos mencionar que fue necesario asociarse, pues en la evolución y el desarrollo en la industria fueron violentados los derechos de los trabajadores, y es esto lo que dio origen a las organizaciones de grupos trabajadores para poder defender sus derechos, organizándose de una menor manera, al principio no fueron reconocidas y al contrario eran tildas tales asociaciones como ofensivas que iban contra los principios humanos y al desarrollo integran de la sociedad, por esa razón esas agrupaciones

eran perseguidas y violentados sus derechos, basándose en el poder pues no habían leyes que los protegieran, sin embargo estas agrupaciones sentaron precedente en nuestra legislación.

Las asociaciones dieron origen a los principios, normas fundamentales que fueron insertados en los marcos jurídicos que marcaron el cambio de las asociaciones, se puede decir entonces, que las agrupaciones sociales laborales son las que dan origen a la asociación profesional o sindicatos, y gracias a esa lucha se ha logrado que sean reconocidos legalmente en las leyes constitutivas que rigen a cada lugar donde se organicen, actualmente el derecho de asociación no solo está reconocido en las legislaciones internas sino ha trascendió internacionalmente a través de la organización Internacional de Trabajadores –OIT-. Pero para su definición y mejor comprensión, en este caso recurriremos a la definición de algunos autores o tratadistas del Derecho Laboral,

Caamaño Rojo (2008) establece que:

Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos. El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la constitución política del Estado Derecho del Trabajo (p.p. 47).

Guerrero (1990) define al sindicato como: “la asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses” (p.p.309). Guerrero en su definición, no solo hace énfasis del sindicato como asociación de trabajadores, sino así también enfatiza que no solo pueden ser constituidos para defensa de los derechos laborales, sino también para la defensa de los derechos patronales, se puede observar que el en su definición, hace denotar que en un conflicto labora colectivo no solo pueden ser vulnerados los derechos de los trabajadores por parte de los patronos, sino también, los derechos de los patronos pueden ser amenazados por peticiones de los trabajadores, que pueden ir más allá de los principios que protege el derechos laboral para ambas partes.

Lula Da Silva (2012) “El sindicalismo es fórmula esencial para que los trabajadores puedan defender eficazmente, asociándose por libre voluntad sus intereses materiales y espirituales y los del país” (p 12). Este tratadista enfoca su definición en la importancia que tiene el sindicato como parte esencial para la defensa de los derechos de los trabajadores, a través de esta organización, los trabajadores pueden contar con una defensa eficaz de los derechos cuando son vulnerados en determinada forma, y es asociándose por su derecho a pertenecer libremente a una organización como lo es un sindicato, derecho de asociación y elección, de esta manera deciden como serán representados sus intereses, económicos, sociales, profesionales y todo lo que se relaciona a sus derechos laborales.

Son tantas las definiciones que contempla cada uno de los tratadistas y nuestra legislación, pero todos coinciden en cada una de sus características, elementos y funciones dentro de cada una de las definiciones, en cuanto a estas definiciones que se han desarrollado con anterioridad se puede concluir que un sindicato es: una agrupación o asociación de trabajadores, patronos, profesionales, oficios independientes, que se unen para lograr un mejoramiento y protección en sus respectivos intereses, tanto económicos como sociales, siendo estos comunes en la agrupación que es representada por determinados líderes que son nombrados para representación del grupo de trabajadores y así lograr los objetivos que se propongan como agrupación. siendo estos protegidos por la misma legislación tanto nacional como internacional.

Esta es la definición legal que contempla el ordenamiento jurídico Código de Trabajo, Decreto Número (1961) lo define como:

Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (artículo 206). Esta definición es la que contempla nuestra legislación y es la más acertada ya que esta definición fue organizada de la mejor manera para definir lo que es un sindicato en base a toda la historia y la forma que fue creada la misma ley.

Historia de los sindicatos en Guatemala

Etapa de las mutualidades de 1821 a 1920, en este período solo florecieron asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación. Fueron entidades artesanales, es decir, sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia, en pequeños talleres. Así también, sus fines propuestos se limitaban al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos. b) Principales organizaciones de esta época En 1894, se funda el Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha. En 1918 se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo. c) Marco legal de estas organizaciones: Estas entidades fueron constituidas al amparo del derecho genérico de asociación, mismo que estuvo garantizado desde la primera Constitución Política. Regía el contrato civil de locación de servicios. (Franco López 2006 p.26).

Primera etapa del sindicalismo de 1920 a 1930 esta etapa comprende los gobiernos de Carlos Herrera; el General José María Orellana y Lázaro Chacón. La composición de sus organizaciones también es artesanal, de la misma manera que la de las entidades mutualistas; aun cuando los trabajadores de las grandes compañías extranjeras, muellersos, bananeros, ferroviarios, participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos, al constituir los primeros sindicatos, y los fines que se proponen ya son de

carácter reivindicativo. A pesar de lo anterior, la sindicalización, es predominantemente urbana, concentrándose únicamente en la capital, hasta el año de 1930 que se incursiona en el campo. Así también se establece contacto entre el movimiento obrero nacional con el movimiento.

Continuando con lo antes referido, de las organizaciones de esta época, en el año de 1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala, se promulgó la Ley del Trabajo a través del Decreto Legislativo 1434; constituyéndose en la ley más completa dictada hasta la fecha en materia laboral. Además, con el ascenso al poder, por parte del General Jorge Ubico, en el año de 1931, se desarticula totalmente la organización sindical, la cual no tiene lugar en todo su gobierno despótico de 14 años. Pues en su gobierno no hubo un valor a esa fuerza laboral, debido a que era un gobernó, basado en poderes autoproclamados, en lo cual se velaba por que hubiera una igualdad en una nación que estaba en plena desarrollo y con un hambre de alcanzar la cúspide del poder completamente. (Flores 2011, p.p. 26-28).

Segunda etapa del sindicalismo de 1944 a 1954 Es la etapa de mayor auge sindicalista en la historia del país; la misma inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico, y concluye con el derrocamiento del coronel Jacobo Árbenz Guzmán. Características de las organizaciones de esta época. Debido a la incipiente industrialización del país, ya existe la clase

obrero propiamente dicha, aunque la pequeña empresa aún continúa predominando. El sindicalismo continúa siendo r predominantemente urbano, ya que la organización en el campo ocurre hasta el mes de junio de 1952; con la emisión de Ley de Reforma Agraria. (Decreto 900) por el General Jacobo Árbenz Guzmán. Los sindicatos realizan una clara des variación entre sus fines que son meramente reivindicativos a favor de los trabajadores y sus fines mediatos. Buscando mejores planteamientos en sus políticas como grupos a nivel nacional e internacional.

En este mismo sentido, se reconoce que en esta época de la historia existieron organizaciones de mucha importancia, como la del 3 de julio de 1944, que se fundó la Asociación Nacional de Maestros, que más tarde se transformó en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, este era en representación de los educadores. Así mismo en este mismo tiempo de la historia en este mismo año se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala, (CTG). Esta confederación fue formada por la unificación de varios sindicatos, que ya formaban gremiales. En octubre de este mismo año la Confederación de Trabajadores de Guatemala, pide al gobierno se haga una emisión de un Código de Trabajo, en el cual se denotará la importancia que tenían los grupos sindicales en cuanto a sus fines inmediatos. C) Marco legal de estas organizaciones en esta época: A partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República.

Siendo en esta época donde nace ese reconociéndose dentro de la misma legislación que tanta falta les hacía a estas agrupaciones, pues su lucha no había sido fácil, esa desprotección legal permitió que muchos de los que fundaron esas organizaciones, perdieran la vida a través de las desapariciones forzosas que existieron en esa época, donde solo existía el poder del más fuerte, dejando vulnerable a los más desprotegidos. la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga obtuvieron un lugar en la legislación. Así mismo por medio del Decreto 295, el Congreso de la República, se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. En el año de 1947 entra en vigor el primer Código de trabajo en Guatemala, sentando precedente para las organizaciones sindicales

Tercera etapa del sindicalismo de 1954 a 1974 a pesar del impulso que estas organizaciones tuvieron, el sindicato se va desarrollando con mucha lentitud y no con la fuerza que se pensaba que sería según sus líderes sindicales. Las organización de las asociaciones profesionales en las ciudades tienen mucha fuerza pero en las ciudades; sin embargo, las organizaciones en el campo se formaron hasta años más tarde, y estas organizaciones prefieren impulsarse de una manera diferente a través de las cooperativas, lo cual les resulto favorable para el logro de muchos beneficios mientras que el movimiento sindical permanece desorganizado, esta desorganización se debió a la forma que actuaron muchos sindicatos, siendo de forma aislada y cada quien por su lado,

perdiendo el enfoque primordial, que era actuar como método de acción y defensa de los derechos laborales.

En esta misma época se funda la Federación Autónoma Sindical de Guatemala y fue fundado el Consejo Sindical de Guatemala; esto se debió a la persuasión e influencia de las organizaciones internacionales y el gobierno de turno en esa época, a través de estas organizaciones, agrupándose se pensaba que iban a conseguir la fuerza que necesitaban como lo idealizaron al principio, sin embargo, por su manera de actuar, y por perder el enfoque de las de lo que era su principal misión como sindicatos, fueron perdiendo campo y credibilidad, pues sus fines fueron enfocados de diferentes manera, por eso la necesidad de crear las gremiales de sindicatos y luego transformarla en las confederaciones sindicales, pues eran tantos grupos sindicales, que perdieron su enfoque y por esa razón se agruparon de otra manera para adquirir respeto y fuerza representativa ante el gobierno y así hacer valer sus derechos como organizaciones.

En esta etapa se registraron apenas tres federaciones y apenas cuarenta y ocho sindicatos de trabajadores de los cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos, cuatro campesinos. y uno patronal de industriales de Guatemala. Hasta el año de 1975 se funda una gran cantidad de organizaciones sindicales, entre otras la Confederación de Trabajadores de Guatemala o la Confederación Sindical de Guatemala. Marco legal de las

organizaciones de esta época: Durante esta etapa, se derogaron todas las reformas que favorecían a los trabajadores en el Código de Trabajo; se deroga también la Constitución Política de la República emitida en 1945 y en 1956 se emite una nueva Constitución. Dentro del Código de Trabajo, se aumentaron las causas para poder despedir con causa justificada; se omitió la figura de la reinstalación, se suprimieron los motivos sociales como causas para poder ir a la huelga.

Cuarta etapa del sindicalismo, de 1975 a 1985 Esta es la etapa de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical; al emplear como estrategia el aniquilar la dirigencia sindical a través de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales; motivo por el cual, en esta etapa fueron asesinados cientos de dirigentes sindicales. Esta cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco abarca desde los gobiernos de los militares, Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Montt y Mejía Vítores. Fue durante el gobierno del general Romeo Lucas García, el período durante el cual se desata la mayor parte de la violencia, desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales en contra de los sindicalistas de esa época.

Continuando en el desarrollo de la historia de los sindicatos se establece que, en esta etapa, solamente se reconoció la existencia de un solo sindicato, el Sindicato de Voceadores de Periódicos; a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, mismo que nunca fuere otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Durante el gobierno del General Efraín Ríos Montt, se implementó la represión legal; ya que, durante su corto gobierno, se promulgó el Decreto Ley 55-83, que transforma la corriente de sindicación única que acogía el Código de Trabajo al sistema de sindicación plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Montt, era la de atomizar el movimiento sindical para dividirlo y por consiguiente debilitar el mismo.

Luego de que Ríos Montt fuere derrocado por el gobierno del General Humberto Mejía Vítores; el mismo convoca a una Asamblea Nacional Constituyente para introducir la democratización. Durante el gobierno de Mejía Vítores, se mantienen las mismas políticas de Ríos Montt. de las organizaciones de esta época, lo anterior, debido a la aniquilación de la casi totalidad de los dirigentes sindicales de la época; perdiendo el movimiento sindical su consistencia ideológica, misma que hasta hoy no ha podido recuperar. Durante esta etapa, se da el mayor crecimiento cuantitativo del movimiento sindical; pues con la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, se promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal

extremo que, durante los primeros cinco años de esta época, se reconocieron más de 900 organizaciones sindicales.

Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues, aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy es muy pobre. Además, se mantuvo la vigencia del Decreto Ley 55-83; teniendo como consecuencia la debilidad del movimiento sindical y perdiera un alto grado de credibilidad ante la opinión pública y los propios trabajadores, deviniendo lo anterior en la pérdida del contrapeso del poder patronal. Se emite la Constitución Política de la República de 1985, en la cual se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, mismo que se encontraba suprimido desde el año de 1956. A pesar del crecimiento cuantitativo de las 31 asociaciones profesionales; las mismas no crecieron cualitativamente; lo cual lo mantiene dividida y debilitada.

Esta se podría decir que es una de las etapas donde surgen muchas y pequeñas organizaciones sindicales en el mismo centro de trabajo; lo cual genera poca consistencia ideológica; lo cual conlleva a la pérdida de la credibilidad de la clase trabajadora, a tal punto de que los trabajadores ya no se quieren afiliar a las organizaciones sindicales, debido a que los mismos ya no responden a los intereses de los agremiados. Se reforma a través del Decreto 35-96, el Decreto 71-86 (Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado); suprimiendo en

gran medida la huelga de estos, al convertir la casi totalidad de los servicios públicos de naturaleza esencial. (Ricardo Ramírez 2011, p.p. 26,29).

En cuanto a la historia que se analiza se puede decir que, desde que se inició con las agrupaciones que se organizaron con el solo propósito de defender los derechos laborales que eran vulnerados por la clase y los poderes del más fuerte en la sociedad, no ha sido fácil pues no todo ha sido color de rosa para tales agrupaciones, no siempre han contados con el apoyo de un Estado, mucho menos de sus gobernantes, estos siempre vieron a los sindicatos como, aquello que detenía el crecer económico y el desarrollo de una nación. Así y de esta manera sufrieron persecuciones, desapariciones todos aquellos que se sublevaran para la defensa de los intereses laborales, ahora en la actualidad y con los cambios en la legislación se cuenta ya con una protección para los sindicatos, así como una serie de lineamientos para su constitución.

Constitución de un sindicato

Si una coalición después de terminar la conciliación deseara continuar en forma permanente, deberá organizarse de manera Sindical; llenando los siguientes requisitos para la existencia de este, siempre conforme a lo establecido en las leyes u ordenamientos legales que se han venido

citando, Decreto (1961); A continuación, se establece una serie de lineamientos que se encuentran en estas leyes siendo alguno de estos:

1. Se necesita, un mínimo de veinte trabajadores o bien, cinco patronos para la formación de los sindicatos respectivos.
Deben de celebrarse sesiones o asambleas para elegir al Comité Ejecutivo y Consejo constitutivo provisional.
2. Deben de presentar solicitud por escrito en original u una copia del acta constitutiva y de sus estatutos, directamente a la Dirección General de Trabajo, dentro de un plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del Sindicato.
3. Si la solicita y el sindicato cumple con todas las formalidades exigidas, la Dirección General deberá dictar resolución favorable que consta el reconocimiento de la Personalidad Jurídica del sindicato, así como también la aprobación de los estatutos y orden de su inscripción en el registro público de sindicatos.
4. Efectuada la inscripción deberá publicarse dentro de quince días siguiente y en forma gratuita la resolución que ordena la inscripción.
5. Desde que se da el aviso a la Inspección de Trabajo, de que se iniciaron las diligencias de formación del sindicato, los trabajadores gozan de inamovilidad y no podrán ser despedidos, únicamente, cuando hayan efectuado el trámite incidental que establece.

En el mismo contexto, los sindicatos deben llenar una serie de requisitos, registrarse directamente en la Dirección General de Trabajo o a través de las autoridades, mediante la representación por escrito, se considera registrados si la documentación esta completa y se ajusta a las disposiciones legales que determinan las leyes antes mencionadas, sin olvidar que después de registrados los estatutos deben de ser publicados en el Diario oficial.

Clasificación de los Sindicatos

Es necesario realizar la clasificación de los Sindicatos ya que están reguladas en nuestro ordenamiento legal, así comprenderemos mejor el ejercicio legal de los mismo, pues todo depende del modo, el lugar y en el tiempo que estos surjan para hacer valer los derechos que se le han delegado a sus representantes, derechos de los grupos en general al cual representan legalmente, la clasificación puede observarse de diferentes maneras, en cuanto a la relación de derecho colectivo de trabajo, su función delimitada en normas codificadas, y la importancia que tienen frente a su patrono pues poseen garantías de mucha importancia, independientemente cual sea su clasificación en la que se encuentre al momento de accionar sus derechos sindicales.

En el Código de Trabajo Decreto (1961) Los sindicatos se clasifican:

por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en: a) gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y b) de empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:

1. en una misma empresa o más empresas iguales.
2. en dos o más empresas iguales.

c) de industria, cuando están formadas por los trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad. (artículo 215).

Decreto (1961) aquí también a demás de la definición legal también nos da otra clasificación de los sindicatos en el párrafo dos y tres, lo establece de la siguiente manera:

son sindicatos de campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. (artículo 206). En esta definición se hace notar que los sindicatos, son clasificados dependiendo la clase laboral que representen.

Fundamento Legal

Para su mayor comprensión fundamentaremos la legalidad de estos en las diferentes leyes que lo constituyen en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (C087) establece:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas. Las disposiciones de los artículos... de organizaciones de trabajadores y de empleadores. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio. (artículos 5,7).

La declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) también regula el Derecho a la libre sindicalización de esta manera: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. (artículo 23). En esta declaración de los Derechos Humanos, se encuentra regulado el derecho que tiene toda persona, individual o colectiva de pertenecer o fundar un sindicato, para la defensa de los derechos de los trabajadores, este derechos no puede ser vulnerados por ninguna razón o interés que pueda afectar esa libertad de pertenecer y crear un movimiento sindical, entendiéndose cual sea su denominación o

grupo de trabajadores a representar en posibles conflictos laborales, o creación de mejores condiciones de trabajo para determinado grupo.

La Constitución política de la República (1985) también regula la sindicalización de los trabajadores como un derecho que nadie les puede quitar siempre y cuando se cumplan con lo establecido en la misma Ley, y lo establece de la siguiente manera:

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que avisen a la Inspección General de Trabajo... (artículo 102 literal q).

El Código de Trabajo donde se encuentran regulado la mayoría de los derechos y obligaciones para cada trabajador y patronos que se encuentre en nuestro territorio también regula este derecho para la libre sindicalización, y sin discriminación alguna, basándose en los tratados de la OIT, y en nuestra ley de mayor jerarquía, nuestra Constitución; de esta manera el Decreto Número código de trabajo (1961) lo define como:

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. (artículo 206).

Lo relacionado a los sindicatos los regula también el (Decreto 71-86) emitido por el Congreso de la República de Guatemala, Ley Sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores (1986) en este cuerpo legal se establece de la siguiente manera:

Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía; Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, Ministerio, Entidad Autónoma o Descentralizada, o por dependencia o Gremios; (artículo 1-3).

Derechos sindicales reconocidos en la legislación guatemalteca

Derecho a huelga y paro: este derecho es reconocido el Código de Trabajo, ésta se da después de haber agotado todos los recursos de conciliación, de los que se ha hecho mención anteriormente como son arreglo directo, conciliación y arbitraje, este derecho este derecho solo pueden ejercerse en la forma prevista por la misma ley, y en ningún caso podara afectar la prestación de servicios públicos esenciales, es decir no se hará cuando se perjudique la prestación de servicios esenciales como la Salud, ni perjudicara a los trabajadores que forman parte de los sindicatos, según nuestra legislación laboral la huelga es declarada legal si llena todos los que establece la ley.

Libertad de filiarse a un sindicato: nuestra regulación legal también reconoce la libertad de asociación y permite que tanto los trabajadores como los patronos se unan y formen sindicatos u asociaciones; este derecho lo regula la Constitución Política de la República (1985) de la siguiente manera:

“derecho de sindicalización libre de los trabajadores. este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estos sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...” (artículo 102, literal q). Este derecho protege a los que están legalmente inscritos a los sindicatos, siendo estos los que tienen una personalidad jurídica para poder ejercer representación a los grupos de trabajadores que lo conforman.

Libertad de negociación colectiva: es un derecho que la ley otorga a los trabajadores para poder defender y hacer valer sus derechos cuando surgen conflictos de carácter colectivo, esta negociación sirve para establecer o hacer valer un convenio colectivo donde los trabajadores regular las condiciones de trabajo que sean favorables para un grupo de trabajadores que se encuentran en conflicto, como también puede contener tanto los derechos y obligaciones en cuanto a las relaciones laborales, tanto de trabajadores y empleadores, y así poder garantizar los derechos de igualdad laboral, en estas negociación pueden tratarse de los beneficios a los trabajadores como son salarios, horarios de trabajo, seguridad, estabilidad laboral etc.

Este derecho se encuentra regulado en el apartado de los procedimientos que existe para la resolución de conflictos de carácter colectivo económicos sociales, en nuestro Código de trabajo (1961) lo establece de la siguiente manera:

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la Asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general. (artículo 377 segundo párrafo).

Temporalidad de los sindicatos y sus ventajas

Si se habla de la temporalidad de los sindicatos, se debe de recordar que en la definición legal de nuestro ordenamiento jurídico establece que, *es una asociación permanente de trabajadores*, por esta razón más que obvia, inmuebles y gozan de la protección legal para eso, no así, puede también dejar de existir, pues está contemplado en el mismo cuerpo legal que da a conocer tal definición del sindicato y hace referencia a una serie de requisitos que pueden llevar a la disolución de tal organización, según lo establece el Código de trabajo (1961) de la siguiente manera:

“Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros” (artículo 238).

Las ventajas que se pueden observar en cuanto a la temporalidad que tiene el sindicato como organización son:

Inamovilidad de sus miembros; pues estos no pueden ser removidos de su cargo o de su lugar de trabajo por formar parte de la organización sindical.

Mejoras en las condiciones de trabajo; se darán esas mejoras al finalizar las negociaciones frente a los patronos a través de los pactos colectivos de trabajo, los cuales buscan precisamente eso las mejoras laborales para todos los trabajadores.

Forman parte de una Fuerza laboral; esa fuerza laboral se logra a través de la organización como grupo sindical que está facultado para poder representar legalmente al grupo de sus afiliados y defender sus derechos cuando sean vulnerados.

Disolución de los sindicatos

Con base a lo anterior que se ha venido analizando, desde la creación, sus características, ventajas y desventajas de los sindicatos ahora se analiza la forma en que estos se disuelven el Código de Trabajo (1961) establece lo siguiente:

El organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerios de Trabajo y Previsión Social, debe de solicitar ante los tribunales de trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos;

- a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;
 - b) Cuando no cumpla alguna de las obligaciones que determina el artículo 225; y
 - c) Cuando no se ajuste a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.
- En estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo... (artículo 227)

Esta norma establece en los artículos mencionados en general, inmersos en este mismo artículo 227, indican que par que su funcionamiento sea integral el Comité Ejecutivo del sindicato debe tenerse en cuenta el número de sus miembros, no pueden exceder de nueve ni mayor de tres; así mismo debe de mantener informada a la Inspección General de Trabajo de todos los cambios que los sindicatos realicen; también puede

ser por acuerdo entre las dos tercera partes de los mismo, es necesario que para que estos sindicatos permanezcan cumplan con todos los requisitos de ley, ya que estos sí cuentan con reglamentos, estatutos, con un Comité Ejecutivo y un Consejo Consultivo, los cuales deben velar porque se cumpla con todo lo establecido en la ley a sabiendas que si no se cumplen pueden extinguir su existencia como sindicatos.

Diferencias entre la protección legal de la coalición y el sindicato

Durante en el desarrollo de este tema se han visto las diferencias entre la protección sindical y la de una coalición, si bien es cierto que los dos grupos son parte importante, al momento de resultar un conflicto de carácter colectivo entre patronos y trabajadores, para poder llegar a los acuerdos que fueren necesarios y beneficiosos tanto para patronos y trabajadores, en una conciliación desde su formación, podemos darnos cuenta que surge porque no existe un sindicato como tal, en dicho lugar de trabajo; si hubiere un sindicato como tal, no naciera esta figura de la coalición. Entonces desde ahí se pueden mencionar algunas de las diferencias más marcadas que tiene cada una de estas figuras o agrupaciones de trabajadores.

La protección legal: diferencia muy marcada de la coalición y los sindicatos, las primeras no están expresamente como tales en ley, si bien es cierto forma parte de las figuras legales que le ley utiliza como medio de resolución de conflictos colectivos de carácter social , como también lo es el sindicato, sin embargo carecen de la misma protección, que la ley brinda a los grupos sindicales, pues estos en nuestro ordenamiento Jurídico si hace mención de ellos con nombre y lineamientos legales para su formación, y la protección que goza como persona jurídica al momento de organizarse como tales, entonces es ahí donde se da la protección expresa en la ley; y no así para las coaliciones que se entiende una protección mas no expresa dejándolas vulnerables.

La protección de inamovilidad: cuanto a la inamovilidad el cuerpo legal en el código de trabajo antes mencionado, no deja claro lo referente de los trabajadores que forman las coaliciones, sin embargo si establece el artículo 376 de esta ley, que se debe de dar aviso al momento de su formación de estos grupos a la Inspección General de Trabajo, pero no es especifica, la inamovilidad como tal para los que la forman, no así, todo lo contrario para los que forman parte o representan los sindicatos, regulado en el artículo 209 de esta misma ley; así también el articulo 102 literal q, de la Constitución Política de la República, hacen mención de la protección para los directivos de los mismos y sus trabajadores, dando esa protección para todos los trabajadores que forman parte de los sindicatos mas no para los grupos que no son sindicalizados como son las

coaliciones, estos al momento de terminar el plazo de conciliación, desaparecen quedando sin ninguna protección legal.

La personalidad Jurídica: la confiere a los sindicatos la misma ley, su autonomía sindical con la cual pueden ser sujetos de derecho, para contraer obligaciones y derechos frente a todo lo que ellos representen a sus afiliados, nuestro código de trabajo (1961) lo establece:

“los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y obligaciones...” (artículo 210). Es otra de las ventajas más importantes que tiene los sindicatos, pues estos al momento de constituirse pueden ser registrados y declarados Personas Jurídicas, que están en el libre de derecho de poder defender y representar legal y permanentemente a sus representados gozando de la protección legal en la ley, mas no así, para una coalición de trabaja.

En el mismo sentido y continuando con lo anterior, la coalición nace a la vida jurídica, por las mismas razones que los sindicatos, para la protección y velar por los derechos de los grupos de trabajadores, que se ven en la necesidad de solucionar las diferentes divergencias que suscitan entre los ideales entre trabajadores y patronos, pues este grupo solo es una alternativa, cuando en una empresa no existe un sindicato como tal, por esa razón es respaldada por la misma ley, sin embargo no requiere para su formación una serie de requisitos como lo establece el cuerpo legal antes mencionado, donde establece la legalidad de los sindicatos como tal, mas no regula las coaliciones como personas jurídicas, sino como grupos coaligados o representados por Comités *Adhoc*, y carecen de personalidad jurídica.

Derechos laborales que surgen en una coalición

Los derechos que nacen son todos aquellos que se plasman como necesidad de hacer valer los que están siendo vulnerados, al momento que se encuentran los trabajadores en un conflicto laboral colectivo, es decir surgirán todos aquellos derechos que se desglosan o se transcriben en el pliego de peticiones que establece la ley al momento de llegar a una conciliación entre patronos y trabajadores, el pliego de peticiones puede llegar a ser un documento con validez jurídica donde se pacten todas y se mejoren todas las condiciones de todos los trabajadores tanto económico, social, seguridad y todas las oportunidades para poder superarse en todos los ámbitos tanto como personales, económicos, profesionales y otros que sean necesarios para los trabajadores que están siendo representados por las coaliciones de trabajadores, que se encuentran al frente de la negociación colectiva.

Estabilidad de las coaliciones o grupos coaligados

Si se habla de estabilidad, no se podría decir que tales grupos tengan una como tal, pues si se observa este surge con el mismo propósito, y los mismos ideales al momento de mediar en una conciliación para la resolución de un conflicto existente, en un problema específico y necesita plantearse a un patrono para poder encontrar la solución a dicho problema, es importante destacar que los grupos coaligados no se encuentran claramente establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, sin

embargo hace referencia en el código de trabajo antes mencionado, donde se sobre entiende como la parte representativa en los conflictos de carácter colectivo para un grupo de trabajadores, es decir se considera una alternativa para la conciliación y alcanzar acuerdos favorables para el grupo laboral.

Sin olvidar que esta representación de la coalición se da cuando en las empresas no existe un sindicato de trabajadores como tal, y es representativo de los mismos, y estos surgen sin gozar de una permanencia como tal, lo cual deja en un estado de desprotección a los grupos coaligados por lo tanto, estos grupos coaligaos solo pueden tener estabilidad mientras existan el periodo de conciliación, terminando esta desaparecen y son vulnerables a las represalias patronales, sin contar con la protección de una estabilidad, de la cual si gozan los grupos sindicalizados; tanto para sus representantes y representados a la vez, por tal razón no se habla de estabilidad para un grupo coaligado, pues su permanencia es pasajera lo cual es sinónimo de inestabilidad.

Diferencias entre sindicatos y coaliciones

Entre las diferencias que se observan en el desarrollo de esta investigación se puede establecer principalmente la determinación de cada una de estas figuras, según sus definiciones antes descritas, la coalición es una reunión o agrupación temporal de trabajadores que se organizan con el objeto de

nombrar a quienes los representaran ante el conflicto colectivo laboral para poder hacer valer sus derechos como grupo, y es de carácter temporal, pues la coalición dura mientras exista la etapa de conciliación; un sindicato es un grupo de trabajadores organizados de carácter permanente, inscritos ante la Dirección general de Trabajo, lo cual le da una personalidad jurídica, está compuesto por no menos de veinte miembros, que están organizados para poder representarlos al momento que surjan los conflictos colectivos laborales y es así como se hace la separación a través de la siguiente:

Tabla 1

Coaliciones	Sindicatos
Es de carácter temporal, transitoria, breve pues una vez logrado el fin de su formación desaparece.	Es permanente, fijo, duradero, es decir si logra aun el propósito de la conciliación, no desaparece permanece en el tiempo.
Es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores de patronos para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores representados.	Este es una asociacion permanente de trabajadores y patronos, constituida para el mejoramiento, estudio, y defensa de los intereses de los representados.
Estas no pueden negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo, sino solo contratos colectivos de trabajo.	Si pueden negociar pactos colectivos de trabajo
La representación de la coalición en la fase conciliatoria será ejercida por tres miembros que serán electos en una asamblea en la que se le otorgan facultades para poder suscribir cualquier arreglo.	En el sindicato la presentación la ejercen sus miembros, con solo acreditar la certificación del acuerdo respectivo en un consejo.

Chacón Linares. J. (1979, p.p.25-37)

Ventajas y desventajas entre la coalición frente a los sindicatos

Si se analiza desde una perspectiva objetiva y clara, las ventajas y desventajas de las coaliciones como los sindicatos, ambos las tienen, pero si se puede decir, que ambas figuras contienen algo en común, siendo esta una ventaja para ambos y es que persiguen los mismos objetivos, al organizarse, pues sino se organizaran, cada uno de los trabajadores tendría que defender sus derechos cada uno individualmente, sin embargo esto resultaría mucho más gravoso o perjudicial para ambos, pues esto no tendría sentido y los resultados serían en gran parte negativos para algunos de los trabajadores, pues no tendrían la misma fuerza que tienen al momento de organizarse como grupos y delegar representantes para los grupos de trabajadores.

Continuando con la desventaja con la que cuenta un grupo no sindicalizado como lo es coalición, se puede diferenciar de la siguiente manera: las coaliciones sus agrupaciones no son permanentes, no pueden registrar a los trabajadores a formar parte de ella, no tienen una personalidad jurídica, no manejan un fondo económico, no gozan de la inmovilidad con la que cuenta los sindicatos, no pueden realizar pactos colectivos de trabajo, no cuentan con un fondo económico. Mientras que los sindicatos, estos cuentan con las siguientes ventajas, pueden registrar a los trabajadores para formar parte de los mismos, los que les brinda un respaldo a los trabajadores, les informan de todos los derechos que tienen,

cuentan con una personalidad jurídica que les da la facultad para poder representar y defender a sus trabajadores, no es transitorio, sino permanente.

En el mismo sentido y continuando con las ventajas de los sindicatos, ellos si pueden realizar pactos colectivos de trabajo lo que les da una protección favorable para sus asociados, cuentan con un fondo económico, si se analizan las desventajas de las coaliciones frente a las ventajas de los sindicatos son muchas, sin embargo los dos grupos o asociaciones tiene la misma finalidad, pero el sindicato está mucho más estructurado y organizado y esto le da mucho más ventaja frente a cualquier agrupación que no forme parte de los sindicatos, como lo son las coaliciones, estas agrupaciones no cuentan con toda esa organización estructural como lo es un sindicato, por lo tanto no goza de los mismos beneficios ni protecciones como lo gozan los sindicatos.

Principios de los sindicatos y coaliciones

Si se analizan los principios de algo, se hace referencia al origen o el porqué de las razones de la existencia de eso, entonces al comprender esto se hace mención de algunos principios, en los cuales estos grupos representantes de trabajadores como tal, independientemente sean, permanentes o no, comparten, pues los dos grupos son creados con los mismos ideales y que vienen a ser su fuente de formación definiendo cada

una de sus características, pues estos son basados en los principios que caracteriza al derecho laboral como tal, son muy diferentes a los otros ordenamientos jurídicos que existen, son únicos para la defensa de los trabajadores como tales, valiéndose de los derechos que la misma leyes les permiten al momento de la formación, es importante aclarar que estos están regulados en los considerando del Código de Trabajo (1961) entre estos principios cabe mencionar los siguientes:

Principio tutelar o protector: Este principio trata de compensar la desigualdad económica existente y otorga esa protección ante la desigualdad, protege preferentemente al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad: constituye el mínimo de garantías a los trabajadores, es decir, qué los derechos que la ley otorgar a los trabajadores, en ningún momento pueden renunciarse a ellos, pues la ley misma protege esas garantías, por lo tanto, tienen derecho a defender esas garantías sin violentar los derechos ajenos, defendiendo lo que le corresponde a cada uno, ningún trabajador debe de renunciar a ellos, ni por intimidación alguna pues son derechos propios que deben de ser respetados y no vulnerados por ninguna de las partes.

Principio democrático: Este principio se basa en la igualdad y la armonía social que debe de existir entre los grupos sociales tanto en la parte obrera y patronal, manteniendo la armonía entre las partes. Principio

conciliatorio: Este podría ser uno de los más importantes puesto que este, trata de mantener la paz y el equilibrio entre el capital y todas las prestaciones necesarias para mantener la armonía entre los trabajadores y patronos, evitando llegar a conflictos mayores.

Principio de equidad y estabilidad: Busca la igualdad en un trato digno para el trabajador sin discriminación y la permanencia en un trabajo, que sea digno y seguro para los trabajadores así asegura una mejor economía y estabilidad socioeconómica familiar, sin afectar a los patronos. Todos estos principios mantienen la armonización entre las clases trabajadoras.

Análisis comparativo entre una coalición y un sindicato

Si se observa al pasado se comprende mejor el presente y nos da una mejor perspectiva para el futuro. El hombre desde sus inicios, siempre estuvo en busca de cambios que facilitaran su modo de vivir y lograr un mejor desarrollo, al principio, simplemente era un cazador que realizaba actividades para poder subsistir en la naturaleza donde sobrevive el más fuerte y el aprovechándose de su sentido de comprensión y análisis, se dio cuenta que no basta ser simplemente uno más, de esta cadena alimenticia, por esa razón se vio en la necesidad de coordinarse con otros seres que compartieran su mismos ideales y necesidades, para unificar fuerza y así lograr una mejor organización, formando los clanes familiares.

Con relación a lo anterior estos clanes se organizaban con el propósito, poder tener un mejor control de cada una de las actividades que realizaban por familias, de esta manera lograban identificar cual era la necesidad que tenía cada uno de esos grupos, así surgió la forma de intercambio entre ellos, esto no era más que suplir sus necesidades intercambiando una cosa por otra, un ejemplo: intercambiaban alimento por pieles, u otras cosas que eran necesarias para subsistir, sin embargo esto no fue suficiente, pues el instinto de sobrevivencia y de lograr mejor calidad de vida, obligaron a realizar la división de territorios, marcando así, límites entre cada familias, y surgió de esa misma división la necesidad de tener el poder y control sobre otros; otros que si bien tenían las mismas necesidades, pero eran más vulnerables.

En un mismo sentido se puede decir que estos eran vulnerables, al ser sometidos al poder de los más fuertes; entonces surgió la división de poderes y se dividieron territorios, donde gobernaban los más fuertes, y que a la vez poseían la mayoría de riquezas, las cuales obtuvieron vulnerando los derechos naturales de los demás que estaban bajo su poder y dominio; el deseo de poder tener el poder y control, empezaron a dar el valor cuantitativo y no cualitativo a las cosas que necesitaban, dando origen a la moneda, donde era privilegio para los más poderosos y los que más tenían, pues ya con un valor agregado a cada cosa, cualquiera que esta fuere, se intensifico la ambición por tener el control y el poder sobre las cosas, sacando provecho cada una de ellas.

En contexto con lo anterior, los más vulnerables se dieron cuenta que el que poseía la moneda, poseía poder, mas no así, ellos no poseían lo necesario, sino solo obtenían lo que podían con arduo trabajo, pues ya no se daba el intercambio por cosas necesarias por otras, y al ver esa necesidad, los más poderosos económicamente decidieron formar grupos que se dedicaran a la realización de actividades, que satisficieran las necesidades que estos mismos no podían realizar, pues eran tantas, y por tal razón remunerar o pagar por cada actividad era más fácil para ellos sin mayor esfuerzo, y se dedicaron a realizar comercio y con eso alcanzar una mejor fuerza, pues aquellos que con esfuerzo lograban obtener cosas, aun de la misma naturaleza, lo intercambiaban por el dinero.

Con relación a lo anterior, se puede decir que otros grupos se dedicaban a realizar otras actividades llamadas trabajos, por los cuales les pagaban, y así ellos pudieran suplir ciertas necesidades, aunque, no podían alcanzar un nivel de estatus o poder como los que poseían el dinero en abundancia. Este poder de los pudientes se intensifico a la expansión del comercio, pues lo que obtenían, en sus compras con los más pobres lo comercializaban a grandes rasgos, formando así, las pequeñas empresas, y comercios que más adelante los expandieron, conforme al avance y al desarrollo tecnológico, se fueron creando mejores formas de poder explotar los recursos naturales y a la vez la mano de obra, la cual no era muy bien pagada.

Haciendo relación a lo que se describe en lo anterior; los que poseían el poder y las riquezas, les interesaba hacer crecer su capital y expandir sus negocios hasta donde fuere posible y que sus familias estuvieran bien posesionadas social y económicamente, pero para que esto sucediera, era necesario la mano de obra de hombres y mujeres trabajadoras, los hombres eran contratados como empleados en el campo, en los comercios, y las mujeres eran contratadas como amas de casa, realizando todas las actividades domésticas bajo la supervisión de las señoras de la casa, y con el desarrollo de la industria se fueron formando empresas donde era más demandada la mano de obra trabajadora, y se empezaron a contratar por cantidades mucho más grandes, dando el nombre de los *jornaleros*.

Estos jornaleros que se mencionan con anterioridad, eran muy explotados, laboralmente, pues no interesaba cuanto trabajaran sino cuanto produjeran, violentando los derechos personales, laborales, privando de libertades y disfrute del esfuerzo de su trabajo, pues a raíz de ese sobre esfuerzo laboral, era difícil poder convivir y socializar a un con la familia, en medio de todo esto surgió la fuerza del desarrollo industrial, y ahí no existían leyes concretas que protegieran los derechos que por naturaleza les corresponde a los hombre, la libertad, dignificación a su esfuerzo laboral, una equidad económica justa y ecuánime para las familias que tanto trabajaban pero no alcanzaban lograr ningún beneficio o prosperidad, ni económica ni social.

Cabe resaltar que estos grupos de trabajadores se esforzaban por alcanzar un mejor estatus económico y social; al darse cuenta de tanta necesidad de hacer valer sus derechos surgió la necesidad a los obreros de volverse a unificar como uno solo formando las agrupaciones, que en ese tiempo eran conocidas como *coaliciones* estos eran grupos de trabajadores que se unían entre sí, unificando esfuerzos y necesidades que compartían, para hacer ver todos y cada uno ellos, frente a los patronos la clase obrera, necesitaba ser escuchada, de una u otra forma, y fue una de las opciones que optaron por hacer, sin embargo, en esa época, se carecía de un ordenamiento jurídico que los protegiera, y por tal razón aun unificándose se les fue muy difícil ser escuchados y sus todos sus esfuerzos se iban en vano.

Al continuar analizando lo anterior; no había nada que los protegiera, al momento de hacer valer sus derechos, este se veía opacado por las persecución que se le daba a los que formaban parte de estas coaliciones, estas se tomaban según la historia que se analiza al principio de esta investigación, como grupos antisociales y que iban en contra del desarrollo industrial, pues perjudicaban a tal manera que los obreros no querían trabajar, exigiendo sus mejoras laborales frente a todos los atropellos de los cuales eran objeto como clase obrera y trabajadora; a estos grupos se les conocía como enemigos del trabajo y al desarrollo, pues sus peticiones eran para los patronos ofensas y los hacían quedar mal ante una sociedad, apática a la realidad laboral de esas épocas.

Esta agrupación que se vienen analizando, eran considerada una amenaza que iba contra las leyes de la economía, siendo esta la más afectada al momento de la formación de estas, y por esa razón se llegó al punto de prohibirse, porque eran atentatorios contra todo desarrollo, pues los patronos no veían bien toda asociación que se creara con el objetos de hacer mejoras a través de las peticiones que hacían esas agrupaciones, en esa época de todo este cambio industrial no contábamos con normar propias, sino hasta con la revolución liberal de General Justo Rufino Barrios, como se narra en el desarrollo de esta investigación, surgieron los primeros indicios de la codificación, pero aún no existía una codificación laboral o de trabajo.

Además en esta época liberal se fueron gestado las organizaciones artesanales, y ya gozaban de ciertos derechos como asistencia por enfermedad, y programas de capacitaciones, en esta lucha de poderes, entre la clase obrera patronal, debido a la falta de protección laboral, se fue perdiendo credibilidad en estas organización coaligadas, y luego a raíz de esta falta de confianza los obreros, en el afán de poder lograr acuerdos favorable, crearon grupos mucho más organizados tomando como base y ejemplo las coaliciones antes expuestas, siendo de vital observancia los errores y fundamentos de su formación, estos grupos fueron llamados *sindicatos de trabajadores*, de esta manera dieron un término mucho más estructurado, que de una simple coalición, marcando la diferencia.

Con relación a esta época, la defensa de los trabajadores; fueron los sindicatos quienes tomaron fuerza al momento que fueron creadas leyes laborales, que sí, marcaban muy bien los derechos de los mismos, ante los patronos que su única meta era hacer crecer sus riquezas, y luego apareció la Organización Internacional de Trabajo, donde dieron lineamientos concretos y razonables que protegían los derechos los trabajadores, ya contaban con la protección de amparo legal para poder agruparse como sindicatos, estos pasaron a ser una simple agrupación laboral, sin lineamientos o fundamentos legales y sin protección legal fundamental para su formación, sin embargo han permanecieron firmes a pesar de todas las dificultades a las que se enfrentaron, antes de lograr una regulación legal para su existencia.

En un mismo sentido, no está demás hacer notar que las coaliciones son una base importante que dio origen a los sindicatos como tal, pues sin el valor de aquellos primeros hombres y mujeres obreras, que decidieron asociarse y pelear por todos y cada uno de los derechos que ellos creían tener, pues sin existir alguna ley que los amparara, tomaron la fuerza y la valentía para hacerlo, los sindicatos al principio siempre fueron las coaliciones, que buscaron la manera de permanecer en pie a la defensa de sus derechos, y como ya contaban con lineamientos y la protección de las leyes tomaron mayor fuerza, sin embargo estos, también sufrieron grande persecución, no todo fue color de rosa, pues los lideres sindicales en esa época eran callados para siempre a través de las desapariciones, pues

pensaban que callando al representante iban a desaparecer por completo, ya sea por obligación o temor.

Continuando con lo antes expuesto, se puede analizar que, si bien hubo, muchas cosas negativas y desfavorable; sucedió todo lo contrario a lo que pensaban sucedería; tomaron mayor fuerza, organizándose de mejor manera, fundando sus derechos en los que la misma ley les otorgaba en ese momento, aunque hubo mucho derramamiento de sangre en la clase obrera, por tanta represalia que existió contra ellos. por pelear sus derechos, el sindicato en la actualidad es una de las organizaciones más organizadas laboralmente; estos sindicatos ahora no solo son formados por los mismos trabajadores sino también forman parte organizacional de los patronos, pues también se han organizado como tal, para poder velar por los derechos patronales, sin violentar los obreros laborales.

Entonces basado en los hechos históricos de estas figuras, se puede establecer que las coaliciones fueron la manera más simple de organizarse de la clase obrera, pues lo hicieron sin bases legales que protegieran sus intereses, sin embargo ellos lograron cimentar las bases para lo que hoy actualmente es conocido como sindicato de trabajadores, que ahora es conocida como la fuerza que representa y pelea por los derechos obrero patronales, llegando a lograr a través de sus pactos colectivos laborales, muchos beneficios, aunque a veces los han considerado que son ellos los que abusan del poder que la ley les confiere, tratando de coaccionar con

el poder que tienen a los patronos para lograr sus objetivos, pero a su vez también la misma ley los limita para no abusar de los mismos derechos y protección que les confiere.

En la actualidad el ordenamiento jurídico tanto nacional como internacional, deja bien claro el derecho de asociación, y de realizar todo aquello que la ley no prohíbe, en nuestro código de trabajo (1961) donde se encuentran regulados todos los derechos y obligaciones laborales, explica que en una relación laboral siempre habrán conflictos laborales, siendo estos de carácter individual o colectivos, estos primeros, solo surgen de los intereses individuales de un trabajador, frente a un patrono, y esta tiene formas de solucionarlos en el mismo cuerpo legal, y los segundos que serían los colectivos, estos son discrepancias entre grupos de trabajadores frente a los patronos, deja de ser individual.

Se puede advertir que en la actualidad, estas agrupaciones surgen con el mismo propósito que es la defensa de los derechos de los trabajadores, cuando existen conflictos laborales obreros patronales, se tratan de solucionar a través de algunas figuras legales como son, el arreglo directo, conciliación y el arbitraje., sin embargo, el análisis es en base a la conciliación laboral, y es aquí donde tiene la aparición nuevamente como una coalición de trabajadores, siendo esta como un medio de resolución de conflictos laborales, esta surge cuando en una empresa no existe un sindicato que defienda los derechos laborales de ese grupo en conflicto y,

aunque ya cuenta con una mención en el código laboral de las mismas, estas no son de carácter permanente, no tienen protección legal expresa en nuestra legislación, no goza de una protección legal como tal, no tienen estabilidad laboral.

Con relación a lo anterior las coaliciones, son de carácter transitorio, su permanencia es mientras dura el tiempo de conciliación, si se llega a un acuerdo, si tiene fuerza, pero no les da una seguridad de inamovilidad, pues al terminar tal resolución quedan desprotegidos, y pueden tener represalias de los patronos para con ellos porque no gozan de una personalidad jurídica como tal. Aquí en esta conciliación de conflictos, también se encuentran los grupos sindicales, estos son todo lo contrarios a las coaliciones que hoy en día se mencionan o se forman, los sindicatos, si tienen reconocimiento legal en nuestro ordenamiento jurídico y es reconocido por la Organización Internacional de Trabajo, ese reconocimiento le da permanencia, seguridad, estabilidad y tiene un reconocimiento a través de la ley.

En el mismo contexto de lo anterior, los sindicatos son considerados como una persona jurídica capaz de adquirir derechos y obligaciones, y poder representar con libertad y dignidad sin temor a ser despedidos por defender a los grupos trabajadores; si existe sindicato en la empresa donde surgió el conflicto laboral, no puede formarse una coalición para representación de estos; desde ahí se puede marcar la diferencia entre una

figura y la otra. En la actualidad se puede notar otra desigualdad, lo que antes fue la base para que existiera un sindicato, ahora no puede existir donde hay un sindicato; aunque si puede decir que son grandes las diferencia que existen entre ellas, también se puede hacer notar las similitudes que tienen entre sí.

Estas similitudes son compartidas, por los mismos ideales y fundamentos legales que hoy en día existen, las dos figuras nacen con un mismo fin y un propósito, que es defender los intereses laborales, las dos figuras tienen sus principios fundados del derecho laboral reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico, los dos tienen representación legal ante los patronos, la ley las reconoce, como instrumento de resolución de conflictos colectivos de trabajo de carácter social, económico, al momento de suscitar dichas discrepancia laboral entre patrono y trabajadores. Aunque comparten muchas similitudes, no se puede obviar que son grandes las diferencias que existen entre sí y la protección legal expresa de la que goza el sindicato mas no una coalición.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a comparar las condiciones de la coalición frente a los sindicatos, para establecer diferencias que existen en la legislación en cuanto a su protección e inamovilidad de sus miembros; se concluye que para que la coalición sea permanente y tenga protección o inmovilidad, debe de transformarse en un sindicato, y así gozar de la protección y ser dotada de una personalidad jurídica que le brinda esa permanencia, solo de esa manera se logra esa protección y estabilidad tan anhelada para los grupos coaligados, sienten entonces estos grupos una de las bases fundamentales para formar los sindicatos, ya que su inscripción y transformación da origen a los sindicatos, los cuales estos si están plasmados con todas sus bases legales en el ordenamiento jurídico y legal no solo en Guatemala sino a nivel internacional.

El primer objetivo específico que consiste en determinar la regulación legal, las condiciones, las ventajas y las desventajas de la coalición, al realizar el presente trabajo, de investigación, se arribó a la siguiente conclusión, que la legislación en ninguna ley ha reconocido específicamente el derecho de la coalición, sino que su existencia solo se basa en la norma que regula el derecho de asociación sin ninguna regulación específica con protección clara y determinante para la coalición en sí, por lo cual si bien es cierto está regulada su formación, no

regula su protección en ninguno de los ámbitos, como son la permanencia, la personalidad jurídica y mucho menos la inmovilidad de los representantes de los las mismas coaliciones.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en establecer si existen diferencias entre las coaliciones frente a las condiciones de los sindicatos, se concluye que, sí existe diferencia, desde el momento de su creación, aunque las dos tiene los mismos objetivos, tienen divergencia; pues la coalición nace donde no existe un sindicato como tal y que las mismas y no gozan de las mismas protecciones legales como tal; y que pueden transformarse en sindicatos, siempre y cuando llenen los requisitos para hacerlo; entonces se puede concluir que solo se lograra obtener esa protección anhelada como coalición, si, solo si, se transforman en una agrupación sindical, de lo contrario siguen estando desprotegidos como grupos coaligados en defensa de los derechos laborales

Referencias

- Caamaño R. (2008). *Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile, Editorial Multisectorial.
- Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*.
- Chacón Linares, J. (1979). *Derecho Laboral La Coalición y el Sindicato de Trabajadores en el derecho guatemalteco con Breves Consideraciones sobre la Legislación Centroamericana*.
- Chicas Hernández, R. (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*.
- Krotoschin. (1948). *Instituciones del Derecho del Trabajo*.
- Franco López, C. L. (2006). *Derecho colectivo sustantivo del trabajo*. 3a. ed. Guatemala.
- García Erazo, E. C. (2013). *La libertad de asociación, el derecho colectivo del trabajo y los principios laborales en la formación de sindicatos*.
- Guerrero, E. (1990). *Manual de derecho del trabajo*. Décimo séptima edición, Editorial Porrúa S.A Argentina, México.

Paez. J. (1988) *El Derecho de las Asociación.*

López Larrave M. (1,967) *La jurisdicción privativa del trabajo.* Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Lula Da Silva. (2012). *El sindicalismo es fórmula esencial para que los trabajadores puedan defender eficazmente, asociándose por libre voluntad sus intereses materiales y espirituales y los del país.*

Molina, C. M. (1973). *Conceptos e instituciones del derecho colectivo del trabajo.*

Vega Ruiz, M. L. (2004). *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina.* International Labour Office.

Tesis en línea

Flores Ramírez R. (2011). *Los sindicatos de Guatemala y su fuerza frente a la globalización económica* (Tesis conferírsele el Grado Académico de Universidad de San Carlos de Guatemala http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9266.pdf

Diccionario

Enciclopedia jurídica (2020). <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/sindicato/sindicato.htm>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA y ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA: *Diccionario panhispánico de dudas (DPD) 2.^a edición* (versión provisional) <https://www.rae.es/dpd/>

Real Academia Española. (2005). *El Diccionario panhispánico de dudas*. Recuperado el 6 de enero de (2023). <https://www.rae.es/dpd/may%C3%BAscula><https://fcu.edu.uy/fcu/libros/derecho-laboral-2/trabajo-a-traves-de-plataformas-digitales/>

Legislación nacional

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

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto Número 1961.

Legislación internacional

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1948). *La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Convenio C087.*

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1981). *Fomento de la negociación colectiva. Convenio C154.*