

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL
DEL USO Y ABUSO DEL DERECHO
DE INAMOVILIDAD DE LOS
TRABAJADORES SINDICALIZADOS
CONTENIDO EN SENTENCIAS
EMITIDAS POR LA CORTE DE
CONSTITUCIONALIDAD EN EL
PERÍODO 2006-2010**



Mario Andrés Arroyo Unda



Instituto de Investigaciones Jurídicas
Universidad Rafael Landívar
IIJ/URL

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Misión

Es una unidad académica de la Universidad Rafael Landívar, cuya misión es el estudio, desarrollo y divulgación de las ciencias jurídicas y sociales, mediante la investigación, capacitación, asesoría, consultoría y difusión de temas nacionales, regionales y mundiales de interés y actualidad, que impliquen la participación de todos los sectores del país, conscientes de las características pluriculturales, multiétnicas y multilingües de América Central y, congruentes con el ideario landivariano.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Investigación:

Participar activamente en el análisis, discusión y propuesta de soluciones a los problemas jurídicos y sociales de Guatemala y Centroamérica, en el contexto mundial, para formar criterios y alcanzar consensos que conduzcan al desarrollo integral de la persona humana y de la sociedad.

Capacitación:

Formar en las distintas áreas jurídicas y sociales a todos los sectores, académicos, políticos, económicos y sociales interesados, analizando y divulgando los resultados de las investigaciones, para transformar la sociedad.

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL
USO Y ABUSO DEL DERECHO DE
INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS CONTENIDO EN
SENTENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE
DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL
PERÍODO 2006-2010**

Mario Andrés Arroyo Unda

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DEL
USO Y ABUSO DEL DERECHO DE
INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS CONTENIDO EN
SENTENCIAS EMITIDAS POR LA CORTE
DE CONSTITUCIONALIDAD EN EL
PERÍODO 2006-2010**

Mario Andrés Arroyo Unda



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



Instituto de Investigaciones Jurídicas
Universidad Rafael Landívar
IIJ/URL

Guatemala, 2014

URL
344.82
A779

Arroyo Unda, Mario Andrés

Análisis y jurisprudencia del uso y abuso del derecho de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados contenido en sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el período 2006-2010 / Mario Andrés Arroyo Unda. Guatemala : Universidad Rafael Landívar. Instituto de Investigaciones Jurídicas IJJ/URL, 2014.

xviii, 111 p. ; il. Cuadros y gráficas. (Cuaderno de estudio ; 130).

Incluye referencias bibliográficas, electrónicas, conclusiones, recomendaciones.

ISBN: 978-9929-584-44-0

1. Derecho del trabajo – Guatemala 2. Trabajo y trabajadores 3. Sindicatos - Guatemala 4. Trabajadores – Inamovilidad 5. Corte de Constitucionalidad – Sentencias - Guatemala 6. Jurisprudencia – Guatemala 7. Sindicatos – Historia – Guatemala.

Universidad Rafael Landívar
Instituto de Investigaciones Jurídicas
Cuaderno de estudio 130, 2014

Análisis jurisprudencial del uso y abuso del derecho de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados contenido en sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el período 2006-2010

Mario Andrés Arroyo Unda

D.R. © Instituto de Investigaciones Jurídicas
Universidad Rafael Landívar, Campus Central,
Vista Hermosa III, zona 16, Edificio "O",
2do. Nivel, Oficina O-214
Apartado Postal 39-C, Ciudad de Guatemala,
Guatemala, 01016
Teléfono: (502) 2426-2626 Extensión: 2551
Fax: (502) 2426-2595
Correo electrónico: ijj@url.edu.gt
Página electrónica: www.url.edu.gt

Equipo editorial:

Editor: Luis Andrés Lepe Sosa
Asistente: Claudia Aracely Morales Paniagua

Impreso en Serviprensa, S.A.
3ª Ave. 14-62, zona 1
PBX: 2245-8888
www.serviprensa.com
Ciudad de Guatemala, Guatemala

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Rector

Dr. Eduardo Valdés Barría, *S. J.*

Vicerrectora Académica

Dra. Lucrecia Méndez González de Penedo

Vicerrector de Investigación y Proyección

Dr. Carlos Rafael Cabarrús Pellecer, *S. J.*

Vicerrector de Integración Universitaria

P. Julio Enrique Moreira Chavarría, *S. J.*

Vicerrector Administrativo

Lic. Ariel Rivera Irías

Secretaría General

Licda. Fabiola Padilla Beltranena de Lorenzana

CONSEJO EDITORIAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS

Rector

Dr. Eduardo Valdés Barría, *S. J.*

Vicerrector de Investigación y Proyección

Dr. Carlos Rafael Cabarrús Pellecer, *S. J.*

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Dr. Rolando Escobar Menaldo

Vicedecano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Mgtr. Pablo Hurtado García

Director del Instituto de Investigaciones Jurídicas

Dr. Larry Andrade-Abularach

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

Director

Dr. Larry Andrade-Abularach

Jefa Académica e Investigadora Principal

Mgtr. Patricia Jiménez Crespo

Jefe Administrativo

Lcdo. Manuel Enrique Tecum Ajanel

Investigador

Dr. Jorge Mario García Laguardia

Investigador

Mgtr. Luis Andrés Lepe Sosa

Gestor Académico del Doctorado en Derecho

Lcdo. Briguer Barnavá Cruz Orellana

Asistente de Investigación

Claudia Aracely Morales Paniagua

Asistente Administrativa

Rosa Mariela Ortíz Ralón

Repcionista

Dara Andrea García Batres

ÍNDICE

Presentación	XIII
Resumen.....	XVII
Introducción.....	1
Capítulo I	
Derecho del trabajo	5
1.1 Principios	9
1.1.1 Principio <i>in favor prestatoris</i>	11
1.1.2 Principio <i>in dubio pro operario</i>	12
1.1.3 Principio de estabilidad en el empleo.....	13
1.1.4 Principio de libertad de trabajo.....	14
1.1.5 Principio de igualdad.....	14
1.1.6 Principio de dignidad en el trabajo.....	16
1.1.7 Principio de irrenunciabilidad	18
1.1.8 Principio de tutelaridad.....	19
1.2 Derechos humanos del trabajo	20
1.2.1 Ética del trabajo	33
Capítulo II	
Derecho colectivo del trabajo.....	37
2.1 Sindicato	38
2.1.1 Historia	40
A. Internacional.....	40
B. Nacional.....	45
2.1.2 Principios, función y regularización.....	57
A. Principios	57
B. Función	59
C. Regularización	60

2.1.3	Procedimiento de creación de un sindicato de trabajadores en Guatemala	60
2.1.4	Incorporación de trabajadores al sindicato:	
	Afiliación, beneficios y derechos adquiridos	64
	A. Afiliación	64
	B. Beneficios.....	65
	C. Derechos adquiridos	65
2.2	Despido de trabajador sindicalizado.....	67
2.2.1	Motivos	68
2.2.2	Procedimientos.....	71
	A. Promotores	71
	B. Directivos.....	72

Capítulo III

Límite al derecho de inamovilidad de trabajadores sindicalizados en Guatemala

3.1	Definición.....	75
3.2	Regulación legal.....	77
3.3	Alcance de la inamovilidad sindical.....	79
3.4	Deber ser y función de la figura	80
3.5	Criterios jurisprudenciales.....	82

Capítulo IV

Análisis de la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad en los casos de la limitación del derecho de inamovilidad sindical

4.1	Análisis y discusión de resultados.....	96
-----	---	----

Conclusiones.....

Recomendaciones.....

Referencias.....

	Bibliográficas	103
--	----------------------	-----

Normativas	106
Electrónicas.....	107
Otras.....	109

Anexo

Modelo de fichas de cotejo elaboradas dentro del “Proyecto Sistema de Indexación Jurisprudencial/ Sistematización jurisprudencial en materia laboral de la Corte de Constitucionalidad. Proyecto IIJ/USAID” ...111

Índice de cuadros y esquemas

Cuadros

Cuadro 1.	Clasificación de los derechos humanos de trabajo.....	25
Cuadro 2.	Algunas normas relativas al trabajo emitidas entre 1970 y 1985	56
Cuadro 3.	Principios esenciales que informan al derecho colectivo del trabajo.....	58
Cuadro 4.	Requerimientos, prohibiciones y limitaciones a los trabajadores que forman o pertenecerán a un sindicato.....	62
Cuadro 5.	Derechos y obligaciones mínimos de los trabajadores sindicalizados	66
Cuadro 6.	Plazo de alcance del derecho de inamovilidad sindical	79
Cuadro 7.	Criterio de doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad respecto al derecho de inamovilidad sindical de dirigentes sindicales	88
Cuadro 8.	Criterio de doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad respecto al derecho de inamovilidad sindical de trabajadores que participaron en la formación del sindicato.....	93

Esquemas

- Esquema 1. Procedimiento de constitución de sindicato en Guatemala..... 63
- Esquema 2. Gestiones para inscripción, reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos 64
- Esquema 3. Incidente de despido de trabajador durante formación de sindicato..... 72
- Esquema 4. Juicio de despido de trabajador de comité ejecutivo de sindicato..... 73

PRESENTACIÓN

El Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar se dedica desde hace quince años al desarrollo y difusión de investigaciones con relevancia jurídica y social, a través de sus cuadernos de estudio, revistas jurídicas, manuales y demás publicaciones. Uno de los principales enfoques de estas investigaciones es el empeño en generar conocimiento capaz de brindar soluciones a problemas relevantes y actuales, en beneficio del ser humano, la familia y la sociedad, sin caer en partidismos ideológicos ni en cortoplacismos mediáticos.

En ese sentido, el trabajo objetivo, sistemático y concreto del licenciado Mario Andrés Arroyo Unda,* que se presenta en esta ocasión, representa claramente lo que el Instituto pretende alcanzar en sus labores de investigación académica.

La investigación, titulada *Análisis jurisprudencial del uso y abuso del derecho de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados contenido en sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el período 2006-2010*, constituye una herramienta de gran valor y uso práctico para estudiantes, catedráticos, litigantes, líderes sindicales y empresarios que deseen educarse o actualizarse en el tema del despido de trabajadores que gozan de inamovilidad sindical.

Si bien la inamovilidad sindical es un derecho mínimo consagrado en nuestra legislación laboral, establecido para fortalecer a los sindicatos frente a posibles abusos de la parte patronal, también es cierto que en la práctica se puede utilizar de mala fe. Lo que el licenciado Arroyo Unda expresa en su investigación es que en estos casos el empleador cuenta con una serie de mecanismos legales que le permiten despedir al trabajador, aunque goce de inamovilidad, siempre que medie justa causa

* **Mario Andrés Arroyo Unda** es licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, abogado y notario por la Universidad Rafael Landívar (URL). Tiene estudios de posgrado en Especialización en Derecho Corporativo y Tributario por la Universidad del Istmo (UNIS). Actualmente se desempeña como coordinador del Área de Embargos en el Departamento de Servicio al Cliente del Banco Industrial, S.A.

y se cumpla cabalmente con los procedimientos establecidos en la ley. El problema –argumenta el investigador– radica en la falta de conocimiento de estos mecanismos legales y la aplicación de medios distintos a los permitidos por la ley, en detrimento de ambas partes de la relación laboral.

Por esta razón, el autor proporciona la información necesaria para dominar los aspectos básicos del tema, incluyendo los principios del derecho del trabajo, elementos doctrinarios del derecho colectivo del trabajo, y un análisis jurídico de las limitaciones de la inamovilidad sindical, con base en la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad. Además, se incluyen varios cuadros y esquemas ilustrativos que permiten al lector familiarizarse más fácilmente con los aspectos doctrinarios, legales y procesales más importantes que se abordan a lo largo del trabajo.

La investigación del licenciado Arroyo Unda representa la culminación exitosa del “Proyecto Sistema de Indexación Jurisprudencial/Sistematización jurisprudencial en materia laboral de la Corte de Constitucionalidad. Proyecto IJ/USAID”, diseñado e implementado en el 2012 conjuntamente por el Instituto de Investigaciones Jurídicas y el Programa de USAID para el Fortalecimiento de la Justicia Laboral para CAFTA-DR. Se aprovecha la ocasión para reconocer y agradecer profundamente la labor llevada a cabo por la Mgtr. Marjorie Bosque Domínguez y la Mgtr. Patricia Jiménez Crespo en la coordinación del proyecto, así como de los voluntarios que se involucraron en el mismo, que además del licenciado Arroyo, incluye a las entonces estudiantes, y hoy, licenciadas: María Ximena Rivera Zelaya, Mayra André Castillo Díaz y Beatriz María Sánchez Paz.

Asimismo, esta investigación constituyó el trabajo de tesis de licenciatura del autor, bajo la asesoría de la Mgtr. Patricia Jiménez Crespo, jefa académica de este Instituto, y la revisión del Mgtr. Luis Andrés Lepe Sosa, investigador de este Instituto y editor de esta publicación. Cabe destacar que en el 2014 la tesis obtuvo una *mención honorífica* de la Universidad Rafael Landívar, por la alta calidad de su contenido.

Se agradece al licenciado Arroyo Unda por confiarnos la publicación de su investigación; asimismo, se le felicita por su dedicación y profesionalismo y se le exhorta a seguir desarrollándose en el ámbito profesional y académico, en un país que necesita de intelectuales capaces de abordar problemas sociales desde una perspectiva científica y objetiva.

Dr. Larry Andrade-Abularach

Director

Instituto de Investigaciones Jurídicas

Coordinador

Doctorado en Derecho

Universidad Rafael Landívar y

*Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
en Guatemala*

Mgtr. Luis Andrés Lepe Sosa

Investigador

Instituto de Investigaciones Jurídicas

Guatemala de la Asunción, julio del 2014.

RESUMEN

La redacción del presente trabajo deviene en virtud de que se consideró importante analizar, desde una perspectiva jurídico-filosófica, el derecho de inamovilidad sindical otorgada a los trabajadores que forman parte de un sindicato, y de tal forma comprender su objetivo, límites y función, así como analizar la interpretación que respecto al mismo ha sostenido la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala.

Por lo anterior, se accedió a la jurisprudencia emanada de dicho tribunal, sistematizando las sentencias dictadas en el mismo sentido por este órgano, utilizando como instrumento para el efecto, fichas de cotejo elaboradas dentro del proyecto del que surge este tema de investigación, denominado “Proyecto sistema de indexación jurisprudencial/Sistematización jurisprudencial en materia laboral de la Corte de Constitucionalidad. Proyecto IJJ/USAID”, el cual fue llevado a cabo en la sede del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar.

El trabajo también contiene un análisis doctrinario de las diversas instituciones jurídicas del derecho del trabajo relacionadas con el tema, con el objeto de comprender de mejor manera las figuras y prácticas relacionadas.

La razón por la que se pretendió verificar el criterio jurisprudencial del tema, resulta del hecho que en la República de Guatemala la inamovilidad sindical tiene sus límites establecidos en la legislación, pero su verdadera interpretación y análisis se encuentra dentro de las sentencias de los tribunales, que hacen relación del sentido en que debe ser ejercido y limitado este derecho.

Como resultado, se logró determinar que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de sindicalización y libertad de actividad sindical, con el objeto de que los trabajadores, como parte económicamente vulnerable, velen en conjunto por sus derechos y mejoras económicas y sociales, pero

que esto no es un consentimiento que les faculta a incumplir con las obligaciones de su contrato de trabajo y que por tanto, están sujetos a las causales de despido que la legislación regula.

INTRODUCCIÓN

El derecho a la sindicalización es un derecho humano plenamente reconocido a nivel mundial por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala, regula y protege este derecho para el efectivo goce y disfrute de los ciudadanos guatemaltecos de sus derechos laborales. Se encuentra ampliamente contemplado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en el cual se estipulan en el título sexto, las disposiciones generales de estas asociaciones.

No obstante lo anterior, y como es bien sabido en la realidad guatemalteca, se ha ido deformando el espíritu de la figura que se menciona, dándole cabida al abuso del derecho que se le confiere a los trabajadores sindicalizados por parte de los mismos, ya que si bien es cierto, es un derecho reconocido internacional y nacionalmente, su trasfondo no consiste en permitir el incumplimiento de obligaciones de trabajo y validar actitudes negativas de los asociados en este tipo de entidades jurídicas.

En ese sentido, se consideró importante analizar por medio del presente estudio la perspectiva jurídico-filosófica del derecho de inamovilidad sindical que se otorga a los trabajadores y de tal forma comprender su objetivo, límites y función, tomando en cuenta también la interpretación que respecto al mismo ha sostenido la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala.

Por lo anterior, se planteó la pregunta de investigación siguiente: ¿Qué criterios ha pronunciado la Corte de Constitucionalidad de Guatemala respecto a la inamovilidad de los trabajadores sindicalizados?

Para responder dicha pregunta, se accedió a la jurisprudencia emanada de dicho tribunal, sistematizando las sentencias dictadas en el mismo sentido por medio del instrumento que para el efecto fue utilizado dentro del proyecto del que surge este tema de investigación, denominado “Proyecto sistema de indexación

jurisprudencial/Sistematización jurisprudencial en materia laboral de la Corte de Constitucionalidad. Proyecto IJ/USAID”, llevado a cabo en la sede del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar.

Con objeto de fundar de mejor manera el estudio, también se realizó el análisis de las diversas instituciones jurídicas del derecho de trabajo relacionadas con el tema, y que la doctrina desarrolla de forma extensa y profesional.

Al analizarse las sentencias emitidas por el tribunal ya mencionado, se verificó que su desarrollo contuviese unificado un criterio concreto, con base en la ley y la doctrina existente de manera que su contenido sea irrefutable.

La razón por la que se pretendió verificar el criterio jurisprudencial del tema resulta del hecho que en la República de Guatemala la inamovilidad sindical tiene sus límites establecidos en la legislación pero cuya verdadera interpretación y análisis se encuentra dentro de las sentencias de los tribunales del alto rango, que hacen relación del sentido en que debe ser ejercido y limitado.

En tal sentido, el presente trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos. El primero, sobre el derecho del trabajo, que comprende principios, los derechos humanos del trabajo y la ética respecto del mismo. En el capítulo segundo se desarrolla el subtema del derecho colectivo del trabajo, en donde se relata brevemente la historia del sindicalismo, tanto a nivel nacional como internacional, sus principios, su función, regularización, el procedimiento de creación de sindicatos en la República de Guatemala y el trámite para el despido de trabajadores sindicalizados.

En el capítulo tercero se expone sobre los límites del derecho de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados en la República de Guatemala, donde se determina, además del aspecto ético-legal, los criterios jurisprudenciales emanados de la Corte de Constitucionalidad de dicho país. Y finalmente, en el capítulo cuarto, se presenta un análisis de la jurisprudencia sentada por

la Corte de Constitucionalidad en los casos de limitación de este derecho.

Como conclusión de todo el estudio, se logró determinar que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce el derecho de sindicalización y libertad de actividad sindical, con el objeto de que los trabajadores, como parte económicamente vulnerable, velen en conjunto por sus derechos y mejoras económicas y sociales, pero que esto no es un consentimiento que les faculta a incumplir con las obligaciones de su contrato de trabajo y que por tanto, están sujetos a las causales de despido que la legislación regula, una vez se cumplan los procedimientos preestablecidos por la parte empleadora.

CAPÍTULO I

DERECHO DEL TRABAJO

Previo a entrar de fondo al tema que incumbe a la presente obra, se deben concretar las bases sobre las cuales se encuentra fundado el mismo.

El *Diccionario de la lengua española* define al trabajo como “*el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital*”.¹ En ese sentido, se entiende que el trabajo conlleva un esfuerzo de calidad humana, que tiene como resultado la obtención de recursos económicos, a cambio de una prestación derivada de las actividades llevadas a cabo; en ese orden de ideas, Julio Armando Grisolia, al tratar el tema de la naturaleza del trabajo humano, afirma que:

*El trabajo humano no es un mero instrumento al servicio del interés particular de otro, ni una mercancía, tal como se presentaba en la esclavitud. Se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. Constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: trabajar es crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros: es un servicio social, un acto de solidaridad humana.*²

En materia jurídica, el trabajo es un derecho humano reconocido, por lo que su protección y tutela trasciende fronteras e inclusive a las normas mismas. Por ello, al cesar la Segunda Guerra Mundial y crearse la Organización de las Naciones Unidas por medio de la Carta de las Naciones Unidas, la comunidad internacional en contemplación de lo sucedido dentro de la guerra y las atrocidades que acaecieron, decidió redactar un documento en que se plasmaran los derechos humanos fundamentales que toda la comunidad debe observar, dando como resultado la Declaración Universal de los Derechos Humanos.³ Dentro de dicho documento, se contemplan los derechos y fundamentos

1 Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 22ª ed., España, <http://rae.es/rae.html>.

2 Grisolia, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 11ª ed., Buenos Aires, Lexis Nexis, 2005, p. 1.

3 Organización de las Naciones Unidas, “Historia de la redacción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos”, <http://www.un.org/es/documents/udhr/history.shtml>.

esenciales sobre los que el ser humano debe ser reconocido; desde un ángulo humano, jurídico y de carácter internacional.

En lo que se refiere al tema que se encuentra en discusión, la Declaración de los Derechos Humanos estipula que *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*.⁴ El enunciado anteriormente transcrito tiene un trasfondo histórico, político y cultural inigualable en la historia de la humanidad y el trabajo, ya que es mediante este mismo, que el derecho del trabajo inicia su auge hacia donde se encuentra en la época actual.

Como se puede observar, al contemplarse el derecho al trabajo la Organización de las Naciones Unidas procuró sigilosamente que esta expresión estuviese cubierta y revestida de los elementos esenciales que deben ser observados para la formación de este derecho.

El derecho al trabajo es, sin duda, una de las materias más importantes de las contenidas dentro de la ciencia del derecho, ya que protege y regula los derechos e integridad de la persona en su actividad productiva. Derivado de ello, se expresa que:

*El trabajo tanto manifestación humana como jurídica, es fuente de otros derechos. Es necesario comprender este derecho como una obligación y un deber del hombre por cuanto manifiesta el respeto hacia sí mismo, a la familia, a la sociedad y a la humanidad. El trabajo es un legado que recibe el hombre para desarrollarse plenamente, pero es a la vez la herencia que deja la humanidad, que se beneficiará de lo que haya aportado.*⁵

Es también menester señalar que la incursión del trabajo al ámbito del derecho deviene históricamente de una exigencia universal de dignificar las condiciones de vida y trabajo de un

4 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, adoptada y proclamada por la Resolución 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948, art. 23.

5 Golom Nova, Juan Francisco, “El derecho del trabajo y su fundamentación”, en Canessa Montejo, Miguel F. (dir.), *Manual de derecho del trabajo*, 2ª ed., Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011, t. I, lección III, p. 46.

conglomerado mayoritario de la población, formada precisamente por los trabajadores asalariados. De tal cuenta que, más allá de responder a un propósito de ordenación productiva, el conjunto de legislación laboral manifiesta una indudable motivación moral, ya que desde su fundamento demuestra sus orígenes y vocación humanitaria y social, en comparación con otras ramas jurídicas.⁶

En tal sentido, se puede afirmar que el empleo o trabajo conlleva una necesidad de seguridad para efecto de estabilidad económica, llevando a la persona a sentirse segura económicamente y capaz de realizarse en otros aspectos, tales como viajar, comer bien y mantener sus cuentas al día, entre otras. Por tal motivo, el derecho al trabajo se encuentra conformado de modo que las necesidades anteriormente expuestas sean respetadas. De esta manera, el ser humano puede realizarse plenamente, satisfaciendo sus exigencias humanas sin preocuparse de sufrir abusos o trasgresiones mientras busca alcanzar esa meta.

Como bien es sabido, el fin último del derecho dentro de las relaciones conformadas a través de un negocio jurídico es alcanzar la equidad y justicia entre las partes, ya sea en la esfera del ámbito privado o público, buscando un balance en las prestaciones recíprocas. Por ello, la formación del derecho del trabajo se funda sobre principios y características que son distintos frente a otras ramas del derecho, ya que estos propenden a que el trabajador se vea protegido en la búsqueda de las necesidades anteriormente expuestas, en su calidad de trabajador y su desventaja económica frente al empleador, a diferencia del derecho civil, que busca la existencia de normas que aseguren las relaciones que puedan suscitarse en cualquier ámbito, tal y como lo establece la siguiente expresión doctrinaria:

El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben

6 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 28ª ed., Madrid, Tecnos, 2007, p. 29.

*dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.*⁷

Por todo lo anterior, el derecho al trabajo está ubicado dentro de la esfera de los derechos básicos que garantizan al ser humano su desarrollo como tal, por su incidencia trascendental en la sociedad como motor económico y de desarrollo, ya que:

*[...] tiene fundamentos muy hondos tanto en lo filosófico, como lo sociológico y obviamente lo jurídico, lo cual permite comprender la razón en Guatemala de la necesidad que el Derecho del Trabajo reciba una especial atención tanto en los procesos de formación de los futuros profesionales, como de aquellos que en el ejercicio de su profesión constantemente deben acudir a esta parcela del Derecho.*⁸

Situándose por tanto, en el área del derecho público, en el anhelo de la búsqueda de equilibrio en el orden social.

Siendo sus lineamientos de carácter internacional, en la parte dogmática de la Constitución guatemalteca se establece que “*El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social*”.⁹ En ese sentido, queda de manifiesto que dicha carta de derechos fundamentales recoge los ideales anteriormente planteados y expuestos, consagrando de esta manera la tutela de la persona en el ámbito del trabajo para su pleno desarrollo en el Estado de derecho¹⁰ de Guatemala.

Como parte de ello, también indica que “*Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los*

7 Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, 3ª ed., Guatemala, Óscar de León Palacios, 2008, p. 17.

8 Golom Nova, Juan Francisco, *op. cit.*, nota 5, p. 56.

9 Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 31 de mayo de 1985, vigente desde el 14 de enero de 1986, art. 101.

10 Por *Estado de derecho*, se entiende: Poderes públicos que se encuentran sometidos a normas generales y fundamentales, con el objeto de que gobernantes y gobernados se encuentren sujetos a las mismas condiciones y los primeros deban adecuar sus actuaciones y el ejercicio del poder al impero de las mencionadas. Cfr. Pereira Orozco, Alberto, *Sistema de frenos y contrapesos en el Gobierno del Estado de Guatemala*, 2ª ed., Guatemala, Ediciones De Pereira, 2010, p. 32.

trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes".¹¹ Dicha expresión hace palpable el hecho que el trabajador, a la luz de las normas de trabajo, tendrá siempre protección indudable e incondicional, protegiendo de esta manera la integridad y vulnerabilidad del mismo, frente al agente económico poderoso en la relación, el empleador.

Derivado de lo anterior, se deduce la razón por la que el derecho del trabajo es una materia o rama del derecho que se encuentra en un constante movimiento y transformación, tendiente a tutelar y regular los derechos del trabajador y su relación de subordinación frente al empleador y por otro lado, las facultades y derechos que el empleador tiene frente a este último, ya que "*Sometiéndose al Derecho, las relaciones de trabajo se sujetan a una determinada lógica o racionalidad; salen del ámbito del empirismo más o menos instintivo para integrarse en un marco de conductas sociales planificadas por quien o quienes tienen el poder de decir y exigir lo que se debe hacer*".¹²

Para indagar la formación e inspiración en la cual se fundamenta el derecho del trabajo, se debe acudir al análisis y estudio de los principios que inspiran el mismo, ya que es sobre su base que se sienta el conglomerado de normas existentes en Guatemala.

1.1 Principios

Toda ciencia debe tener ciertas bases o fundamentos, que en el presente caso remite a los principios generales del derecho y dependiendo del área respectiva, aplicará la técnica necesaria para hacer funcional la misma, es decir, los principios específicos de cada rama del derecho. En tal sentido y en palabras de Julio Armando Grisolia, se puede afirmar que:

Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. En una visión iusnaturalista, Podetti –siguiendo a

11 Asamblea Nacional Constituyente, *op. cit.*, nota 9, artículo 103.

12 Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, nota 6, p. 29.

*Llambías— decía que los principios generales del derecho, más allá de la norma legal positiva —y superada la ingenuidad racionalista de que la obra legislativa contemple la totalidad de los casos subsumibles en un precepto positivo—, constituyen “los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada.”*¹³

En tal sentido y conforme la doctrina, se puede afirmar que el derecho del trabajo es un derecho humano fundamental que debe ser protegido de manera especial.

Por lo anterior, se debe tener presente que este se encuentra fundamentado sobre principios y características que lo hacen único y excepcional, por lo que “*Los principios del Derecho del Trabajo son supralegislativos, exteriores a la regla jurídica, que valen como verdades superiores a las reglas positivadas en el ordenamiento jurídico y no dependen de las mismas, porque se manifiestan como vectores que están por encima de esas reglas y de ellas están desvinculadas.*”¹⁴ Por ende, se puede afirmar que estos principios son las reglas que forman las bases sobre las cuales se sustenta el ordenamiento jurídico-laboral. Su fin es proteger la dignidad del trabajador desde el inicio de la relación laboral hasta su extinción.¹⁵

Por lo anteriormente mencionado, es importante señalar que los principios constituyen las bases o cimientos de la materia, por lo que en esta rama del derecho, permiten concebir la acepción necesaria de la trascendencia del derecho del trabajo.

En el sentido indicado, se puede concluir que la formación del derecho positivo del trabajo se funda sobre los principios básicos (entre otros) de *in favor prestatoris*, *in dubio pro operario*, estabilidad en el empleo, igualdad, libertad de trabajo, dignidad en el trabajo, tutelaridad e irrenunciabilidad. Los que brevemente se explican a continuación:

13 Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2, p. 141.

14 Mascaro Nascimento, Amauri, citado por Santos Azuela, Héctor, “Modernidad y principios del derecho del trabajo”, *Revista Jurídica*, núm. XIV, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, p. 5.

15 Cfr. Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2, p. 141.

1.1.1 Principio in favor prestatoris

Este principio se dirige hacia la protección global y enaltecimiento de los trabajadores, considerándolo como:

*Paradigma de los principios rectores, originarios, sin duda, del Derecho del Trabajo, esta figura se explica como suma y gama, al caso, de la protección integral y la dignificación de los trabajadores. Su eficacia determina la intervención del Estado para la promulgación de normas laborales, que en el sentido apuntado, integren su cometido, procurando su real cumplimiento y la aplicación concreta de sus mandamientos.*¹⁶

En tal sentido, Scognamiglio expone que:

*[...] las normas legislativas que disciplinan la relación de trabajo se caracterizan, fundamentalmente, por su inderogabilidad unilateral, a partir de la premisa de que no se pueden modificar in peius, de manera que causen perjuicio a los intereses de los trabajadores, pues representan, sin duda, el mínimo tutelar establecido para proteger a los obreros, en mérito a su importancia, dignidad y bienestar integral.*¹⁷

Por ende, se puede decir que de acuerdo con lo que establece el principio *in favor prestatoris*, las normas de derecho del trabajo deben ser consideradas superiores, ya que cuentan con un carácter de mínimos jurídicos inderogables en beneficio de los trabajadores, cuya integridad y plenitud son prioritarias.¹⁸

Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos

16 Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, nota 14, p. 7.

17 Santos Azuela, Héctor, "Sistema de producción y principios formativos del derecho del trabajo. Perspectiva crítica frente a la modernidad y a la economía global", *Boletín Mexicano de Derecho del Trabajo*, núm. 96, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1999, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/96/art/art9.htm>.

18 Cfr. Santos Azuela, Héctor, "Sistema y especialidad del derecho del trabajo", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 93, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1998, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/93/art/art6.htm>.

*que ofendan su dignidad en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.*¹⁹

Según se conoce, la intrusión de este principio en la regulación del derecho del trabajo ha dado lugar a diversos criterios, de los cuales se mencionan dos:

*a) La acumulación, según el cual éstos gozarán siempre del estatuto jurídico que más les favorezca, aunque para ello sea menester fragmentar las disposiciones, detrayendo preceptos de unas y otras normas, para entresacar de ellas las que se reputen más beneficiosas. b) La inescindibilidad de las normas invocadas, que consiste en elegir aquella que resulte más benéfica para el trabajador, pero aplicada en su totalidad. Es decir, sin la posibilidad de interpretarla parcialmente ni de fraccionar su contenido, de tal suerte que se aplique aquella parte que más favorezca a los obreros.*²⁰

Por tal motivo, tal y como indica la doctrina, este principio propende a que la inspiración y creación de las normas rectoras del derecho del trabajo sean congruentes y tiendan a reconocer la protección debida y merecida a los trabajadores, imponiendo sanciones al incumplimiento o infracción a las mismas por parte del empleador.

1.1.2 Principio in dubio pro operario

Su objetivo se dirige hacia la aplicación de la norma que mayor beneficio formule o traiga al trabajador, en caso se suscite alguna duda respecto a cómo interpretar una norma, es decir, su ánimo y dimensión de aplicación; “es una directiva dirigida al juez (o al intérprete) para el caso de existir una duda razonable en la interpretación de la norma”.²¹

También es posible acudir a este en caso exista duda sobre qué norma debe aplicarse en virtud de no existir una explícita que

19 Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2, p. 146.

20 *Idem.*

21 *Ibidem*, p. 147.

regule la cuestión concreta, es decir, la integración de las normas beneficiosas al trabajador en caso de la existencia de un vacío legal.

En ese sentido, es de suma importancia recalcar que tal y como la doctrina indica:

La aplicación del principio in dubio pro operario exige, como presupuesto necesario, la existencia de una res dubia, de una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma [...]. Esto significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador.²²

Es por ello que el principio *in dubio pro operario* protege al trabajador al suscitarse alguna controversia, duda o incertidumbre, respecto a qué norma o lineamiento jurídico debe ser aplicado al caso específico acaecido, obligando a que su resolución sea alcanzada utilizando o aplicando la norma que favorezca máximamente al mismo.

1.1.3 Principio de estabilidad en el empleo

El ideal que este principio promueve se dirige a que, después de celebrado el contrato de trabajo y superado el período de prueba, se asegure la permanencia del trabajador por el tiempo que decida, una vez cumpla con sus obligaciones contraídas en el contrato de trabajo. Es menester hacer mención que en la época globalizada actual, es evidente el incumplimiento del presente principio, toda vez que con motivo de ahorrar dinero y evitar el cumplimiento de obligaciones formales que reviste el derecho del trabajo, los empleadores han creado nuevas formas jurídicas de contratación tales como “servicios técnicos” o cualquier otra forma de contrato que evite las obligaciones y formalidades impuestas legalmente por el mismo.

Retomando el tema de la estabilidad patronal, hay que indicar que el trabajador, al incorporarse al lugar de trabajo, busca permanecer dentro del mismo, con el objeto de mantener sus necesidades satisfechas y alcanzar su pleno desarrollo y el de las

22 Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, nota 14, p. 8.

personas que dependan de él. Es por ello que “*La estabilidad en el trabajo, se afirma que es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación más íntima y tal vez una fusión futura del Derecho del Trabajo y de la seguridad social*”.²³

Es entonces en tal sentido, que este principio pretende que el trabajador, situado en el lugar de trabajo, se encuentre seguro y protegido para desempeñar por el tiempo que desee la labor o actividad para la que fue contratado, despreocupándose (una vez cumpla sus obligaciones) de ser despedido arbitraria o infundadamente, y así poder desenvolverse y desarrollarse plenamente, como trabajador y humano.

1.1.4 Principio de libertad de trabajo

La libertad es otro derecho fundamental básico para la existencia plena del ser humano; entraña en todos los ámbitos de existencia que atañen al mismo, sin exceptuarse el derecho del trabajo. Su trascendencia dentro de esta materia es que puede escoger a discreción en dónde desempeñar sus actividades laborales, es decir, elegir el trabajo que desee, teniendo pleno poder y seguridad, en escoger la actividad que mejor se ajuste a sus aptitudes, destrezas y capacidades.²⁴

Este es un principio que protege al ser humano, de ser obligado a realizar tareas forzosas o desagradables para su integridad personal por parte del Estado o cualquier otro agente, en cualquier circunstancia, que pudiese llegar a colocarlo en un plano de vulnerabilidad.

1.1.5 Principio de igualdad

Se dice de este principio que desde el siglo XX el Estado social establece el mismo, desde una traza amplia como base de los demás derechos, como sostén de la labor del Estado mismo, es decir, tratar de igual manera a los desiguales como centro de su desarrollo. En cuanto al derecho del trabajo, el concepto de igualdad es una pauta innegable de lo anterior. Su incorporación al mercado del trabajo

²³ Cueva, Mario de la, citado por Santos Azuela, Héctor, *Ibidem*, p. 9.

²⁴ Cfr. Santos Azuela, Héctor, *Ibidem*, p. 11.

es forjada por la Revolución Industrial, primeramente sobre la plataforma de resguardo (inferiores con derechos), lo que permite incorporar salvaguardas con el fin de garantizar la igualdad.²⁵

En ese sentido, se puede observar que la importancia de este principio redundaba en que su fin es la equiparación y equivalencia de todo ser humano frente al derecho, sin importar su condición de vida, creencias o cualquier cuestión relacionada con la persona y su existencia. Por ello, se puede decir que:

*Como principio puntual que acompaña el desarrollo del Derecho del Trabajo desde sus orígenes, la igualdad es un reclamo de la resistencia obrera para preservar con ello, su completa libertad y la dignidad de su existencia. El mundo neoliberal lo entiende acaso, como el derecho y el poder de los trabajadores para exigir idénticas oportunidades de acceso al empleo.*²⁶

A raíz de ello, es posible deducir que este principio puede dividirse en dos aspectos torales, siendo el primero el derecho de igualdad que toda persona humana posee; y el segundo, la igualdad que debe existir para el acceso al derecho del trabajo.

La igualdad en el derecho del trabajo es la vertiente que interesa a la presente, razón por la cual se hará énfasis en la misma, mencionando, para comenzar el análisis, que en Guatemala la igualdad y la libertad se encuentran consideradas en un mismo precepto, el cual quedó plasmado así: “*todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí*”.²⁷ Pudiéndose deducir, en consecuencia, que la libertad e igualdad son preceptos ligados en función y objetivo.

25 Cfr. Vega Ruiz, María Luz y Martínez, Daniel, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económica y de justicia social*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2002, p. 3. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf.

26 *Ibidem*, p. 11.

27 Asamblea Nacional Constituyente, *op. cit.*, nota 9, art. 4.

Por otro lado, hay que indicar que la igualdad en el derecho del trabajo se divide en tres ámbitos: *a)* el plano de no discriminación, para acceder al trabajo y ya dentro del mismo; *b)* la igualdad de salario en iguales condiciones, así como igualdad en el disfrute de las condiciones de trabajo (instalaciones, servicios básicos, etc.); y, *c)* la igualdad que debe existir al ser tratados como trabajadores y humanos, en relación con su dignidad (que dicho sea de paso, se encuentra ligada al principio que se analizará posterior a este).²⁸

La pretensión formadora del principio de la igualdad en el trabajo trasciende a que exista trato en el plano de paridad entre hombres y mujeres, sin importar su color, nacionalidad, edad, religión, predilección política, entre otras, permitiendo el libre acceso a cualquier persona al trabajo, una vez cumpla con los requisitos que el empleador necesite que se llenen para desempeñar el mismo.

La igualdad es, entonces, el principio rector del derecho del trabajo que vela por el respeto al trabajador en su calidad de humano, libre de elegir el empleo de su preferencia y optar a un puesto o actividad, sin ser discriminado o descalificado sin razón.

1.1.6 Principio de dignidad en el trabajo

Como se indicó antes, está íntimamente relacionado con el anterior principio, el cual según la doctrina, puede resumirse en *“El guardar consideración y respeto para los trabajadores, amén de retribuirles suficientemente para su sustento personal y también de su familia, es fundamental, sin duda, para reivindicar con decoro los valores y la dignidad humana”*.²⁹

Por ello, se puede deducir que centra su ideal sobre la base del debido respeto y reconocimiento de humanidad que refiere al trabajador dentro del lugar de trabajo, es decir, es el que difiere con el maltrato y visión del trabajador como un productor económico y no un humano digno.

²⁸ Santos Azuela, Héctor, *op. cit.*, nota 14, p. 13.

²⁹ *Idem*.

El principio de dignidad entraña en distinguir al trabajador como más que un ente productivo; es, más bien, un humano prestando sus servicios con el objeto de llegar a su desarrollo pleno y satisfacer sus necesidades, acaeciendo la diferencia entre un sujeto libremente ligado a una relación laboral y uno obligado a realizarla como un esclavo.

El mismo también comprende la retribución justa al trabajador por sus servicios, con el objeto de que este llegue a un nivel de vida digna y existencia decorosa, logrando la satisfacción de sus necesidades básicas y de realización dentro del trabajo que escogió, ya que, como se mencionó al principio, el ser humano se motiva con base en necesidades básicas, a modo de alcanzar sus metas.

No obstante lo anterior, además de satisfacer las necesidades materiales, el ser humano también busca el desarrollo espiritual y ético. En tal sentido, el trabajo, como parte integrante de la vida del hombre, cumple una serie de expectativas para su desarrollo integral; en tal virtud, Eduardo Giorlandini, refiriéndose a la dignidad que corresponde al hombre y su trabajo, señala:

Además de haberse creado a imagen y semejanza de Dios es colaboradora de Dios, comprendido el trabajo humano en el sentido de la encíclica Laborem exercens, como toda labor del hombre en y para el mundo; tiene el mandato cultural y el de participar en la construcción del mundo, para lo cual no existe trabajo inferior o subalterno, lo que es sostenido por el cristianismo y por el judaísmo. Los apóstoles fueron trabajadores y Cristo nació como hijo de un artesano y trabajó en el taller paterno. Más todavía, debe reconocerse dignidad, en forma total, al mundo del trabajo, en sentido universal y planetario, y sostenerse por ello la necesidad imperiosa de humanización del Derecho y del mundo laboral. La dignidad del trabajo exige que tenga prioridad sobre el capital (Laborem exercens), a todo nivel empresarial y económico.³⁰

30 Giorlandini, Eduardo, *El principio de dignidad*, Argentina, Universidad Nacional del Sur, 2001, http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/giorlandini/20031228_giorlandini_principiodignidad.htm.

Por lo que en ese sentido, se puede concluir que este es básico para alcanzar la justicia social³¹ y los factores de bienestar que las necesidades humanas imponen.

1.1.7 Principio de irrenunciabilidad

En el derecho del trabajo se presenta un fenómeno particular, ya que casi todas las normas son imperativas pero tienen una peculiaridad que las caracteriza: no pueden ser dejadas sin efecto por las partes si establecen condiciones menos favorables a los trabajadores; en cambio, pueden libremente disponer de ellas en la medida en que mejoren los derechos allí consagrados.³²

Los derechos que se reconocen al trabajador dentro de la relación laboral en su condición de subordinación y vulnerabilidad económica frente al empleador, son esenciales, razón por la cual gozan de una especial protección negándole al patrono la posibilidad de negociarlos, ello con el objeto de que no existan abusos ni aprovechamiento por parte del empleador y en caso se dieran, conlleva la nulidad *ipso iure* del negocio jurídico respectivo, ya que es imposible que este surta efectos lícitos por mandato legal.

Ilógico y contrario, conforme a lo anterior, sería que se permitiera disponer al empleador, debido a su posición económica privilegiada, exigencias al trabajador respecto a la renuncia de beneficios que atañen el equilibrio necesario para el logro de la justicia social y el cumplimiento de los derechos y principios expuestos.

El principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renunciaciones y, para ello, excluye la validez

31 Cfr. Es aquella que pretende la existencia de equilibrio en cuanto a los ingresos, empleo, recursos físicos (vivienda) o cualquier otro beneficio para el desarrollo de la persona en el plano económico, buscando la equidad y posibilidades de adquisición y satisfacción de necesidades de las clases sociales. /Conell, R.W., *Escuelas y justicia social*, 3ª ed., Morata, Madrid, 2006, p.17, <http://books.google.com.gt/books?id=4Me11GPq-LAC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.

32 Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2, p. 153.

*de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas.*³³

Lo que se evidencia en la época globalizada, es que este principio es burlado mediante transformaciones liberales de la contratación en materia laboral, que afectan incluso la supervivencia de los trabajadores, mediante la simulación de contratos que conllevan una relación diferente; y que de manera irresponsable únicamente tienen por objeto permitirle discreción al empleador de prescindir de los servicios del trabajador en cualquier momento, sin pagar los beneficios económicos a los que se encuentra obligado por mandato legal, conforme la normativa vigente en materia de trabajo.

1.1.8 Principio de tutelaridad

Por disposición constitucional, en Guatemala las leyes que regulan las relaciones de trabajo son tutelares para los trabajadores, evitando de esta manera la promulgación de legislación contraria a estos principios. Su objeto es que el trabajador sea en todo sentido beneficiado por su condición vulnerable frente al empleador, logrando de esta manera que se alcance en forma más sencilla la justicia social que tanto pretende el derecho del trabajo.

Claro está que los legisladores, en la formación de normas en materia de trabajo, deben observar cautelosamente que el beneficio que estas propicien no restrinja otros ya otorgados y reconocidos a nivel constitucional. Lo anterior, deviene en virtud que *“La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral. No solamente es el germen en sus orígenes sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo”*.³⁴

Por lo que el principio de tutelaridad contempla que en la emisión de normas y regulaciones de carácter laboral se reconozca

33 *Idem.*

34 Fernández Molina, Luis, *op. cit.*, nota 7, p. 18.

la vulnerabilidad y desventaja en que el trabajador se encuentra, respetando su integridad, dignidad y humanidad.

En fin, es por medio de estos principios (entre otros que no se mencionaron y que no por ello dejan de ser importantes) que inspiran la formación del derecho al trabajo, gestando como resultado un sistema en el cual el trabajador goza de protección plena dentro del ámbito de trabajo, atendiendo a sus necesidades humanas, sus derechos fundamentales, su dignidad humana y los preceptos de igualdad y libertad básicos para la participación pacífica en un sistema democrático formal, y que cabe mencionar, se encuentran reconocidos y adaptados en la legislación constitucional y laboral guatemalteca.

1.2 Derechos humanos del trabajo

*Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.*³⁵

Cabe indicar, con base en lo anterior, que la gestión de cualquier sistema debe observar el respeto a los derechos humanos consagrados mediante la lucha del reconocimiento de los mismos.

Tras la Segunda Guerra Mundial, en 1945, ciertos países se comprometieron al mantenimiento de la paz y seguridad internacional, así como el fomento de amistad entre las naciones, promoviendo también el progreso social y la mejora en el nivel de vida y la protección de los derechos humanos.³⁶

35 Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, "Derechos humanos", <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>.

36 Cfr. Organización de las Naciones Unidas, "Las Naciones Unidas", <http://www.un.org/es/aboutun/>.

Por ello, al crearse la Organización de las Naciones Unidas³⁷ por medio de la Carta de las Naciones Unidas,³⁸ se emitió una declaración internacional respecto a los derechos básicos y fundamentales que se deben reconocer a todo ser humano, estableciendo sus alcances y trascendencia en la sociedad, quedando plasmada mediante el documento que se conoce como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual estipula, entre otras cuestiones, que:

*[...] el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias [...] y que es [...] esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión.*³⁹

Las anteriores manifestaciones denotan el enfoque que los derechos humanos pretenden garantizar al ser humano en su viabilidad y convivencia en sociedad, razón por la cual, de esta filosofía e ideales se desprenden las corrientes del derecho en general, inspiradas en concretar la más completa y efectiva protección al mismo, amparando los mínimos derechos que este tiene por el simple hecho de su humanidad, es decir, los derechos fundamentales que le son inherentes.

Al efecto, cabe mencionar que el derecho al trabajo es reconocido como parte de los anteriormente mencionados y que por ello, es menester que se analice desde este punto de vista.

37 Cfr. Organización internacional que fue fundada en 1945, posterior al acacimiento de la Segunda Guerra Mundial, por 51 países que se comprometieron al mantenimiento de la paz y seguridad internacional, el fomento de amistad y progreso social de las mismas, el mejoramiento del nivel de vida y los derechos humanos. / Organización de las Naciones Unidas, *Idem*.

38 Cfr. Documento por medio del cual se crea la Organización de las Naciones Unidas el 26 de junio del año 1945. / Organización de las Naciones Unidas, “Carta de las Naciones Unidas”, <http://www.un.org/es/documents/charter/index.shtml>.

39 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *op. cit.*, nota 4, preámbulo.

En ese sentido, a continuación se transcribe lo plasmado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, respecto al trabajo como derecho inherente al ser humano:

Artículo 23:

1. *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Artículo 24:

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Es importante hacer mención que como antecedente directo de las anteriores regulaciones y disposiciones, está la creación y trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo,⁴⁰ cuya formación como institución se deriva del Tratado de Versalles, por medio del cual se convino ponerle fin a la Primera Guerra Mundial y que refleja la búsqueda de la justicia social, que es esencial para alcanzar la paz universal y duradera, cuyo trabajo realizado se plasma en las convenciones y tratados alcanzados.

40 Cfr. Organización internacional que pasó en 1946 a ser agencia de la Organización de las Naciones Unidas y que se encuentra consagrada a efecto de promover la justicia social, los derechos humanos y de trabajo, reconocidos a nivel internacional. / Organización Internacional del Trabajo, "Misión y visión", <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>.

De esa cuenta, los derechos humanos tienen una función significativa en el campo jurídico del trabajo, que consiste en colocar, en un plano paritario a nivel internacional, todas las regulaciones de la materia establecidas por parte de todos los países que pertenecen a la Organización de las Naciones Unidas.

Es por lo anterior, que la protección al trabajador es tan notable en el derecho del trabajo, toda vez que los mismos se encuentran protegiendo la dignidad y humanidad del trabajador, y en caso no se les diese observancia, daría lugar a violaciones notables que podrán desembocar en crítica y sanciones por parte de la comunidad internacional.

En el caso del continente americano, existe una protección aún más elevada en este tema, ya que se crearon a nivel regional entidades dedicadas a la protección y promoción de los derechos humanos en el continente, pudiendo mencionarse entre las más importantes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos⁴¹ y la Corte Interamericana de Derechos Humanos,⁴² ambas del sistema interamericano de protección de los derechos humanos⁴³ de la Organización de los Estados Americanos (OEA).⁴⁴

41 Cfr. Es un órgano principal y autónomo creado por la Organización de los Estados Americanos en 1959, con el objeto de que fuera el ente encargado de la promoción y protección de los derechos humanos a nivel regional americano junto con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que en conjunto, conforman el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. / Organización de los Estados Americanos, “Comisión Interamericana de Derechos Humanos”, http://www.oas.org/es/acerca/comision_derechos_humanos.asp.

42 Cfr. Tribunal instituido derivado de la Convención Americana de Derechos Humanos, con el fin de dilucidar denuncias planteadas respecto a la comisión de violaciones de derechos humanos, junto con la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos, “Historia de la Corte IDH”, <http://www.corteidh.or.cr/index.php/es/acerca-de/historia-de-la-corteidh>.

43 Cfr. Conjunto de instrumentos jurídicos de carácter internacional, creados con el ánimo y objeto de proteger y dar cumplimiento a nivel regional a los derechos humanos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas. / Organización de los Estados Americanos, <http://www.oas.org/es/>

44 Cfr. Institución internacional conformada por países americanos, que fue creada por medio del instrumento jurídico internacional denominado Carta de la Organización de los Estados Americanos, con el fin de establecer y adoptar medidas de carácter político, económico, derechos humanos, entre otras, a nivel regional. / Organización de los Estados Americanos, “Nuestra historia”, http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp.

Fruto de la creación del sistema mencionado, se concibió la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,⁴⁵ la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁴⁶ y el Protocolo Adicional a la misma, denominado “Protocolo de San Salvador”.⁴⁷ Dichos instrumentos reconocen los derechos mínimos que debe tener toda persona, sumándose a los de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas, concediendo a nivel regional una doble protección jurídica al ser humano, ya que establece procedimientos, prohibiciones e instituciones especializadas, cuya función es únicamente velar y luchar por el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales.

Este sistema de protección de los derechos humanos pone de manifiesto que en América existe el interés del cumplimiento de los mismos, debiéndose en consecuencia deducir que es por ello que el derecho del trabajo en Guatemala es regulado de manera que el trabajador jamás quede desprotegido y su integridad no se vulnere en la relación de trabajo.

En el entendido anterior, y con el objeto de comprender los derechos humanos de carácter laboral que existen, se clasifican en individuales, colectivos y de seguridad social, como se indica a continuación:

45 Cfr. Instrumento jurídico de carácter internacional, en el cual quedó plasmada la proyección de derechos y libertades fundamentales humanos y fue el primer documento internacional en este tema a nivel general (1948). / Organización de los Estados Americanos, “Breve historia del sistema interamericano de derechos humanos”, <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/que.asp>.

46 Cfr. Instrumento jurídico de carácter internacional, en el cual quedan plasmados los derechos fundamentales reconocidos por los Estados parte de la misma y que forma parte del sistema interamericano de derechos humanos de la Organización de los Estados Americanos. / Organización de los Estados Americanos, *Ibidem*.

47 Cfr. Instrumento jurídico que se deriva de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y que contiene una serie de compromisos a realizar en territorio soberano de los Estados que se adhieran a la Convención mencionada. / Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Protocolo de San Salvador”, <http://www.cidh.oas.org/Basicos/basicos4.htm>.

Cuadro 1.

Clasificación de los derechos humanos de trabajo⁴⁸

Derechos humanos de trabajo individual

Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio

La libertad de trabajo se encuentra recogida en el artículo 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH); el artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, PIDESC); el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (en adelante, DADH); el artículo 6.1 del Protocolo Adicional de San Salvador (en adelante, PS); el artículo 1.2 de la Carta Social Europea (en adelante, CSE); el artículo 5.e.i) de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (en adelante, CIEDR); el artículo 11.1.c) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante, CIEDM); los artículos 52 y 53 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (en adelante, CIPDTM).

La prohibición de la esclavitud y de la servidumbre se encuentra recogida en el artículo 4 de la DUDH; el artículo 8.1 y 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante, PIDCP); el artículo 4.1 del Convenio Europeo de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (en adelante, CEDH); el artículo 6.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante, CADH); el artículo 5 de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (en adelante, CAfDH); el artículo 11.1 del CIPDTM.

La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio se encuentra recogido en el artículo 8.3 del PIDCP; el artículo 4.2 y 3 de la CEDH; el artículo 1.2 de la CSE; el artículo 6. 2 y 3 de la CADH; el artículo 11.2, 3 y 4 del CIPDTM.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula todos estos derechos, reconociéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo.

Continúa...

⁴⁸ El presente cuadro fue elaborado con base en la clasificación elaborada por Canessa Montejo, Miguel F., *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú/Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), 2007, pp. 4-6.

Derechos humanos de trabajo individual

Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y despido

El derecho al trabajo se encuentra recogido en el artículo 23.1 de la DUDH; el artículo 6 del PIDESC; el artículo XIV de la DADH; el artículo 6 del PS; el artículo 1 de la CSE; el artículo 15 de la CAfDH; el artículo 5.e.i) de la CIEDR; el artículo 11.1.a) de la CIEDM.

La protección contra el desempleo se encuentra recogida en el artículo 23.1 de la DUDH; el artículo 6.2 del PIDESC; el artículo 6.2 del PS; el artículo 1.1 de la CSE; el artículo 5.e.i) de la CIEDR.

La protección contra el despido se encuentra recogida en el artículo 7.d) del PS; el artículo 24 de la Carta Social Europea revisada de 1996 (en adelante, CSEr); el artículo 11.1.c) y 2.a) de la CIEDM; el artículo 54.1.a) del CIPDTM.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula todos estos derechos, recogéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo.

Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de persona con responsabilidades familiares

La prohibición de todo tipo de discriminación se encuentra recogida en los artículos 2 y 7 de la DUDH; los artículos 2 y 26 del PIDCP; los artículos 2.2 y 3 del PIDESC; el artículo II de la DADH; los artículos y 24 de la CADH; el artículo 3 del PS; los artículos 1 y 14 del CEDH; el artículo 1.2 de la CSE y el artículo 1 del Protocolo Adicional de la CSE de 1988; los artículos 20 y E de la CSEr; los artículos 2 y 3 de la CAfDH; el artículo 5 de la CIEDR; el artículo 11.1.b) de la CIEDM; el artículo 25 del CIPDTM.

El derecho a la igualdad de remuneración se encuentra recogido en el artículo 23.2 de la DUDH; el artículo 7.a.i) del PIDESC; el artículo 7.a) del PS; el artículo 4.3 de la CSE; el artículo 15 de la CAfDH; el artículo 5.e.i) de la CIEDR; el artículo 11.1.d) de la CIEDM.

La prohibición a la discriminación de las personas con responsabilidades familiares se encuentra recogida en el artículo 27 de la CSEr.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula todos estos derechos, recogéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo.

Continúa...

Derechos humanos de trabajo individual

Seguridad e higiene en el trabajo

El derecho a la seguridad e higiene en el trabajo se encuentra recogido en el artículo 7.b) del PIDESC; el artículo 7.e) del PS; el artículo 3 de la CSE; el artículo 11.1.f) de la CIEDM; el artículo 25.1. a) del CIPDTM.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula estos derechos, reconociéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: *jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriados y vacaciones periódicas pagadas*

El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo se encuentra recogido en el artículo 23.1 de la DUDH; el artículo 7 del PIDESC; el artículo 7 del PS; el artículo 2 de la CSE; el artículo 15 de la CAA; el artículo 5.e.i) de la CIEDR; el artículo 32.2.b) de la Convención de los Derechos del Niño (en adelante, CIDN); el artículo 25 del CIPDTM.

El derecho a la limitación de la jornada máxima de trabajo se encuentra recogido en el artículo 24 de la DUDH; el artículo 7.d) del PIDESC; el artículo 7.g) del PS; el artículo 2.1 de la CSE; el artículo 25.1.a) del CIPDTM.

El derecho al descanso semanal remunerado se encuentra recogido en el artículo 24 de la DUDH; el artículo 7.d) del PIDESC; el artículo XV de la DADH; el artículo 7.h) del PS; el artículo 2.5 de la CSE; el artículo 25.1.a) del CIPDTM.

El derecho al descanso remunerado en feriados se encuentra recogido en el artículo 7.d) del PIDESC; el artículo 7.h) del PS; el artículo 2.2 de la CSE.

El derecho a vacaciones pagadas se encuentra recogido en el artículo 24 de la DUDH; el artículo 7.d) del PIDESC; el artículo 7.h) del PS; el artículo 2.3 de la CSE; el artículo 11.1.e) de la CIEDM; el artículo 25.1.a) del CIPDTM.

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula todos estos derechos, reconociéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Continúa...

Derechos humanos de trabajo individual

Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima

El derecho a una remuneración mínima se encuentra recogido en el artículo 23.3 de la DUDH; el artículo 7.a.ii) del PIDESC; el artículo 7.a) del PS; el artículo 4.1 de la CSE; el artículo 5.e.i) de la CIEDR.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, reconociéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional

El derecho a la promoción en el empleo se encuentra recogido en el artículo 7.c) del PIDESC; el artículo 7.c) del PS; el artículo 1.d) del Protocolo Adicional de la CSE de 1988; el artículo 11.1.c) de la CIEDM.

El derecho a la formación profesional se encuentra recogido en el artículo 6.2 del PIDESC; el artículo 6.2 del PS; los artículos 1.4, 10 y 15 de la CSE; el artículo 1.b) del Protocolo Adicional de la CSE de 1988.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula todos estos derechos, reconociéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo

El derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa se encuentra recogido en el artículo 2 del Protocolo Adicional de la CSE de 1988 y el artículo 21 de la CSEr.

El derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo se encuentra recogido en el artículo 29 de la CSEr.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula todos estos derechos, reconociéndolos en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Continúa...

Derechos humanos de trabajo individual

Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores

El derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores se encuentra recogido en el artículo 25 de la CSEr.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, recogiéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores

El derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores se encuentra recogido en el artículo 25 de la CSEr.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, recogiéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Derechos humanos de trabajo colectivo

Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones

La libertad sindical se encuentra recogida en el artículo 20 de la DUDH; el artículo 22.2 del PIDCP; el artículo 8 del PIDESC; el artículo XXII de la DADH; el artículo 16.1 de la CADH; el artículo 8.1.a) del PS; el artículo 11.1 del CEDH; el artículo 5 de la CSE; el artículo 10 de la CAfDH; el artículo 5.e.i) de la CIEDR; el artículo 15 de la CIDN; los artículos 26 y 40 del CIPDTM, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula este derecho, recogiéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Continúa...

Derechos humanos de trabajo colectivo

Negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva se encuentra recogido en el artículo 6 de la CSE y ampliada en el artículo 22 de la CSEr., Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, recogiéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Huelga

El derecho a la huelga se encuentra recogido en el artículo 8.d) del PIDESC; el artículo 8.1.b) del PS; el artículo 6.4 de la CSE., Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, recogiéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Derechos humanos de trabajo en el ámbito de protección social

Seguridad social: *que incluye la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo; enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos; prestaciones de maternidad, etc.*

El derecho a la seguridad social se encuentra recogido en los artículos 22 y 25.1 de la DUDH; el artículo 9 del PIDESC; el artículo XVI de la DADH; los artículos 9 y 10.2.d) del PS; el artículo 12 de la CSE; el artículo 11.1.e) de la CIEDM; el artículo 26 de la CIDN; los artículos 27 y 54.1.b) del CIPDTM.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, recogéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 100, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala), Acuerdo número 1124 de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de la República de Guatemala y Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos

Los derechos de protección al menor de edad se encuentran recogidos en el artículo 24 del PIDCP; los artículos 7.f) y 10.3 del PIDESC; el artículo VII de la DADH; el artículo 19 de la CADH; el artículo 16 del PS; el artículo 7 de la CSE; los artículos 19, 32, 34, 35 y 36 de la CIDN.

Los derechos a la protección de la mujer trabajadora se encuentran recogidos en el artículo 10.2 del PIDESC; el artículo VII de la DA; el artículo 9.2 del PS; el artículo 8 de la CSE; el artículo 11 de la CIEDM.

Los derechos de protección a los trabajadores migrantes se encuentran recogidos en el artículo 19 de la CSE; los artículos 7 al 63 del CIPDTM.

Los derechos de protección a los trabajadores minusválidos se encuentran recogidos en el artículo 18.a) del PS; el artículo 15 de la CSE.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula este derecho, recogéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 100, 101, 102 y 103 de su cuerpo, así como en la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (Decreto número 295 del Congreso de la República de Guatemala), Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala) y Ley de Migración (Decreto número 95-98 del Congreso de la República de Guatemala).

Continúa...

Derechos humanos de trabajo en el ámbito de protección social***Derecho a la pertenencia étnica***

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales número 107 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Constitución Política de la República de Guatemala, regula este derecho, recogiéndolo en los artículos 4, 43, 44, 46, 66, 69, 100, 101, 102 y 103 de su cuerpo.

En la clasificación presentada, el autor reúne los derechos humanos que se encuentran reconocidos en diversos instrumentos jurídicos internacionales de esta materia y que representan los mínimos atributos jurídicos que posee la persona y que deben observarse por parte de los Estados al legislar.

En virtud que la discusión versa sobre el caso de Guatemala en específico, se consideró que agregar a la anterior tabla un derecho humano más sería procedente. En ese sentido, se añadió el derecho a la pertenencia étnica,⁴⁹ ya que es fundamental para la protección de la cultura indígena del país, puesto que la legislación interna debe contemplar la existencia de la misma al crear normativa de trabajo, respetando sus derechos básicos, aunado a los mencionados que también se encuentran reconocidos.

Dicha enumeración de derechos humanos de trabajo se encuentra regulada en diferentes instrumentos de derecho internacional. No obstante, cabe mencionar que no todos son de carácter obligatorio, es decir, algunos son parte de declaraciones generales y otros únicamente se encuentran en tratados o convenciones, sujetos a adhesión o ratificación por parte de los Estados interesados en formar parte de los mismos. Sin embargo, se mencionan ya que sin tomar en cuenta lo anterior, son derechos

49 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de eliminación racial*, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19.

básicos otorgados transfronterizamente y su reconocimiento en los documentos que los contienen demuestra su existencia.

También es importante hacer énfasis en que el Estado de Guatemala forma parte de dos convenios en materia de derechos humanos que desarrollan lo relativo al reconocimiento de la libertad sindical y negociación colectiva. Estos se conocen como el Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, los cuales fueron adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en 1948 y 1949, respectivamente. Estos serán desarrollados brevemente, cuando dicho tema sea abordado en capítulos ulteriores.

Por ende, tomando en cuenta todo lo anterior, debe decirse que *“los derechos humanos laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”*.⁵⁰

Se concluye, entonces, que los derechos humanos de carácter laboral son aquellos que deparan el futuro de la materia legislativa ordinaria y sustentan los beneficios concedidos por la misma a los trabajadores, velando por su desarrollo pleno como persona y protegiendo su dignidad humana.

1.2.1 Ética de trabajo

Como se ha expuesto en el tema anterior, el derecho al trabajo se encuentra protegido de manera extensa y de forma que la dignidad y humanidad del hombre no pueda ser vulnerada. Por ello, se debe analizar desde un punto de vista ético el hecho que al estar protegido en el sentido indicado, es importante que el trabajador actúe de manera decorosa y moral, respetando y no abusando de los beneficios otorgados a su favor.

La Real Academia Española define la ética como el *“Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la*

50 Canessa Montejo, Miguel F., *op. cit.*, nota 48, p. 12.

vida. Ética profesional, cívica, deportiva".⁵¹ También se puede afirmar que es "*Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores*".⁵²

Por otro lado, Raúl Roldán plantea la ética "*como ciencia de la conducta que tiene como fin el estudio del problema del bien y del mal y de la felicidad del hombre, como ser racional que actúa en libertad [...]*"⁵³ o "*como la ciencia que se ocupa de las acciones morales*".⁵⁴

Observando las definiciones expuestas, se encuentra que el común denominador lo constituye la palabra *moral*, por lo que se deduce que al hablar de ética, implícitamente se habla de esta y en ese sentido, para lograr el análisis pretendido, es oportuno profundizar en lo que consiste el tema.

En ese orden de ideas, la Real Academia Española, al definir la moral la refiere como "*Perteneciente o relativo a las acciones o caracteres de las personas, desde el punto de vista de la bondad o malicia*".⁵⁵ En tal virtud, se entiende "*Que no concierne al orden jurídico, sino al fuero interno o al respeto humano*".⁵⁶

En el ámbito doctrinario, se dice que es "*el conjunto de reglas de comportamiento y formas de vida a través de las cuales tiende el hombre a realizar el valor de lo bueno*".⁵⁷

Por lo anterior, se puede concretar que la ética es la ciencia que tiene como objeto el estudio del comportamiento del ser humano y la afectación del mismo, en un sistema de reglas y lineamientos dictados denominado moral.

Ahora bien, ya que el objeto del presente no es el estudio del trasfondo de la ética o la moral, es importante que se direccionen el

51 Real Academia Española, *op. cit.*, nota 1.

52 *Idem*.

53 Roldán Rubin, Raúl, *Ética, moral y valores*, Guatemala, Litografía Foto Publicaciones, 2008, p. 11.

54 Utz, Arthur Fridolin, *Manual de ética*, Barcelona, Herder, 1972, p. 13.

55 Real Academia Española, *op. cit.*, nota 1.

56 *Idem*.

57 García Maynez, Eduardo, *Ética. Ética empírica. Ética de bienes. Ética formal. Ética valorativa*, 19ª ed., México, Porrúa, 1971, p. 12.

tema hacia el enfoque que se analiza, consistente en la ética en el lugar de trabajo por parte del trabajador.

El campo de la relación laboral se encuentra frente a la ética deontológica, que se indica que es “*la ciencia que estudia, normaliza y enseña los deberes y los derechos de los trabajadores en relación a su responsabilidad en el trabajo*”.⁵⁸

En ese sentido, la ética social contenida en la doctrina social de la Iglesia Católica enuncia que:

*[...] se comprende más fácilmente que la verdadera dignidad y excelencia del hombre radica en lo moral, es decir, en la virtud; que la virtud es patrimonio común de todos los mortales, asequible por igual a altos y bajos, a ricos y pobres; y que el premio de la felicidad eterna no puede ser consecuencia de otra cosa que de las virtudes y de los méritos, sean éstos de quienes fueren.*⁵⁹

Por ello, el ser humano debe ser consecuente con su actuar y conducirse siempre en función de las virtudes que posee, debiendo tomar en cuenta que en lo que respecta como parte de la ética de trabajo, estos deben cumplir con:

*[...] sus deberes respectivos y, ante todo, a los deberes de justicia. De esos deberes, los que corresponden a los proletarios y obreros son: cumplir íntegra y fielmente lo que por propia libertad y con arreglo a justicia se haya estipulado sobre el trabajo; no dañar en modo alguno al capital; no ofender a la persona de los patronos; abstenerse de toda violencia al defender sus derechos y no promover sediciones; no mezclarse con hombres depravados, que alientan pretensiones inmoderadas y se prometen artificiosamente grandes cosas, lo que lleva consigo arrepentimientos estériles y las consiguientes pérdidas de fortuna.*⁶⁰

De esto, se puede decir que la ética en el trabajo pretende que el trabajador proceda de manera decorosa y responsable de acuerdo con lo que se comprometió a realizar dentro del lugar de trabajo,

58 Roldán Rubin, Raúl, *op. cit.*, nota 53, p. 31.

59 S.S. León XIII, *Rerum Novarum*, 1891, http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html.

60 *Idem*.

siempre actuando de manera transigente y razonable al ejercer sus derechos e interactuar con los demás.

Por lo que tomando en cuenta lo expuesto en conceptos anteriores, como calificativo común, denota o sobresale que el asalariado se encuentra encausado a cumplir un deber, el cual se dice que es “la necesidad de una acción por respeto a la ley”;⁶¹ “Estar obligado a algo por la ley divina, natural o positiva”;⁶² “Tener obligación de corresponder a alguien en lo moral”;⁶³ y/o “Cumplir obligaciones nacidas de respeto, gratitud u otros motivos”;⁶⁴ deduciéndose que está obligado a desempeñar las encomiendas o actividades para las que se le contrata, rigiendo siempre con mesura sus actitudes y acciones, de manera que no contravengan cuestiones éticas o morales, de acuerdo con los valores y virtudes que le atañen, incluso cuando es la parte con mayores derechos concedidos en la relación laboral.

61 García Maynez, Eduardo, *op. cit.*, nota 57, p.168.

62 Real Academia Española, *op. cit.*, nota 1.

63 *Idem.*

64 *Idem.*

CAPÍTULO II

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

A lo largo de los temas expuestos, se ha incursionado en lo que respecta al trabajador individualmente, es decir, en los derechos y obligaciones que se atribuyen a este de manera individual. Por ello, sin separarse de todo lo anterior, se debe mencionar brevemente la existencia de una sub-rama contenida dentro del derecho del trabajo, denominada “derecho colectivo del trabajo”, que estudia de manera conjunta tanto a los trabajadores como a los patronos.

Según Guillermo Cabanellas de Torres, puede definirse como:

*[...] aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”.*⁶⁵

Este derecho reúne instituciones como el derecho sindical, el normativo laboral (convenciones o pactos colectivos de trabajo) y el derecho de los conflictos colectivos (huelgas y paros, conciliación y arbitraje)⁶⁶ que desemboca en el mismo. Por ello, se dice que “*el derecho de las asociaciones profesionales, el derecho de las convenciones colectivas de trabajo y el derecho de conciliación y arbitraje, son los tres pilares del Derecho Colectivo del Trabajo*”.⁶⁷ En consecuencia, el derecho colectivo del trabajo es una rama del derecho del trabajo que “*considera los fenómenos jurídicos y los hechos con consecuencias para el Derecho en las expresiones de coordinación o discrepancia entre los grupos profesionales del capital y del trabajo*”⁶⁸ y que su conformación está a cargo de los mismos beneficiarios o protagonistas del anteriormente mencionado.⁶⁹

65 Cfr. Cabanellas de Torres, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, 4ª ed., actualizada por José N. Gómez Escalante, Argentina, Heliasta, 2001, t. II, p. 10.

66 *Idem*.

67 *Ibidem*, p. 11.

68 *Ibidem*, p. 10.

69 Cfr. *Ibidem*, p.11.

Su objeto es regular aspectos generales de cuestiones relativas a reclamos de derechos en relaciones de trabajo, ya sea por parte de trabajadores o empleadores en forma colectiva. Es el encargado de regular las manifestaciones de las masas de trabajo o de empleo que se derivan de la producción económico-social y es base para otras ramas del derecho, en que se unifica o integra, que deben ser tratadas separadamente,⁷⁰ tal y como es el derecho sindical o asociación sindical, laboral o profesional.

Algunos autores doctrinarios, como Hueck y Nipperdey, consideran que el derecho de asociación laboral es:

*[...] parte fundacional del Derecho Colectivo del Trabajo: las partes de tal derecho se basan en la estructura económica y social de las relaciones laborales, en la forma resultante del círculo profesional y de la empresa en que el trabajador esté ocupado. Esas uniones, con bases industriales y económicas, integran la regulación que ha de designarse como derecho de asociación específica dentro del Derecho del Trabajo. Ese ordenamiento jurídico se subdivide en el régimen de las asociaciones profesionales y en el de la asociación de empresa. El primero regula las asociaciones de trabajadores y de empresarios por encima del nivel de las empresas; mientras que el segundo se concreta a las relaciones laborales internas de cada una de ellas.*⁷¹

Por ello, siendo los sindicatos el tema toral en esta investigación, hay que mencionar la función del derecho colectivo de trabajo a manera de crear una noción de la importancia del mismo.

2.1 Sindicato

Como se indicó anteriormente, el derecho colectivo del trabajo comprende diversas ramas y una de ellas es el derecho sindical. Este es definido por la Real Academia Española como la “Asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros”.⁷²

70 Cfr. *Ibidem*, pp. 10-11.

71 *Idem*.

72 Real Academia Española, *op. cit.*, nota 1.

En palabras de Martín Valverde y Joaquín García, se define como “la asociación de trabajadores para la defensa y promoción de sus intereses, económicos y sociales”.⁷³

Aunado a las anteriores, también se reconoce que “el *sindicato es una asociación permanente y autónoma sin fin de lucro de trabajadores para el progreso económico y social de sus miembros, especialmente para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva*”.⁷⁴

Por aparte, es importante que se advierta que la legislación guatemalteca establece en el artículo 206 del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala) que “*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*”.⁷⁵

Por tanto, de las anteriores afirmaciones debe tomarse en cuenta que por ser una asociación, debe notarse que no es una integración de mero hecho, sino que esta posee personalidad jurídica, separada de sus integrantes, lo cual le permite adquirir obligaciones y derechos propios,⁷⁶ permitiendo esta ficción jurídica que los trabajadores actúen de manera conjunta, representados mediante esta, quien a la vez actúa por medio de los trabajadores elegidos para el efecto.

Previo a continuar con la exposición, es importante que se arribe en el cuestionamiento, respecto al origen de esta figura jurídica y su desenvolvimiento a lo largo de la historia, es decir, su formación y creación a través del tiempo, con el objeto de comprender de mejor manera el trasfondo de la misma, por lo que se debe hacer una breve reseña de este tema.

73 Valverde, Antonio Martín y García Murcia, Joaquín, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2008, vol. I, p. 377.

74 Casas Baamonde, María Emilia y Alonso Olea, Manuel, *Derecho del trabajo*, 24ª ed., Madrid, Aranzadi, 2006, p. 626.

75 Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo, Decreto número 1441*, Guatemala, 29 de abril de 1961, art. 206.

76 Cfr. *Idem*.

2.1.1 Historia

El derecho del trabajo es una figura que trasciende fronteras y su existencia no se limita a un territorio determinado, razón por la que esta rama debe ser analizada en dos planos históricos: internacional y nacional.

A. Internacional

El sindicato, como figura jurídica de carácter internacional, puede decirse que tiene:

[...] *sus más remotos –y discutibles– antecedentes en la Antigüedad preclásica (Egipto, China, India) y clásica (Collegia opificium,⁷⁷ romanos, que alcanzan gran desarrollo en el siglo IV de nuestra era). Con todo, los precedentes más significativos de los modernos movimientos sindicales se encuentran los compagnonnages⁷⁸ medievales constituidos por oficiales agrupados frente al monopolio de los maestros corporados.⁷⁹*

Lo anterior denota que inclusive en dichas épocas existía una parte vulnerable en la relación de subordinación y la unión de los que conformaban esta, permitía que la negociación de intereses en conjunto, cualesquiera que pudiesen ser, fuesen asequibles y atendibles.

77 Consistía en la organización de oficios artesanales en la época romana, los cuales debían ser reconocidos por el Imperio para poder funcionar y se organizaba por medio de su *lex* fundacional, su álbum de miembros, magistrados, caja (arca), su sede, etc. Cfr. Prieto Carlos, “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”, *Vías y escenarios de la transformación laboral: Aproximaciones teóricas y nuevos problemas*, Colombia, Universidad del Rosario, 2008, p. 60, <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xFMckhIWsgC&oi=fnd&pg=PA53&dq=+collegia+romanos&ots=wepv2Vl0wa&sig=HiQhghRZER&H2nhj69gZhB2pNw#v=onepage&q=collegia%20romanos&f=false>.

78 Fueron grupos de oficiales y aprendices de oficios, que se organizaron secretamente para defender de manera conjunta y solidaria sus derechos, así como establecer acciones de carácter reivindicativo. Intentaban controlar contrataciones y la mejora de salarios. Esto se debió a la ausencia de oportunidades de ascender como maestros y la opresión que los empresarios ejercían sobre el capitalismo urbano. Cfr. Junta de Castilla y León, “Las clases populares”, <http://www.artehistoria.jcyl.es/historia/contextos/1753.htm>.

79 Montoya Melgar, Alfredo, *op. cit.*, nota 6, p. 108.

El sindicalismo surge entonces “como expresión de la voluntad de compensar una situación de poder monopolizado por los empresarios, creando un poder colectivo con el que hacer frente y neutralizar esa situación de monopolio”,⁸⁰ con lo cual se puede deducir que categóricos abusos condujeron a la creación de esta figura particular. Dicha afirmación permite, en consecuencia, que se fije que históricamente el sindicato aparece cuando las sociedades capitalistas controlan el poder social y económico y por ello, los empresarios de las mismas tienen un reconocimiento legal amplio y sin reservas;⁸¹ y en ese sentido, la parte más vulnerable debía contrarrestar dichas cuestiones de forma conjunta, uniendo su fuerza y derechos formando una asociación de trabajadores.

Avanzando en el tiempo, en el periodo de la Revolución Industrial el sindicalismo atravesó por dos etapas, una de inmadurez y otra de madurez.⁸² En la primera, se empiezan a fundar los objetivos a largo plazo (entre ellos, la acción revolucionaria o por lo menos la búsqueda de reformas sociales), la acción política es frecuente y la negociación colectiva se encuentra subsumida a otros medios, tales como la legislación o cambios de revolución destinados a mejorar las condiciones de trabajo.

En cambio, en la etapa de madurez, los objetivos a largo plazo pasan a ser de menor grado, es decir, la acción política es vista con desconfianza, el tema principal se centra sobre la negociación colectiva y el orden social existente es aceptado,⁸³ encaminando en consecuencia la formación de la asociación colectiva o sindical.

Según se comenta, los primeros tanteos o parangones que se hicieron por medio de la acción colectiva en esta época fueron uniones esporádicas, como por ejemplo comités, asambleas y delegaciones, utilizando la colectividad como instrumento de reclamación, sabotaje o parecidos. Su innumerable unión llevó a

80 *Ibidem*, p. 109.

81 Cfr. *Idem*.

82 Cfr. Ojeda Avilés, Antonio, *Derecho sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003, p. 29.

83 Cfr. *Idem*.

que estas tuvieran coherencia o sentido, llevando a generar la toma de conciencia del movimiento obrero.⁸⁴

Esto, “(...) debido a la existencia de una gran masa de trabajadores en situación miserable (el proletariado) que necesita de una organización obrera como medio de autotutela ante un estado abstencionista que no soluciona sus problemas”,⁸⁵ dirigiéndoles indirectamente a consolidar estos grupos que posteriormente se transformarían en los sindicatos.

Dicha consolidación jurídica de la autonomía colectiva por la que los sujetos colectivos laborales atravesaron, se dio en la tenaz lucha por posicionar un espacio en el derecho público y el derecho privado individual, quedando las etapas de dicha causa codificadas por la doctrina francesa, en tres etapas: a) la fase de prohibición; b) la de tolerancia; y, c) la del reconocimiento jurídico del movimiento sindical.⁸⁶

- *Fase de prohibición*

Como se mencionó antes, los *campagnonnages* son un antecedente directo de la negociación colectiva o unión de intereses para velarlos en conjunto; y ello causó que durante la Revolución Francesa existiera una larga tradición prohibitiva en su contra, establecida por el Antiguo Régimen Francés; ya que estas hermandades de oficiales que se fundaron en el siglo XII, con objeto de derribar los obstáculos dentro de este gremio para obtener la maestría, fueron prohibidas en 1791 mediante la Ley *Le Chapelier*, y que vedó cualquier asociación profesional, ya que las consideraba como contrarias a la voluntad de los ciudadanos.⁸⁷

En su exposición de motivos, dicha ley enunciaba:

Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo

84 Cfr. *Idem*.

85 Camps Ruiz, Luis *et al.*, *Fundamentos de derecho sindical*, Madrid, Ediciones de la Torre, 1977, p. 15.

86 Cfr. *Ibidem*, p. 37.

87 Cfr. *Ibidem*, p. 38.

*de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado, y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia en un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación.*⁸⁸

Las cosas no eran diferentes en otros países europeos, ya que en Gran Bretaña se formó jurisprudencia de *common law*, que consideraba contrario al interés público cualquier pacto que limitara la libertad del comercio individual, prohibiendo mediante las Leyes sobre Coaliciones de 1799 y 1800, cualquier reunión u organización de trabajadores, con la finalidad de obtener mejoras salariales y/o de condiciones de trabajo,⁸⁹ limitando en consecuencia un derecho básico que ahora se considera humano.

También en otros territorios se prohibieron los sindicatos obreros, atribuyéndoles características de conspiración delictiva, inclusive en algunos que ya habían reconocido el derecho de asociación, por ejemplo Bélgica, o que como Estados Unidos, Noruega o Suecia, reconocían tradicionalmente el mismo derecho a todas las personas, reglando unilateralmente los rangos salariales, convidando a los empresarios la mano de obra en precios preestablecidos, en lucha de la “libre” contratación de trabajo, empleador-trabajador, poniendo traba a cualquier gremial,⁹⁰ denotando el excesivo proteccionismo hacia el sector capitalista.

- *Fase de tolerancia*

En esta, los cambios empiezan a surgir, ya que las persecuciones contra el sindicalismo no ponen impedimento a que estos sigan su crecimiento y auge. La prohibición penal de las coaliciones encontraba cada vez más obstáculos, ya que la razón de la unión obrera tomaba sentido paulatinamente para la opinión del público⁹¹ y esto hace que se deduzca que en cierta manera, el pueblo comenzaba a interesarse en el tema.

88 Camps Ruiz, Luis et al., *op. cit.*, nota 85.

89 Cfr. Ojeda Avilés, Antonio, *op. cit.*, nota 82, p. 39.

90 Cfr. *Idem.*

91 Cfr. *Idem.*

En ese contexto, Gran Bretaña deroga la Ley sobre Coaliciones y busca que se eliminen los tipos penales relativos a estas formas de asociación, aunque en dicha época se regularon legalmente ciertas acciones sindicales que sí constituían un ilícito.⁹² Tal acción lleva a que países como Francia, la Confederación de Alemania del Norte, Holanda e Italia tomen su ejemplo, adhiriéndose a la misma, es decir, la supresión de la figura penal o delictiva, sin reconocer como tal el derecho de organizarse colectivamente para la defensa de intereses en el ámbito industrial o de trabajo,⁹³ que puede decirse, forma el antecedente más importante para la formación de esta figura jurídica.

Lo anterior, debido al llamado *double standard* en el derecho anglosajón, ya que, si bien las leyes prohibitivas de asociaciones profesionales eran aplicadas por los tribunales cuando se enjuiciaban acciones de carácter obrero o de trabajadores, no ocurría lo mismo cuando los empleadores o empresarios se unían en defensa de sus intereses y esto era aceptado de hecho, causando inexactitud en el realismo político y llevó a tolerar también las asociaciones de carácter obrero.⁹⁴

En lo que respecta al continente americano, cabe mencionar que en Estados Unidos, mediante la jurisprudencia sentada en el caso llevado por el Tribunal Supremo de Massachusetts, *Commonwealth versus Hunt*, admite la licitud de la figura de los sindicatos. Sin embargo, se comenzaron a utilizar las *injunctions* o como se conoce en el sistema latino, “interdictos”, contra huelgas o acciones colectivas de trabajadores como acciones o instrumentos antisindicales.⁹⁵

En fin, como puede apreciarse, esta fase permitió el desarrollo de un sistema de bajos salarios, con favoritismo para el proceso de acumulación de capital.⁹⁶

92 Cfr. *Idem*.

93 Cfr. *Ibidem*, p. 40.

94 Camps Ruiz et al., *op. cit.*, nota 85, pp. 17-18.

95 Cfr. *Idem*.

96 *Ibidem*, p. 17.

- *Fase de reconocimiento*

Por último, está el momento más importante para los sindicatos, en el cual la legislación les otorga ciertos derechos. Gran Bretaña niega el carácter de ilícito de las organizaciones de tipo obrero, calificándolas de entidades lícitas civilmente. Sin embargo, la *Trade Union Act* (1871) tiene ciertas limitaciones al reconocimiento que otorga, porque su modalidad es en el sentido que los pactos sindicales no son susceptibles de redargüirlos de nulidad, pero tampoco son ejecutables judicialmente. Este antecedente causa que en los demás países europeos se comience a legislar en tal sentido,⁹⁷ dando inicio entonces al sindicalismo reconocido como derecho. En tal sentido, Branca indica que “*La justicia social no se realizará solamente a través de las normas estatales sino también a través de la atribución constitucional de poderes a los mismos destinatarios de esta exigencia de justicia social, a la colectividad de trabajadores*”.⁹⁸

En conclusión, se puede afirmar que estas fases son las que histórica e internacionalmente dieron cabida al reconocimiento del sindicalismo como derecho humano, enunciado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que lo mantiene, hasta el momento, cimentado de forma certera y concreta, permitiendo que sea ejercido libremente y no pueda ser coartado de ninguna manera.

B. Nacional

Incurсионando en lo que respecta a este estudio, cabe indicar que el sindicalismo en Guatemala también tuvo connotaciones políticas y jurídicas que permitieron su existencia y consolidación. Sus inicios se remontan hasta 1821, cuando el brigadier Gabino Gaínza era el presidente de Guatemala, por lo que en tal sentido, según Mario López Larrave,⁹⁹ la historia del movimiento o conformación de los

97 *Idem.*

98 Camps Ruiz et al., *op. cit.*, nota 85, p. 18.

99 Cfr. Nacido en 1929 y asesinado en 1977. Reconocido abogado y notario que fue asesor del Comité de Unidad Sindical. Es autor de la formación de la Escuela de Orientación Sindical y fundador de la Asociación Guatemalteca del Derecho del Trabajador. Autor de la obra *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*. / Facultad

sindicatos puede dividirse en cuatro etapas: *a*) la de mutualidades (1821 a 1920); *b*) la primera etapa del sindicalismo guatemalteco (1920 a 1930); *c*) la segunda etapa, de la Revolución de octubre (1944 a 1954); y por último, *d*) la etapa de la Contrarrevolución (1954...).¹⁰⁰ A partir de 1954, algunos autores mencionan que hay un periodo que comprende desde la fecha mencionada a 1982 y otro posterior, que abarca desde 1990 a la actualidad.¹⁰¹ Es importante aclarar que dichos ciclos están divididos con base en criterios políticos y no jurídicos, ya que no es hasta 1945 que el derecho de sindicalización es reconocido en Guatemala.¹⁰²

- *Etapas de mutualidades (1821-1920)*

En esta etapa, Guatemala aún no contaba con legislación sobre la materia, ya que se acababan de abolir los gremios restantes de la colonia y legislación de Indias, por lo que se crearon únicamente asociaciones de carácter mutualista, fundadas sobre el derecho general de asociación existente en la época;¹⁰³ estaban conformadas por artesanos, es decir, obreros que laboraban por cuenta propia. El objeto de estas asociaciones era el auxilio mutuo o estudio, sin ningún fin reivindicativo, es decir, aún no existía la lucha de clases económicas.¹⁰⁴

La unión de estos trabajadores se daba por un fin diferente al que se viene discutiendo dentro del presente asunto, ya que como puede observarse, era de apoyo moral, más que jurídico.

Como principales organizaciones de corte mutualista, puede mencionarse El Porvenir de los Obreros, la Maternidad Obrera, la Sociedad Joaquina, la Gremial de Albañiles, la Sociedad de

de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, "Nuestra Facultad", <http://derecho.usac.edu.gt/nuestra facultad/?x=2>.

100 Cfr. López Larrave, Mario, *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*, 3ª ed., Guatemala, Fénix, p. 25.

101 Cfr. Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), *Más de 100 años del movimiento obrero urbano de Guatemala*, Guatemala, Piedra Santa, 1991.

102 Cfr. *Ibidem*, p. 25.

103 Cfr. *Ibidem*, p. 23.

104 Cfr. *Ibidem*, p. 24.

Tipógrafos de Gutenberg, la Central de Artesanos y Albañiles y la Fraternidad de Barberos.¹⁰⁵

Las anteriores, en cierto momento histórico, se unieron para formar la Federación de Sociedad Obreras, que posteriormente pasarían a ser la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo (FOG), que derivado de las consecuencias de la Primera Guerra Mundial, la Revolución Rusa de 1917 y la lucha contra la dictadura del presidente que en dicha época dirigía Guatemala –Estrada Cabrera–, pasaría a impulsar con modestia cierta disensión interpelativa de derechos y propiamente sindical.¹⁰⁶

Se ven pinceladas que denotan la posible aparición de una asociación formal que vele por intereses y derechos mutuos, que si bien es cierto, el fin no es ese, posteriormente pasaría a serlo.

- *Primera etapa del sindicalismo guatemalteco (1920-1930)*

Resulta que el anterior trazo sindical llevaría a la conformación formal de lo que sería una asociación de trabajadores, unidos para dirigir peticiones colectivas de carácter reivindicativo de sus derechos. En las asociaciones mencionadas, tienen participación los artesanos y las masas proletarias, planteando con toda firmeza la lucha de clases, que sin embargo, debido a sus objetivos estatutarios y en sus esbozos de acción que se mezclan las reivindicaciones de trabajo con la política radical, su reconocimiento legal y de actividades se dificulta.¹⁰⁷

Sin embargo, entre las más destacadas conquistas jurídicas logradas en esta época, se encuentra la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas (que sigue estando vigente en la actualidad) y el establecimiento de los derechos de sindicalización y huelga, por supuesto, con restricciones.¹⁰⁸

105 Cfr. *Idem*.

106 Cfr. *Idem*.

107 Cfr. López Larrave, Mario, *op. cit.*, nota 100, p. 27.

108 *Ibidem*, p. 21.

Es importante que se mencione además que, aunque sea un asunto político y no jurídico, su relevancia en la historia de Guatemala hace necesario el comentario, que en dicha época, llega a la presidencia de Guatemala el general Jorge Ubico Castañeda, dictador que reprime al sindicalismo a modo que dicha figura queda en suspenso por aproximadamente catorce años.

- *Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco: la Revolución (1944-1954)*

No obstante lo anterior, el 30 de junio de 1944, el general Jorge Ubico renuncia al cargo de presidente de la Nación, en virtud que no resiste la presión ejercida por los universitarios y maestros que, aprovechando la situación de la Segunda Guerra Mundial, se unen a luchar contra la represión que este mantiene, logrando su objetivo.

Sucede en la máxima magistratura el general Federico Ponce Vaides, quien como estrategia política y con objeto de ganar la aceptación de la población, permite la organización sindical. Sin embargo, ciento ocho días después de suceder en el cargo, un grupo de jóvenes militares y universitarios lo derrocan y sustituyen en el poder; personajes que dan paso a la conocida época revolucionaria guatemalteca: el coronel Francisco Javier Arana, el capitán Jacobo Arbenz Guzmán y el civil Jorge Toriello. Es en esta época que el sindicalismo llega a su pleno auge, durante los gobiernos de la Junta Revolucionaria (1944-1945) del doctor Juan José Arévalo (1946-1950) y del coronel Jacobo Arbenz Guzmán (1951-1954).¹⁰⁹

En esta época se decretó la tan conocida Constitución Política de la República de 1945, que contenía diez principios fundamentales sobre los que se basaba la revolución, siendo estos los siguientes:

- I. Descentralización de los poderes del Ejecutivo y efectiva separación de los del Estado.
- II. Supresión de designados a la presidencia y sustitución de estos por un vicepresidente.

109 Cfr. *Ibidem*, p. 25.

- III. Alternabilidad en el poder, aboliendo la reelección y reconociendo al pueblo el derecho de rebelarse cuando se intente.
- IV. Nueva Constitución y organización del ejército.
- V. Organización democrática de las municipalidades mediante la elección popular de sus miembros.
- VI. Autonomía efectiva del poder judicial.
- VII. Autonomía de la universidad nacional.
- VIII. Reconocimiento constitucional de los partidos políticos de tendencia democrática.
- IX. Sufragio obligatorio y voto secreto para el hombre alfabeto. Sufragio obligatorio y voto público para el hombre analfabeto, limitando su ejercicio a elecciones municipales. Reconocimiento de la ciudadanía a la mujer preparada para ejercerla.
- X. Efectiva probidad administrativa.¹¹⁰

En lo que respecta al derecho del trabajo, se reconoce que el trabajo es un derecho del individuo y una obligación social. Se establece que el capital y el trabajo, como factores de la producción, deben estar protegidos por el Estado; por ende, las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo atenderán a las circunstancias económicas y sociales del país. Se establece la regulación de los contratos individuales y colectivos de trabajo; la fijación periódica del salario mínimo; la facultad del Ejecutivo, en casos de emergencia, de fijar los precios y salarios; y la obligación de pagar al trabajador el salario en moneda de curso legal, y no en vales, fichas, mercancías ni especie alguna.

Entre otras cuestiones importantes, se regulan las horas de trabajo diurno y nocturno; las vacaciones; la contratación de trabajadores extranjeros; protección a la mujer y al menor; la prohibición de trabajar para los menores de catorce años; y la fijación de la indemnización laboral por despido sin causa justificada, equivalente a un mes de sueldo o salario.¹¹¹

110 Cfr. Molina Calderón, José, "Breve historia económica de Guatemala del siglo XX". <http://www.academiageohist.org.gt/actividades/HistoriaEconomicaSigloXXJMC.pdf>.

111 *Idem*.

Relativo al tema del derecho colectivo, se reconoce de manera expresa la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, aunado al asiento del futuro régimen de seguridad social de carácter obligatorio. “*Con todos sus defectos, la de 1945, es la Constitución más democrática que ha regido en el país*”.¹¹²

Entre otras cuestiones de relevancia jurídica para el derecho del trabajo, se decreta la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) por medio del Decreto 295 del Congreso de la República de Guatemala, echando a andar la primera regulación de perfil de seguridad social obligatorio en la historia del país. Es importante indicar que su valoración es repartida tripartitamente: empleador, trabajador y Estado.

Aunado a lo anterior, el 1º de mayo de 1947 entra en vigor el Código de Trabajo guatemalteco, conocido como el Decreto 330¹¹³ del Congreso de la República de Guatemala, el cual es bastante moderno para la época, pero en materia de sindicatos existen barreras, en especial para la organización de carácter campesino,¹¹⁴ que sin embargo, desaparece mediante el Decreto 526 del Congreso de la República y agrega la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

Dicho cuerpo normativo regula la contratación de carácter colectivo, el derecho de sindicalización y el derecho de huelga, en el aspecto sustantivo y adjetivo, dándole cabida al principio de legalidad y juridicidad y como consecuencia, a la certeza jurídica.

Con el objeto de hacer efectivas las leyes mencionadas, se crearon los organismos encargados de su cumplimiento y encause, fundándose: *a)* la Inspección General del Trabajo (IGT); *b)* el Departamento Administrativo de Trabajo (DAT); *c)* los Tribunales

112 López Larrave, Mario, *op. cit.*, nota 100, p. 43.

113 Cfr. Este decreto es el actual Código de Trabajo, únicamente que el Decreto 1441, reformó su contenido y lo ajustó al actual Código de Trabajo. / Izaguirre Navarro, Honnel Osberto (comp.), *Compendio de derecho del trabajo de Guatemala*, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar / USAID, 2012, p. 3.

114 Cfr. *Ibidem*, p. 43.

de Trabajo y Previsión Social, que constituyen una judicatura privativa independiente a la jurisdicción común; y d) el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), como institución descentralizada y autónoma.¹¹⁵

En fin, en esta época comienza el auge del derecho del trabajo en Guatemala como se conoce en la actualidad, siendo en consecuencia una etapa de suma importancia para la historia jurídica laboral guatemalteca.

- *Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco: La Contrarrevolución (1954-1957)*

Situados ahora en la época de la “Contrarrevolución”, es importante considerar el contexto político-jurídico que esta atañe, ya que es de suma valía en la historia de Guatemala.

El 17 de junio de 1952, se decreta la Ley de Reforma Agraria, que tiene por objeto “liquidar la propiedad feudal en el campo y las relaciones de producción que la originan para desarrollar la forma de explotación y métodos capitalistas de producción en la agricultura y preparar el camino para la industrialización en Guatemala”.¹¹⁶

Derivado de lo anterior, el presidente Jacobo Arbenz Guzmán, comienza su plan de reforma agraria, dirigido hacia la expropiación de 1,859 caballerías (83,929 hectáreas) de una de las empresas de la compañía más grande y fuerte de la época en Guatemala, la *United Fruit Company* (UFCO), que opone resistencia mediante los recursos existentes, que no prosperan, por lo que acude a la protección del Gobierno de los Estados Unidos de América.

Esta situación provoca que se tilde de comunista el gobierno de Arbenz y la comunidad internacional critique sus acciones, consolidándose un ambiente complejo de complicidad entre varios gobiernos de la colectividad interamericana, que lleva al inicio de

115 *Ibidem*, p. 44.

116 Congreso de la República de Guatemala, *Ley de Reforma Agraria, Decreto número 900*, 17 de junio de 1952, art. 1.

un movimiento intervencionista, que culmina con la entrada del coronel Carlos Castillo Armas.¹¹⁷

En vista de lo anterior, el presidente Jacobo Arbenz Guzmán renuncia al cargo, quedando en el poder el Movimiento de Liberación Nacional. Esto conduce a que el proceso contrarrevolucionario tome su camino con la derogación y promulgación de leyes, con efectos sobre el derecho sindical, ya que son derogadas las reformas progresistas del Código de Trabajo, se deroga la Constitución Política de la República de 1945 y se promulga una nueva el 2 de febrero de 1956, sin ninguna representación política de izquierda. Se dictan los decretos 570 y 584 del presidente de la República que contienen, el primero, las numerosas reformas al Código de Trabajo; y el segundo, los Estatutos de Trabajadores del Estado.¹¹⁸

La Constitución promulgada en 1956 mantiene las garantías sociales, no obstante, restringe la posición de los trabajadores, da énfasis al principio de conciliación con carácter tutelar, prohíbe tenazmente la participación de sindicatos en política y suprime el conglomerado de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. No obstante, es a los trabajadores del Estado a quienes vulnera ampliamente, ya que les suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares, les prohíbe el derecho de sindicalización, les expulsa el derecho de huelga del ordenamiento jurídico, extiende la posibilidad de militarizar los servicios de carácter público, y por último, refuta la aplicación supletoria del Código de Trabajo, remitiendo al Estatuto especial que ya se mencionó, conocido como Decreto 584.¹¹⁹

En cuanto a la legislación ordinaria, en su parte sustantiva aumentó las causales para despedir con justificación, excluyó la reinstalación o reingreso, disminuyó el promedio salarial que servía para realizar el cálculo de la indemnización por tiempo servido, recobró vigencia el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos y suprimió los motivos sociales para ir a la huelga, dejando

117 López Larrave, Mario, *op. cit.*, nota 100, p. 47.

118 *Ibidem*, p. 68.

119 Cfr. *Ibidem*, p. 69.

únicamente reivindicaciones de carácter económico.¹²⁰ En la parte procesal o adjetiva, el Decreto 570 reforma los procedimientos, haciéndolos más lentos, teniendo como consecuencia una tardía administración de justicia laboral.

- *Etapa de 1958-1963*

En 1957 fallece el presidente Carlos Castillo Armas y es sucedido en el poder por el general Miguel Ydígoras Fuentes. Durante la gestión de Ydígoras Fuentes se emitió el Decreto 1441, el Código de Trabajo vigente hasta la fecha y que data del 16 de agosto de 1961. Mediante este, el Decreto 570 del anterior presidente es cambiado, mejorando la situación de los trabajadores, aunque sin hacer cambios sustanciales. Por ejemplo, continúan las causales de despido aumentadas y excluida la reinstalación; se mantiene la prohibición de reelección de miembros de comités ejecutivos de sindicatos y el derecho de huelga prácticamente es restringido a un arbitraje obligatorio con el patrono.¹²¹

- *Etapa de 1963-1966*

El 2 de abril de 1963, el coronel Enrique Peralta Azurdia derroca al presidente Ydígoras e inicia una nueva época en la legislación guatemalteca. Durante este período, se deroga la Constitución Política de la República y el gobernante *de facto* procede a dictar la Carta Guatemalteca del Trabajo, que es una reproducción de las garantías sociales que la constitución derogada contenía. Peralta Azurdia dicta el Decreto-Ley 379, que prohíbe a los trabajadores del sector público del Gobierno central y de instituciones descentralizadas ir a la huelga y al arbitraje obligado, dejando facultativo de las autoridades y/o órganos superiores, aceptar o rechazar los pliegos de peticiones.¹²²

Aunado a lo anterior, el 15 de septiembre de 1965 se promulga una nueva Constitución Política de la República, que entra en vigor

120 Cfr. *Idem*.

121 Cfr. *Ibidem*, p. 71.

122 Cfr. *Idem*.

en mayo de 1966. Esta constitución crea la garantía irrestricta de la propiedad privada, la imposibilidad de una reforma agraria y la imposibilidad de nacionalización de compañías extranjeras, entre otros aspectos. En materia de trabajo, contiene mejoras, sin llegar al nivel de la Constitución de 1945, pero ordena que el régimen laboral debe organizarse conforme los principios de justicia social y permite la sindicalización de los trabajadores del Estado y su contratación colectiva, con la única restricción en materia de participación política.¹²³

Con este legado, Peralta Azurdia deja el cargo el 4 de mayo de 1966 y lo sucede Julio César Méndez Montenegro.

- *Etapa de 1966-1970*

Durante la época presidencial de Méndez Montenegro, se promulga la Ley de Servicio Civil, Decreto 1748 del Congreso de la República, que si bien, mejora las disposiciones que el Decreto 584 otorga a los trabajadores del Estado, coloca a estos en desventaja o situación inferior frente a los trabajadores del sector privado.

Por otro lado, se emitió el Decreto 1786 del Congreso de la República, restableciendo el derogado Decreto-Ley 379, que como ya se mencionó, dejaba a criterio de las autoridades la recepción de los pliegos de peticiones de los trabajadores del Estado.

Sin embargo, más adelante florecería una época democrática que recoge las mayores garantías y protecciones al trabajador, en su carácter individual y colectivo, que se encuentran en la Constitución Política de la República de 1985 (vigente a partir de 1986).

- *Etapa contemporánea (1970-2012)*

Con el objeto de no perder la línea de sucesión presidencial que se viene exponiendo, se hace mención de las personas que han ocupado dicho cargo desde 1970 hasta la fecha:

123 Cfr. *Ibidem*, p. 72.

- a) Carlos Manuel Arana Osorio (1970-1974)
- b) Kjell Eugenio Laugerud García (1974-1978)
- c) Fernando Romeo Lucas García (1978-1982)
- d) Efraín Ríos Montt (1982-1983)
- e) Carlos Humberto Mejía Víctores (1983-1986)
- f) Marco Vinicio Cerezo Arévalo (1986-1991)
- g) Jorge Antonio Serrano Elías (1991-1993)
- h) Ramiro de León Carpio (1993-1996)
- i) Álvaro Enrique Arzú Irigoyen (1996-2000)
- j) Alfonso Antonio Portillo Cabrera (2000-2004)
- k) Óscar José Rafael Berger Perdomo (2004-2008)
- l) Álvaro Colom Caballeros (2008-2012)
- m) Otto Fernando Pérez Molina (2012-2016).

Es importante que se tome en cuenta que a pesar de que en dichas épocas sucedieron cuestiones de relevancia jurídica para el derecho del trabajo, se procederá únicamente a detallar de manera rápida y breve la legislación de la materia emitida entre 1970 y 1985, año en que se emite la actual Constitución Política de la República.

Cuadro 2.
Algunas normas relativas al trabajo
emitidas entre 1970 y 1985¹²⁴

Norma (s)	Número de identificación
Ley de Creación y Funcionamiento de los Centros de Recreación de los Trabajadores del Estado	Decreto 81-1970
Ley Reguladora del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado / Ley Reguladora del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado	Decreto 74-1978 / Decreto 76-1978
Estatuto Fundamental de Gobierno, que adiciona que los trabajadores mayores de 60 años serán objeto de trato adecuado a su edad (arts. 48 a 54) y que los trabajadores del Estado no podrán formar sindicatos ni asociaciones; es prohibida y punible la huelga de los trabajadores del Estado (arts. 55 a 58).	Decreto Ley 24-1982
Se establece que el aguinaldo se podrá pagar por mitades, el 50% en la primera quincena de diciembre, y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente.	Decreto 100-1982
Constitución Política de la República de 1985, que entró en vigencia en 1986; y que contiene el reconocimiento de todos los derechos actuales y la incorporación de prevalencia del derecho internacional en materia de derechos humanos al derecho interno.	Asamblea Nacional Constituyente de 1985

A pesar de la lucha y los logros que se obtuvieron por parte de la clase trabajadora a través de los medios jurídicos para obtener el reconocimiento de derechos de trabajo, en la actualidad existe un giro interesante a lo que se ha venido exponiendo y que da origen al planteamiento del presente estudio, que consiste en el abuso de

¹²⁴ El presente cuadro fue creado con base en el contenido encontrado en el documento elaborado por Molina Calderón, José, *op. cit.*, nota 110.

algunos derechos conferidos a los trabajadores sindicalizados y la afectación que esto produce hacia la sociedad.

Por ende, habiendo recorrido en forma breve la historia de la formación de los sindicatos, se debe tomar en cuenta que por ser asociaciones reconocidas por la ley, deben regirse bajo reglas y parámetros legales que imperan su actuar, razón por la cual en adelante, se analizará la forma en que se encuentran regulados, integrados y de qué manera deben ser creados, así como su funcionamiento.

2.1.2 Principios, función y regularización

Como ya se ha expuesto en el inciso anterior, una asociación sindical es *“una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar”*.¹²⁵

A. Principios

Los sindicatos se rigen bajo los principios esenciales que informan al derecho colectivo del trabajo, que ya fue expuesto con anterioridad, los cuales surgen de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.¹²⁶

125 Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2, p. 1335.

126 Cfr. *Ibidem*, p. 1326.

Cuadro 3. Principios esenciales que informan al derecho colectivo del trabajo¹²⁷

Principio	Contenido
1. Subsidiariedad	Fue introducido fundamentalmente por las encíclicas papales; su fin es la necesidad de que ciertas cuestiones se esgriman por las comunidades inferiores, mientras el Estado y las comunidades superiores deben auxiliar en dicha función y mediar en caso que la capacidad o competencia de la comunidad inferior, exceda.
2. Libertad sindical	<p>Para Etala, este es <i>“el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo”</i>.</p> <p>Tiene como funciones:</p> <p>a) Orientadora para el legislador: para que observe al crear las normas regulatorias de las relaciones colectivas.</p> <p>b) Interpretación: ofrece pautas para descifrar el contenido de las normas y su sentido.</p> <p>c) Integradora: opera como norma regulatoria de casos y supuestos no previstos.</p>
3. Autonomía colectiva o autarquía sindical	El derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.
4. Democracia sindical	Son aquellos parámetros que se encuentran instituidos en los estatutos de los sindicatos y que contienen las normas internas de cómo se debe regir el mismo.

¹²⁷ El presente cuadro fue elaborado con base en la clasificación y definiciones proporcionadas y elaboradas por Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2.

Esta clasificación reúne los principales principios que inspiran al derecho colectivo del trabajo y por tanto, el derecho sindical se rige de acuerdo con los mismos, ya que este se encuentra contenido dentro del primeramente mencionado. Se considera colocarlos de esta manera, para una mejor y más concreta apreciación.

En la legislación guatemalteca, la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala) contemplan los anteriormente indicados, sujetando las asociaciones profesionales a la observación de los mismos, mediante su incursión imperativa en normas ordinarias.

B. Función

Como ya se ha expuesto anteriormente, los sindicatos fueron formados con el objeto de proteger intereses individuales de forma colectiva, así como a obtener beneficios y poder frente al empleador. No obstante, existen varias teorías que explican su función en la sociedad desde diversos puntos de vista y que según Antonio Ojeda Avilés, se clasifican de la siguiente manera:

“a) Como organización solidaria: Unifica a los trabajadores en torno a la conciencia de clase, eliminando la concurrencia entre ellos.

b) Como gerente del descontento laboral: Defensa del derecho de los trabajadores en la discusión de decisiones empresariales que se tomen en materia laboral.

c) Como contrapoder: Facultad de negociar, tanto económica como jurídicamente, cuestiones que atañen a los trabajadores y sus intereses. Esta se subdivide en dos teorías:

i. Modelo erosión: El acuerdo colectivo es la medida de la erosión del poder patronal por el sindical.

ii. Modelo constitucional: Los derechos se culminan mediante la negociación en sus diversos campos, quedando fijados en un instrumento colectivo que durante su vigencia, es la “Constitución” que regirá la relación laboral.

*d) Como agente natural ahorrador de costes de transacción: Incorporan ventajas tales como la concentración de energía, simplificación de contratos, paz social, defensa de los grupos en reserva (desfavorecidos) y el establecimiento de reglas dinámicas a través de la negociación colectiva”.*¹²⁸

En conclusión, se puede decir que su finalidad es la lucha en conjunto por parte de la clase social susceptible de ser vulnerada, frente al capital, buscando el equilibrio entre la producción y la obtención de riqueza, con el objeto de crear armonía y estabilidad económica en ambas partes.

C. Regularización

Es importante que se haga la salvedad de que en Guatemala existen dos clases de sindicatos de trabajadores: de carácter privado y público. Los primeros se conforman dentro de entidades de capital privado y los segundos dentro de instituciones del Estado. Ambos se rigen conforme a lo estipulado en el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República), en su título sexto, capítulo único.

No obstante lo anterior, en el caso de los sindicatos de carácter público, estos deben también observar lo estipulado por la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para Trabajadores del Estado (Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala), ya que si bien es cierto, estos tienen los mismos derechos para sindicalizarse, debe tomarse en cuenta que el bien común prevalece sobre el privado, por lo que esta normativa establece los lineamientos que imperan en el caso de este tipo de sindicatos.

2.1.3 Procedimiento de creación de un sindicato de trabajadores en Guatemala

Como se indicó, el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República) contiene los preceptos fundamentales para crear y regir un sindicato, y por ello, debe ser

¹²⁸ Cfr. Ojeda Avilés, Antonio, *op. cit.*, nota 82, pp. 71-75.

expuesta la manera de constituirse formalmente, conforme dichas disposiciones.

El artículo 210 del cuerpo legal anteriormente mencionado establece en su parte conducente que *“Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones”*. En ese sentido, al igual que para la conformación de una persona jurídica o actuación de una persona individual, debe antes cumplirse requisitos establecidos legalmente, con el objeto de que se le reconozca la capacidad jurídica y el derecho para actuar frente a terceros.

Por ende, se debe seguir un procedimiento preestablecido e imperativo que tiene por objeto el reconocimiento de su existencia jurídica. No obstante lo anterior, hay que señalar que existe una serie de requerimientos, prohibiciones y limitaciones para las personas que deben ser observadas antes de conformar el sindicato de trabajadores y que se enlistan a continuación:

Cuadro 4.
**Requerimientos, prohibiciones y limitaciones a los
 trabajadores que forman o pertenecerán a un sindicato**¹²⁹

Requerimientos	Prohibiciones	Limitaciones
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima de 14 años o más por parte del trabajador. • Consentimiento por escrito de mínimo 20 trabajadores. • Ser guatemalteco de origen para pertenecer al comité ejecutivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ninguna persona podrá pertenecer a dos o más sindicatos. • No ser trabajadores representantes del patrono o que por su posición jerárquica estén obligados defender los intereses del patrono, ya que es ilícito. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menores de edad, no pueden ser miembros de comité ejecutivo y consejo consultivo.

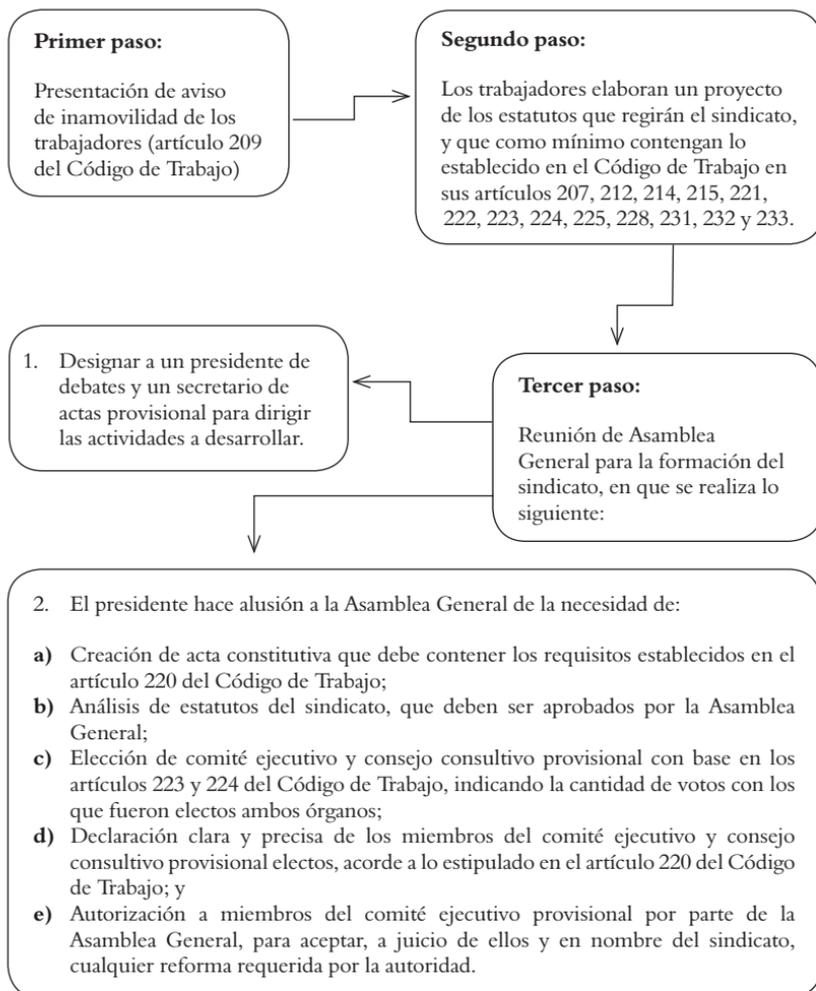
Es importante mencionar que los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir de estar inscritos en el Registro de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no obstante, pueden previo a obtener dicho reconocimiento y conforme el artículo 217 del Código de Trabajo, realizar las actividades siguientes:

- a) Celebrar sesiones para elegir el comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos; y,
- b) Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato.

Fuera de lo anterior, una vez cumplidos los requisitos legales estipulados en la ley, continúa el procedimiento para constituir formalmente el sindicato.

¹²⁹ Esta tabla fue hecha con base en lo regulado por el Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala) artículos 206, 209, 210, 212 y 216.

Esquema 1. Procedimiento de constitución de sindicato en Guatemala¹³⁰

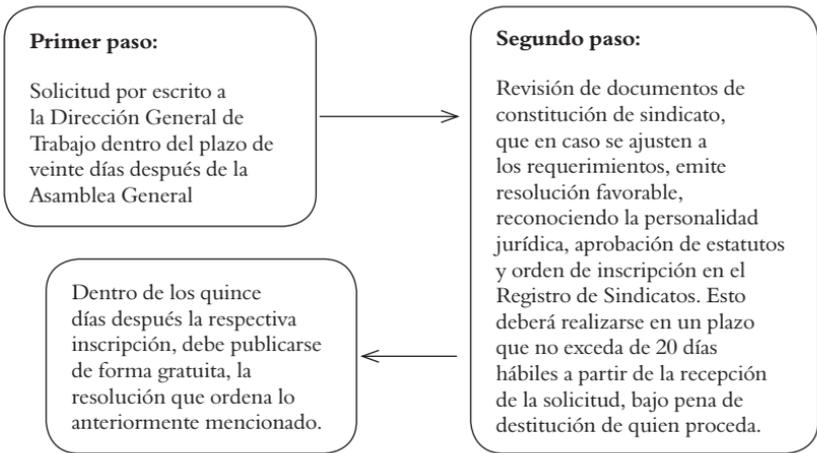


Posteriormente al procedimiento de constitución indicado, se deben realizar las gestiones necesarias para su inscripción y que

¹³⁰ El presente esquema fue elaborado de conformidad con lo regulado en el Título Sexto, Capítulo Único, del Código de Trabajo (Decreto 1441) y de la página *web* del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

sea reconocida su personalidad jurídica, así como la aprobación de sus estatutos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 218 del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República), pudiéndose esquematizar de la siguiente manera:

Esquema 2. Gestiones para inscripción, reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos¹³¹



Cumplido este procedimiento, el sindicato queda constituido formalmente, adquiriendo la capacidad necesaria para negociar con su patrono las condiciones de trabajo y adquirir y cumplir las obligaciones necesarias para el buen funcionamiento del mismo.

2.1.4 Incorporación de trabajadores al sindicato: Afiliación, beneficios y derechos adquiridos

A. Afiliación

En el procedimiento de creación anteriormente explicado, se mencionó que el sindicato se rige bajo ciertos estatutos que

¹³¹ El presente esquema fue elaborado de conformidad con lo regulado en el título sexto, capítulo único, del Código de Trabajo (Decreto número 1441) y de la página *web* del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

son acordados por los creadores del mismo, y que en ellos debe consignarse el procedimiento o requisitos para que se incorporen nuevos integrantes. Esta regulación es llamada “derecho de afiliación”, que como consecuencia tiene “*el de ser en la asociación y el de permanecer en ella*”.¹³²

La ley guatemalteca no contempla más que los requisitos, prohibiciones y limitaciones que fueron mencionados en el cuadro anterior, por lo que una vez sean observados los mismos, cualquier disposición en el estatuto del sindicato respecto al derecho de afiliación podrá tomarse como válida.

B. Beneficios

Pertenecer a un sindicato de trabajadores otorga beneficios, tanto frente al empleador como dentro del sindicato mismo. Entre los principales beneficios, los trabajadores son representados por una asociación permanente frente a su empleador, “*constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes*”.¹³³ En ese sentido, se puede deducir que el beneficio principal de pertenencia en el sindicato de trabajadores es la obtención de mejoras económicas y labores, en conjunto y en busca de un mismo ideal.

C. Derechos adquiridos

El Código de Trabajo (Decreto número 1441) de la República de Guatemala (artículos 206 al 234), establece todo lo relativo a los sindicatos. Sin embargo, es importante que se mencionen los principales derechos y obligaciones contenidos en dicha norma sobre los trabajadores que se encuentran sindicalizados, siendo estos los siguientes:

132 Grisolia, Julio Armando, *op. cit.*, nota 2, p. 1337.

133 Congreso de la República de Guatemala, *op. cit.*, nota 75, art. 206.

Cuadro 5.
Derechos y obligaciones mínimos de los
trabajadores sindicalizados¹³⁴

Derechos y obligaciones	Código de Trabajo (Decreto número 1441)
Derecho a voto en las asambleas generales	Artículo 207
Igualdad en relación con los demás trabajadores sindicados	Artículo 208
Derecho de inamovilidad para los trabajadores: promotores y directivos provisionales de sindicatos en formación; y directivos de sindicatos ya formados	Artículo 209
Pago de cuotas ordinarias y extraordinarias a la organización para su permanencia y administración	Artículo 210
Pertenecer a su comité ejecutivo y consejo consultivo, con mayoría de edad	Artículo 212
Protección del bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal	Artículo 214 inciso c
Goce de derechos y obligaciones contenidos en los estatutos, sin perderlos por el hecho de su cesantía obligada por un término mayor a un año	Artículo 221
Exigir (5 trabajadores o más) que se practique revisión en la contabilidad del sindicato	Artículo 234

Básicamente, la enumeración anteriormente consignada presenta, en esencia, los derechos sindicales reconocidos en la legislación guatemalteca y deben encontrarse en los estatutos de los sindicatos, es decir, son los mínimos derechos y obligaciones a consignar. Por ende y lógicamente, pueden ser mejorados pero no disminuidos.

¹³⁴ El presente cuadro fue elaborado de conformidad con lo regulado en el título sexto, capítulo único, del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República).

2.2 Despido de trabajador sindicalizado

La legislación guatemalteca prevé dos supuestos de protección contra despidos de trabajadores sindicalistas, es decir, que gozan del derecho de inamovilidad, aplicable en el presente caso para: a) los trabajadores que se encuentran en formación del sindicato, también conocidos como los promotores; y b) los trabajadores que sean parte del comité ejecutivo (provisional o consolidado), también conocidos como directivos. En ese sentido, establece para el primero de los casos, es decir, el de los promotores, que: “no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.¹³⁵

Para el segundo caso, es decir, para los directivos, prevé que:

*[...] los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. [...] El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.*¹³⁶

Aunado a ello, se establece que si se incumpliere con lo previsto en la ley, “el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa [...] debiendo pagar además los salarios y prestaciones que estos hayan dejado de percibir”,¹³⁷ aplicándose a ambos supuestos, ya que el derecho de inamovilidad, es uno solo.

Sin embargo, por otro lado, la legislación también faculta al empleador en el caso que si algún trabajador promotor “incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 de este Código...

135 Asamblea Nacional Constituyente, *op. cit.*, nota 9, art. 102, inciso q).

136 Congreso de la República de Guatemala, *op. cit.*, nota 75, art. 223, literal d).

137 *Ibidem*, art. 209.

iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido".¹³⁸

Para el caso de los dirigentes, la ley otorga el derecho a que los miembros del comité ejecutivo "*que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente*",¹³⁹ podrán ser separados de sus labores mediante resolución judicial.

En ese sentido, debemos atender lo que la legislación menciona, para comprender qué motivos o causales facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo mediante autorización judicial ya sea por el procedimiento de incidentes o, en el caso de los dirigentes, en juicio ordinario.

2.2.1 Motivos

La legislación guatemalteca regula diversas causas por las cuales se puede dar por terminado el contrato de trabajo. Es importante mencionar que si bien esta regulación se ubica en el derecho individual de trabajo, en el caso de los sindicatos los trabajadores, a pesar de gozar del derecho de inamovilidad, también les aplican dichas causales.

De llegar a producirse alguna actitud o conducta de las contempladas por el artículo 77 del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República), el empleador estará facultado para promover el procedimiento establecido por la ley, con la finalidad de despedir al trabajador. Dicho artículo establece que son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes del mismo en la dirección de las labores;

138 *Idem*.

139 *Ibidem*, art. 223, inciso d).

- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los anteriores, contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes del mismo en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude inciso g) del artículo 63, los cuales se refieren a comerciales o industriales;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;
- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener mayor eficacia y rendimiento en las labores;

- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad se compruebe luego, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado;
- j) Cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Cuando el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, si el empleador lo quisiese, tiene el derecho para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.¹⁴⁰

Por ende, como puede observarse, son varias las causales que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo del trabajador que se encuentra protegido por el derecho de inamovilidad, ya sea promotor o dirigente sindical.

La razón por la que se mencionan, es que es importante conocer las causales que configuran motivo suficiente para despedir a un trabajador sindicalizado; y que el presente trabajo tiene por objeto establecer el límite del derecho mencionado; aunado al uso y abuso que los trabajadores sindicalizados ejercen sobre el mismo en el sistema guatemalteco, así como verificar el criterio declarado por la

140 Cfr. *Ibidem*, art. 77.

Corte de Constitucionalidad respecto al tema en fallos proferidos dentro del período de 2006 a 2010.

2.2.2 Procedimientos

La legislación contempla dos procedimientos diferentes de autorización judicial de despido, uno para dirigentes y otro para promotores de formación de sindicatos, que se analizarán a continuación:

A. Promotores

El citado cuerpo legal en su artículo 209 establece que el patrono deberá iniciar incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto que se autorice su despido. En virtud que este contiene la normativa especial y no regula el incidente que se menciona, se debe atender lo concerniente al procedimiento de los incidentes, que se encuentra regulado en la Ley del Organismo Judicial (Decreto número 2-89 del Congreso de la República) por ser la ley de carácter general y que se debe aplicar por tal razón en estos casos.

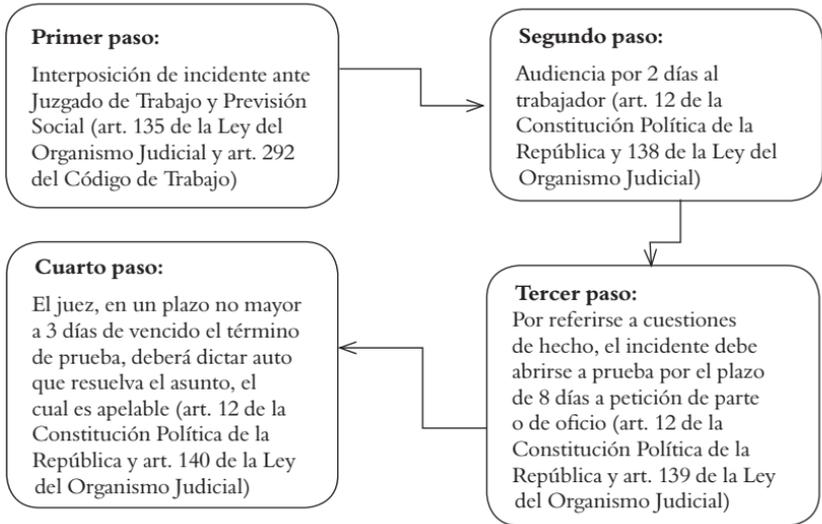
En ese sentido, dicha normativa establece que:

Toda cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley procedimiento, deberá tramitarse como incidente. Cuando las cuestiones fueren completamente ajenas al negocio principal, los incidentes deberán rechazarse de oficio. El auto que decida el incidente contendrá la condena en costas del que lo promovió sin razón, salvo evidente buena fe.¹⁴¹

Por ende, al incurrir el trabajador en alguna causal contenida en el artículo 77 del Código de Trabajo, el empleador se encuentra facultado para interponer un incidente frente a un juez de Trabajo y Previsión Social, y mediante este procedimiento conseguir autorización judicial para dar por terminado el contrato de trabajo. Este, consta de los siguientes pasos:

141 Congreso de la República de Guatemala, *Ley del Organismo Judicial*, Decreto número 2-89, Guatemala, 10 de enero de 1989, art. 135.

Esquema 3. Incidente de despido de trabajador durante formación de sindicato¹⁴²



Como puede observarse, el procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador que goza de derecho de inamovilidad y tiene carácter de promotor, es bastante simple de tramitar, por lo que es sencillo para el empleador prescindir de los servicios de alguien que incurra en una causal de las ya comentadas con anterioridad.

B. Directivos

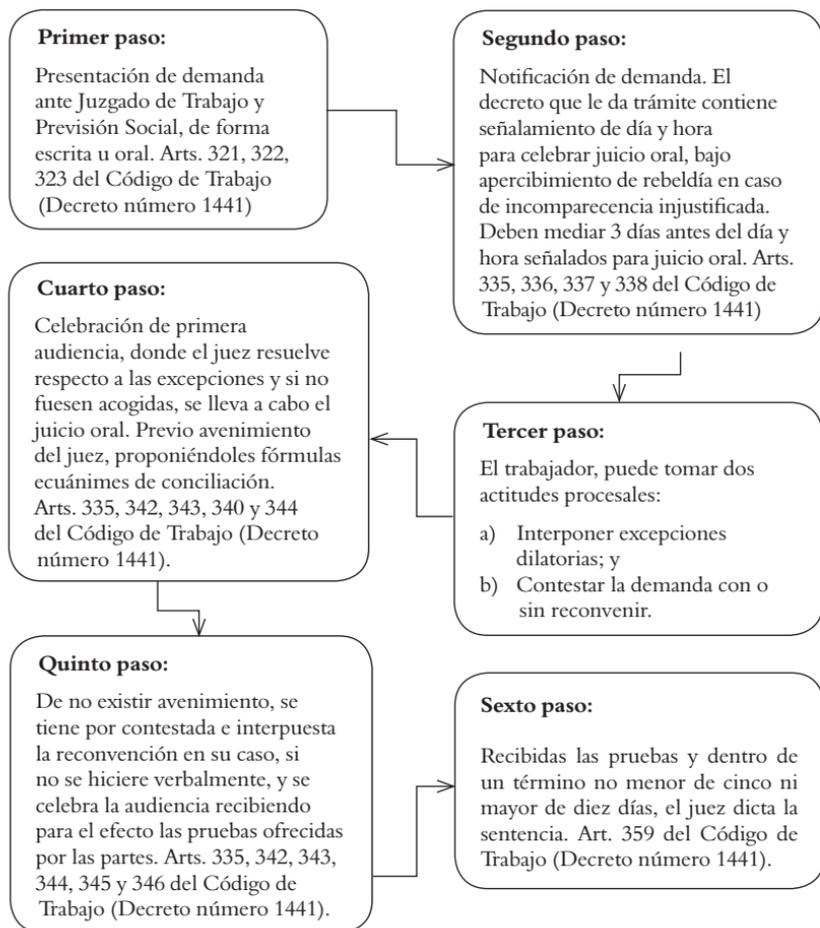
En el caso de los trabajadores que conforman el comité ejecutivo (definitivo o provisional), se debe acudir a lo contemplado por el Código de Trabajo, relativo al juicio ordinario de trabajo, en virtud de que dicha normativa establece que la causal justa de despido debe ser “*demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente*”.¹⁴³

142 El presente esquema fue elaborado de conformidad con lo regulado en el título sexto, capítulo único del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República) y del título cuarto, capítulo tercero de la Ley del Organismo Judicial (Decreto número 2-89).

143 *Ibidem*, art. 223, inciso d).

Derivado de ello, al incurrir el trabajador en causal que justifique su despido, debe el empleador interponer demanda de despido justificado en la vía del juicio ordinario de trabajo. El procedimiento consta de las siguientes etapas:

Esquema 4. Juicio de despido de trabajador de comité ejecutivo de sindicato¹⁴⁴



144 El presente esquema fue elaborado de conformidad con lo regulado en el título sexto, capítulo único y del título undécimo, capítulo primero al décimo del Código de Trabajo (Decreto número 1441).

Una vez llevado a cabo este proceso y obtenida una resolución positiva por parte de la judicatura, es procedente que se despida al trabajador que gozaba del derecho de inamovilidad, ya que este fue, en algún sentido, revocado judicialmente y en consecuencia, es viable dar por terminado el contrato de trabajo. Es un proceso un tanto más complicado y extenso que el anteriormente expuesto, pero otorga certeza jurídica al despido y evita que posteriormente el trabajador busque su reinstalación y el pago de salarios dejados de pagar, prestaciones y demás derechos de los que derivado de su trabajo, hubiese podido gozar.

Sin embargo, en Guatemala se produce un fenómeno, que consiste en el hecho que los empleadores que necesitan despedir a un trabajador que goza del derecho de inamovilidad por incurrir en las causales de despido contenidas en la ley, no observan este procedimiento y acuden al despido directo, teniendo como resultado la reinstalación, en virtud de haberse violado un derecho adquirido.

CAPÍTULO III

LÍMITE AL DERECHO DE INAMOVILIDAD DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS EN GUATEMALA

Tal y como se ha expuesto anteriormente, los trabajadores que son promotores o directivos durante la formación de un sindicato, así como dirigentes en uno ya consolidado, gozan del derecho de inamovilidad. Sin embargo, este derecho tiene un límite y no debe el empleador soportar o atenerse a que el trabajador abuse del mismo y deje de cumplir sus obligaciones que derivan del contrato de trabajo.

Por ello, se accedió a la jurisprudencia y criterios doctrinarios sentados por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala por medio de fallos proferidos en el período de 2006 a 2010 en materia de garantía constitucional de amparo, respecto al problema jurídico que en el párrafo precedente se menciona, con el objeto de verificar los límites del derecho de la inamovilidad sindical, así como los derechos y obligaciones que conlleva.

En ese sentido, a continuación se hará una síntesis precisa, concreta e informativa respecto a la doctrina legal sentada en dichas sentencias proferidas.

3.1 Definición

Previo a entrar en el análisis mencionado, se debe indicar que según la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, el derecho de inamovilidad sindical puede ser definido como:

*[...] aquella garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales, de no ser despedidos de sus puestos de trabajo durante todo el tiempo en que duren sus mandatos. También se ha manifestado que es un mecanismo de protección a los trabajadores sindicalizados en el que está establecido en forma taxativa cuáles son los dependientes a los que alcanza dicha salvaguardia”.*¹⁴⁵

145 Definición proporcionada por la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 1824-2008, sentencia de fecha 9 de septiembre de 2008, p. 6.

La Corte también considera que:

*La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el segundo caso (de la protección a favor de quienes forman parte del Comité Ejecutivo de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se eligen y mientras ejerzan el cargo no pueden ser removidos de sus puestos, hasta doce meses después de haber cesado en las funciones.*¹⁴⁶

Por otro lado y para la Real Academia Española, la inamovilidad es una “*Cualidad de inamovible*”.¹⁴⁷ Lo inamovible a su vez, es definido como algo “*Fijo, que no es movable*”.¹⁴⁸ En tal sentido, y según expone Luis Alfredo Barrera Castillo, el derecho de inamovilidad puede definirse como “[...] *el derecho que tiene el trabajador, en situaciones específicamente determinadas por la ley, a no ser despedido, salvo justa causa. Es un derecho protector que se opone al llamado ius resolvendi del patrono de dar por terminada la relación laboral*”.¹⁴⁹ Aunado a lo anterior, agrega que “[...] *no es un derecho erga laborantes, sino que solamente es aplicable a determinados trabajadores, individual o colectivamente considerados*”.¹⁵⁰

En tal sentido, se puede concluir que la inamovilidad es un derecho del que gozan los promotores de un sindicato en formación (tanto dirigentes provisionales como participantes) y los dirigentes de los ya establecidos, protegidos de manera que no pueda prescindirse de su contrato de trabajo, si no es por medio del procedimiento judicial preestablecido para el efecto.

146 Definición proporcionada por la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 4260-2010, sentencia de fecha 19 de mayo de 2011, p. 5.

147 Real Academia Española, *op. cit.*, nota 1.

148 *Idem*.

149 Barrera Castillo, Luis Alfredo, “El derecho de inamovilidad y la reinstalación en la legislación guatemalteca”, *Revista Jurídica*, núm. IV, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2002, p. 87.

150 *Idem*.

3.2 Regulación legal

Su regulación jurídica se debe observar de acuerdo con el orden jerárquico de las normas y de lo establecido en el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que precisa que “*se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno*”.¹⁵¹ En ese sentido, se debe tomar en cuenta que, conforme lo ya expuesto, el derecho de sindicalización es un derecho humano de trabajo, que deriva de la Declaración Universal de Derechos Humanos y que se encuentra recogido en diversos instrumentos de carácter internacional.

Por ende, la regulación jurídica o legal del derecho de inamovilidad debe ser atendida conforme a lo que estos estipulen, respetando su contenido y observando las disposiciones especiales. En caso se creasen nuevos instrumentos internacionales que contengan regulaciones de esta materia, y sean ratificados o aceptados por Guatemala, superando lo que concretamente ya se encuentra establecido en la legislación interna, se deberá atender a lo que nuestra legislación establece, es decir, la preeminencia sobre el derecho interno ya legislado.

Como ya fue mencionado anteriormente, a la fecha existen dos convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala que contienen instrucciones relativas al derecho de inamovilidad sindical, siendo estos el Convenio 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Estos, orientan al derecho ordinario en el sentido que, el derecho contenido en ellos respecto a esta materia no puede tergiversarse o ignorarse; y de llegar a darse esta situación, prevalecerá este sobre el interno, debiendo por tanto, aplicarse su contenido y los principios que informan al derecho de trabajo, con el objeto de suplir la deficiencia legal.¹⁵²

151 Asamblea Nacional Constituyente, *op. cit.*, nota 9, art. 46.

152 “Somos de la opinión que dicho artículo es una regla de conflicto y por tanto, su naturaleza jurídica, es indicar, entre varias, cuál es la ley competente. Opera dicha norma pues, igual a las normas de derecho internacional privado (règles de rattachement). Planteado un conflicto

Para estudiar lo estipulado en la legislación guatemalteca respecto al derecho de inamovilidad, se debe primero verificar lo que establece la normativa jerárquicamente superior en el país, por lo que es preciso acudir a lo estipulado por la Constitución Política de la República. Dicho cuerpo legal establece en el artículo 102 inciso q):

*Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades: [...] q) 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 den aviso a la Inspección General de Trabajo.** Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo [...].¹⁵³*

Su regulación como un derecho constitucional da lugar a que en caso sea violado o restringido, se pueda promover las garantías que los cuerpos de carácter constitucional establecen, aunado a las acciones ordinarias existentes, dependiendo del caso.

No obstante lo anterior, para gozar del derecho de inamovilidad, se deben observar los plazos y momentos jurídicos en los que este se hace efectivo y permiten su goce, es decir, los requisitos *sine qua non* para su reconocimiento, como se hará ver más adelante.

de leyes (conflict de lois), en uso de la regla de conflicto, el juez o cualquier operador jurídico, escogerá la norma que indique la regla de conflicto. Así, por ejemplo, en un caso concreto, el juez encuentra que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por un lado, y el Código Penal, por el otro, tienen soluciones antiéticas. ¿Cuál norma debe escoger? No cabe la menor duda que en aplicación del artículo 46 escogerá la norma que este indica como competente. Esto es, la Convención Americana, por ejemplo, si encuentra que, en efecto, hay choque entre una y otra norma". Rohrmoser Valdeavellano, Rodolfo, "La jerarquía de los tratados de derechos humanos en la Constitución", Revista Jurídica, núm. VI, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2003, p. 10.

153 Asamblea Nacional Constituyente, *op. cit.*, nota 9, art. 102, inciso q).

3.3 Alcance de la inamovilidad sindical

El derecho de inamovilidad sindical, según el Código de Trabajo (Decreto número 1441) es aplicable: *a)* al momento en que se principia la formación del sindicato, a los trabajadores promotores y sus miembros directivos provisionales; y *b)* al ya estar constituido el sindicato, únicamente para los miembros directivos del comité ejecutivo.

En ese sentido, la legislación establece los plazos que a continuación se detallan para gozar este derecho:

Cuadro 6.

Plazo de alcance del derecho de inamovilidad sindical¹⁵⁴

Momento jurídico	Plazo regulado	Sujetos que lo adquieren
Formación de sindicato	Desde el momento en que se da el aviso a la Inspección General de Trabajo por escrito y hasta 60 días después de la inscripción formal del mismo	Promotores del sindicato
Formación de sindicato	Durante el tiempo que dure el mandato y hasta doce meses después de cesado el mismo , a partir del momento en que se dé aviso de la elección a la Inspección General de Trabajo	Miembros del comité ejecutivo provisional

Continúa...

154 El presente cuadro fue elaborado de conformidad con lo regulado en el título sexto, capítulo único del Código de Trabajo (Decreto número 1441), específicamente de los artículos 209 y 223 inciso d).

Momento jurídico	Plazo regulado	Sujetos que lo adquieren
Sindicato ya inscrito y reconocido	Durante el tiempo que dure el mandato y hasta doce meses después de cesado el mismo , a partir del momento en que se dé aviso de la elección a la Inspección General de Trabajo.	Miembros del comité ejecutivo

Como se puede observar, son claros y delimitados los plazos en que este derecho es reconocido por la ley y que permiten al trabajador asegurar el libre ejercicio de su derecho de sindicalización.

El presente análisis gira en torno a cómo el mencionado derecho no es absoluto y de qué forma el empleador puede defender su postura de despido, contemplando los procedimientos legales establecidos para limitarlo, en caso exista abuso del mismo y este a su vez, se logre encuadrar en lo contemplado por el artículo 77 del Código de Trabajo (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

3.4 Deber ser y función de la figura

Tal y como lo expresa la Corte de Constitucionalidad, el deber ser y la función de la figura básicamente se centra en que:

*La inamovilidad es una garantía de estabilidad en el empleo que el legislador otorga a los integrantes del Comité Ejecutivo de un Sindicato para evitar la posibilidad de que sean objeto de medidas disciplinarias o que atenten contra su vínculo laboral por parte del empleador, en el caso que defiendan los intereses que le son encomendados, y tiene como causa última evitar que en razón de sus actividades sindicales el empleador adopte medidas discriminatorias contra los trabajadores.*¹⁵⁵

¹⁵⁵ Definición proporcionada por la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 3859-2007, sentencia de fecha 22 de abril de 2008, p. 4.

Aunado a lo anterior, la misma Corte también sostiene el criterio que:

La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el primer caso (de la protección a favor de quienes intervienen en la formación de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se recibe el aviso de formación del sindicato respectivo por la Inspección General de Trabajo, hasta el período de sesenta días siguientes al momento de la inscripción del mismo en el registro respectivo, de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, sin autorización judicial, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente y, no observar dicha directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó.¹⁵⁶

Como puede observarse, básicamente el derecho de inamovilidad es una garantía que permite al trabajador ejercer libremente su derecho de sindicalización, librándolo de represalias y asegurando su estabilidad en el trabajo. Por ello, el empleador debe observar el hecho que, por ser un derecho constitucional y a la vez humano, su inobservancia y desconocimiento puede causarle un daño agravado a su patrimonio, en el sentido que puede ser condenado en costas, salarios dejados de percibir, prestaciones laborales y demás derechos que el trabajador haya perdido a causa del quebrantamiento del mismo.

156 Definición proporcionada por la Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala dentro del expediente número 2891-2009, sentencia de fecha 8 de octubre de 2009, p. 5.

No obstante lo anterior, como es bien conocido en el medio guatemalteco, la figura de la inamovilidad ha propiciado que líderes sindicales y empleados, con propósitos negativos, aprovechen su fuerza legal y utilicen la misma con el objeto de defraudar o tergiversar su finalidad, dándose en consecuencia un abuso del mismo.

En ese sentido, tomando en cuenta la desinformación que los empleadores tienen respecto al tema y que, por ello resultan condenados mediante los procedimientos de reinstalación por no conocer los mecanismos legales establecidos para despedir a los trabajadores que gozan de este derecho, se hizo la presente investigación, con el objeto de verificar el criterio sostenido en doctrina legal y jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, respecto al límite del derecho de inamovilidad.

3.5 Criterios jurisprudenciales

Algunos autores definen la jurisprudencia como el “*Conjunto de soluciones dadas por ciertos Tribunales*”.¹⁵⁷ En ese sentido, sostienen que:

Si la actividad de los órganos jurisdiccionales se limitara a aplicar la ley en el sentido más literal del vocablo anterior, apenas si la función judicial tendría otra importancia que la derivada de ese mismo contenido; por lo que en materia tan importante como es el tema de las fuentes del Derecho y su relevancia sería escasa. Pero ni el Derecho es sólo ley, ni tampoco la norma legal puede prevenir todas las situaciones y modalidades de conflictos en las relaciones humanas (menos aún sus particularidades relevantes), debido precisamente, a su carácter posterior a una situación experimental previa, que surge ex novo. Esta limitación de la ley, que surge de su propia mecánica, obliga a prevenir otros instrumentos de adecuación en la solución de conflictos. De ahí que, en trance de subsidiaridad, el ordenamiento jurídico consigue otras fuentes, que pone a disposición del juzgador, para que éste pueda hallar a su alcance medios para emitir la sentencia, pero también para alcanzar un mayor grado de realización práctica de la justicia. Así, el intérprete no sólo aplica la ley (art. 1.6 C.C.), conforme al sistema de fuentes (art. 1.7 C.C.), sino

157 Espasa, *Diccionario jurídico Espasa*, Madrid, Espasa Calpe, 2001, p. 880.

que con su labor reiterada complementa el ordenamiento jurídico (art. 1.6 C.C.).¹⁵⁸

Por lo anterior, previo a dar inicio al informe de lo contenido en la jurisprudencia proferida por la Corte de Constitucionalidad, es importante recordar que la doctrina legal es una fuente formal del Derecho en Guatemala, y en tal sentido Carmen María Gutiérrez de Colmenares señala que *“La doctrina legal viene a ser, por lo tanto, el conjunto de doctrinas y soluciones jurídicas emanadas tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte de Constitucionalidad, que complementan, interpretan o precisan el alcance de las otras fuentes formales, con carácter obligatorio para los demás tribunales”*.¹⁵⁹

En materia constitucional, es importante mencionar que según la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, se *“[...] sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte”*.¹⁶⁰ Esto quiere decir, que al haberse sentado doctrina por parte del tribunal constitucional, los tribunales inferiores (jurisdicción ordinaria) deben observar la misma, ya que precisamente en ese momento, es una fuente formal del derecho guatemalteco, y por ende, contiene normas obligatorias que necesariamente deben aplicarse.¹⁶¹

158 *Idem.*

159 Gutiérrez de Colmenares, Carmen María y Chacón de Machado, Josefina, *Introducción al derecho*, 3ª ed., Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011, p. 60.

160 Asamblea Nacional Constituyente, *Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad*, Guatemala, 8 de enero de 1986, vigente desde el 14 de enero de 1986, art. 43.

161 Cfr. Gutiérrez de Colmenares, Carmen María y Chacón de Machado, Josefina, *op. cit.*, nota 159, p. 59.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA SENTADA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN LOS CASOS DE LA LIMITACIÓN DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD SINDICAL

Tomando en cuenta lo anterior, se accedió a los criterios sentados por la Corte de Constitucionalidad respecto al derecho de inamovilidad en sentencias de amparo, los cuales, derivado de lo expuesto, deben ser observados imperativamente y contemplados por los tribunales de menor jerarquía al resolver las contiendas o cuestiones relativas al tema.

Durante la investigación, se observó que la mayoría de amparos fueron dirigidos por parte de los empleadores, en virtud que no utilizaron los mecanismos adecuados para despedir a los trabajadores y en su mayoría, fueron declarados sin lugar en primera y segunda instancia. Los amparos a su vez, provienen de incidentes y juicios ordinarios de reinstalación declarados con lugar, tanto en primera como en segunda instancia. Por ello, se consideró importante realizar el presente análisis, con el objeto de guiar al empleador al momento en que deba despedir a un trabajador sindicalizado y no incurra en causales que tengan como resultado la reinstalación.

Se encontró que durante el período que se investigó (2006-2010), la Corte de Constitucionalidad sentó principalmente dos criterios en lo que respecta a la inamovilidad de miembros de sindicatos, pero que además, consideró cuestiones importantes relativas al tema que también merecen ser comentadas. El primer criterio sentado, es respecto a la inamovilidad de los dirigentes sindicales, y el segundo se refiere al de los trabajadores que participaron en la formación del sindicato. A continuación, se presenta la doctrina legal encontrada en el periodo ya mencionado, en cuanto a los dirigentes sindicales.

Es importante mencionar, previo a indicar el criterio emanado por el ente constitucional mencionado, que este hace alusión, antes de dar inicio a su análisis, que:

*El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 1 señala: “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo [...]”.*¹⁶²

De conformidad con lo anterior, el derecho internacional orienta las disposiciones ordinarias relativas al derecho de trabajo, razón por la cual el órgano jurisdiccional cuya doctrina sentada se discute trajo a colación lo contenido en el instrumento por medio del cual se plasmó lo relativo al derecho que se discute, toda vez que debe observar para su fundamentación, las directrices transfronterizas de la materia.

También forma parte del sustento legal del referido criterio jurisprudencial la normativa constitucional y ordinaria en materia de derecho del trabajo, conforme se indica a continuación:

Por otra parte, la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102, literal q), establece: “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 [...]”. En el mismo sentido, el artículo 209 del Código de Trabajo preceptúa: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con

162 Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, expediente número 1824-2008, sentencia de fecha 9 de septiembre de 2008.

*lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, [...]”. Además, el artículo 223, literal d), del Código de Trabajo preceptúa: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causal justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente [...]”.*¹⁶³

Al hacer la anterior reseña de la legislación positiva vigente, la Corte de Constitucionalidad comienza a sostener su criterio claramente sobre el derecho contenido en ella, interpretándolo a la luz de la normativa guatemalteca.

Ahora bien, entrando en las consideraciones de fondo respectivas, se halló que este ente jurisdiccional sostuvo el criterio que se transcribe en los siguientes expedientes:

163 *Ibidem.*

Cuadro 7.
Criterio de doctrina legal sentada por la Corte de
Constitucionalidad respecto al derecho de inamovilidad
sindical de dirigentes sindicales¹⁶⁴

Problema jurídico	Datos de las sentencias		
¿Es posible despedir a un trabajador que goza del derecho de inamovilidad sindical derivado de ser directivo sindical?	Gaceta 85	2814-2006	24-07-07
	Gaceta 85	1632-2007	11-09-07
	Gaceta 89	1208-2008	04-09-08
	Gaceta 89	1824-2008	09-09-08
	Gaceta 89	1994-2008	23-09-08
	Gaceta 90	2352-2008	05-11-08
	Gaceta 90	2121-2008	11-11-08
Doctrina legal			
<p><i>“(...) Algunos sectores de la doctrina en materia de Derecho del Trabajo definen el fuero sindical o la inamovilidad conforme lo regula la ley guatemalteca, como aquella garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales, de no ser despedidos de sus puestos de trabajo durante todo el tiempo en que duren sus mandatos. También se ha manifestado que es un mecanismo de protección a los trabajadores sindicalizados en el que está establecido en forma taxativa cuales son los dependientes a los que alcanza dicha salvaguardia.</i></p> <p><i>Cabe anotar además, que algunas legislaciones extranjeras establecen que en todos los casos la protección del fuero sindical no implica que el trabajador no pueda ser despedido si media justa causa. Sin embargo, los mecanismos para garantizar la existencia de esta justa causa varían entre aquéllas. Así, en algunos casos se requiere que la causa sea comprobada a nivel administrativo o judicial respectivamente antes de proceder al despido.</i></p>			

Continúa...

¹⁶⁴ La información contenida en el cuadro que antecede corresponde a parte de las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad durante el período 2006-2010 en las cuales sentó la doctrina legal con respecto al tema desarrollado.

En el caso de Guatemala, el artículo 223, literal d), reconoce el derecho de inamovilidad sindical de los miembros del Comité Ejecutivo durante el tiempo que duren en sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de sus cargos. El artículo relacionado establece con claridad que los miembros mencionados no podrán ser despedidos durante el lapso en el que ejerzan dirigencia sindical, salvo que incurran en causal justificada de despido, la que deberá ser probada por el patrono mediante la sustanciación de un juicio ordinario laboral ante la jurisdicción privativa de Trabajo. En conclusión, la inamovilidad consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales. Lo que el Estado busca garantizar con la institución del fuero sindical, es el interés colectivo implícito en una organización sindical y el interés de los trabajadores que agrupados en ese sindicato buscan que sus derechos, conquistas y aspiraciones puedan tener unos instrumentos y una dirigencia que los haga respetar, canalizar y cumplir. Cuando el Estado otorga la inamovilidad a los trabajadores (promotores y directivos), lo está haciendo con el fin de proteger el interés de la organización sindical, de forma que ésta pueda satisfacer su objeto, sus fines y sus funciones, que no son otros que aquellos propios de la libertad sindical.

–V–

Esta Corte, al analizar el caso concreto, establece (...) Situados los elementos necesarios para emitir el pronunciamiento respectivo, se concluye que la Sala reclamada, al respaldar la orden de reinstalación del trabajador dispuesta en primera instancia, ningún agravio que reparar por esta vía produjo al postulante, puesto que su decisión se fundó en la circunstancia de que aquél fue despedido dentro de los doce meses posteriores de haber cesado como Secretario de Organización del Sindicato (...), por lo que en el referido período gozaba de inamovilidad en el trabajo y, por ende, la autoridad nominadora contravino el contenido del artículo 223, literal d), del Código de Trabajo, que instituye el derecho aludido del que gozan los trabajadores que integran el Comité Ejecutivo de un sindicato durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber finalizado en el desempeño de los mismos. En ese orden de ideas, cabe destacar que la única limitación al derecho anteriormente descrito, radica en que la autoridad nominadora, pruebe la justa causa del despido de un dirigente sindical, por medio de la sustanciación de un juicio ordinario laboral, tal como lo indica expresamente el artículo 223 Ibidem –lo que no ocurrió en el presente caso–; en consecuencia, la entidad patronal, al haber soslayado el procedimiento legal para remover a (...), vulneró sus derechos y ello hizo procedente su reinstalación.

Continúa...

Aunado a lo anterior, es pertinente indicar la existencia de otro motivo que aunque no fue tomado en consideración por la autoridad impugnada, al proferir el acto reclamado, también hace procedente la reinstalación del trabajador, siendo éste el hecho de que aquél fue elegido como miembro del Comité Ejecutivo Provisional del Sindicato (...), desempeñándose como Secretario General de la asociación referida, por lo que al haber concurrido su despido en la fecha en que la Inspección General de Trabajo señaló como inicio de la vigencia del derecho de inamovilidad para los trabajadores que estaban formando el Sindicato aludido, se advierte indubitablemente que la autoridad nominadora actuó en inobservancia de lo dispuesto en los artículos 102, literal g), de la Constitución Política de la República, y 209 del Código de Trabajo, así como de la normativa internacional que garantiza el ejercicio de libre sindicalización de los trabajadores, puesto que aquéllos no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, otorgándoles inamovilidad desde que se da el aviso correspondiente a la autoridad administrativa de trabajo”. –El resaltado es propio–.

Como se puede observar de lo anteriormente transcrito, la Corte de Constitucionalidad sostuvo el criterio, para resolver, de que claramente el único límite al derecho de inamovilidad sindical es probar la justa causa de despido mediante el procedimiento preestablecido para el efecto, siendo para el caso que se analizó, el de los dirigentes sindicales.

Es importante que se mencione también, que dicho ente jurisdiccional establece que el Estado pretende garantizar el interés colectivo que se encuentra implícito en un sindicato, razón por la que por medio del derecho que se discute, este protege el beneficio de la organización sindical, de manera que logre cumplir su objeto, fines y funciones por medio de los dirigentes electos. Esto quiere decir, que cosa distinta es que se utilice como medio de obtención de beneficios exorbitantes e irresponsables, como se da en la actualidad por parte de dirigentes sindicales que no desempeñan la verdadera función que conlleva estar en este puesto.

Por ende, el empleador tiene el derecho a despedir al trabajador que goza de inamovilidad sindical, reuniendo las pruebas suficientes que le permitan acudir ante el ente jurisdiccional competente a solicitar la autorización de despido del trabajador que ha incurrido en alguno de los supuestos contemplados en el Código de Trabajo

para dar por terminado su contrato de trabajo y no incurrir en alguna ilegalidad que posteriormente cause la reinstalación.

Lo anterior se encuentra fundamentado en la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, que expone que los dirigentes sindicales pueden ser efectivamente despedidos y que no por el hecho de que estos tengan el derecho de inamovilidad sindical, se deba el empleador atener a que actúen de manera irresponsable y abusiva, en uso de este mismo.

La anterior observación, deviene en virtud de que como es conocido en el medio guatemalteco, algunos dirigentes sindicales aprovechan su posición para dirigir protestas y movimientos ilegales, que motivan a los trabajadores pertenecientes al sindicato a dejar su trabajo. Esta actitud puede encuadrarse en alguna de las causales para dar por terminado su contrato de trabajo y sería prueba suficiente la incitación contra el empleador y el abandono injustificado del lugar de labores.

Por tanto, la Corte de Constitucionalidad avala sin duda el límite existente para el ejercicio del derecho de inamovilidad sindical, no obstante, sostiene que de no ser observado el procedimiento preestablecido legalmente para dar por terminado el contrato de trabajo y por ende el derecho mencionado, esta tendrá que fallar a favor del trabajador en restitución de sus derechos constitucionales.

Por otro lado, en relación con el segundo supuesto mencionado, es decir, el correspondiente a los promotores de la formación del sindicato, a continuación se transcribe la doctrina legal proferida por la Corte de Constitucionalidad durante el período que se investigó (2006-2010).

Como ya se ha hecho ver anteriormente, la Constitución Política de la República reconoce el derecho a la libre sindicalización, y es por ello que también en la legislación ordinaria se encuentra desarrollado el mismo.

En ese orden de ideas, la Corte de Constitucionalidad para sentar el presente criterio, fundamentó su análisis sobre el derecho positivo vigente y expuso lo siguiente al iniciar su análisis:

El artículo 102, literal q), de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: “Derecho de sindicalización libre... Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato...”. Por su parte, el artículo 209 del Código de Trabajo establece: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inmovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozan de esa protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo. Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas...”.

En ese sentido, el ente jurisdiccional contempla el hecho de que en Guatemala, la libertad de sindicalización está desarrollada de manera que el trabajador no se vea compelido a abstenerse del ejercicio de su derecho, por amenazas de despido o cualquier otra, por parte del empleador. Sin embargo, también en el criterio sostenido señala que el mismo tiene un límite, que existe como contrapeso para el libre ejercicio de este derecho y evitar el abuso del mismo, el cual se transcribe a continuación:

Cuadro 8.
Criterio de doctrina legal sentada por la
Corte de Constitucionalidad respecto al derecho de
inamovilidad sindical de trabajadores que participaron
en la formación del sindicato¹⁶⁵

Problema jurídico	Datos de las sentencias		
¿Es posible despedir a un trabajador que goza del derecho de inamovilidad sindical derivado de haber sido promotor de la formación del sindicato?	Gaceta 93	1153-2009	29-07-09
	Gaceta 93	2728-2009	24-09-09
	Gaceta 94	2891-2009	08-10-09
	Gaceta 94	2661-2009	03-11-09
	Gaceta 99	2676-2010	31-03-11
	Gaceta 90	849-2010	05-05-11
Doctrina legal			
<p><i>“La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el primer caso (de la protección a favor de quienes intervienen en la formación de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se recibe el aviso de formación del sindicato respectivo por la Inspección General de Trabajo, hasta el período de sesenta días siguientes al momento de la inscripción del mismo en el registro respectivo, de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, sin autorización judicial, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente y, no observar dicha directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó.”</i></p>			

Continúa...

165 La información contenida en el cuadro que antecede corresponde a parte de las sentencias dictadas por la Corte de Constitucionalidad durante el período 2006-2010 en las cuales sentó la doctrina legal con respecto al tema desarrollado.

*Cabe resaltar que el artículo 209 del código mencionado, no hace distinción respecto de a qué trabajadores les corresponde el goce del derecho de inamovilidad, pues únicamente refiere que no pueden ser despedidos los empleados que participen en la formación de un sindicato, por lo que **dicha disposición es aplicable a todos los empleados que participan en ese proceso de formación de un sindicato, sin establecer presupuestos para su ejercicio respecto al grado de participación en tal procedimiento de formación, ni al hecho de ocupar o no un cargo de dirección en la organización (miembros fundadores y dirigentes sindicales) por lo que los empleados que intervengan en la creación de la asociación sindical están amparados por esa medida protectora.***

*Asimismo, es dable traer a colación la manera en la que deben computarse los plazos durante los cuales se protege a los trabajadores con el derecho de inamovilidad que se analiza. Respecto de ello, cabe mencionar, que el artículo 326 del Código de Trabajo, regula que en cuanto no contraríen el texto y principios procesales del mismo, serán aplicables de manera supletoria y complementaria a las normas laborales, las disposiciones establecidas en la Ley del Organismo Judicial, la que en su artículo 45, literal e), regula que en el cómputo de los plazos que se cuentan por días, **no se incluirán los días inhábiles.***

*El Código de Trabajo, reconoce el derecho de inamovilidad de los trabajadores que participen en la formación de un sindicato desde el momento en que se dé el aviso correspondiente a la Inspección General de Trabajo, hasta por sesenta días posteriores a la inscripción del mismo, sin mencionar la forma en que estos deben ser contabilizados, por lo que al integrar dicha disposición con el artículo de la Ley del Organismo Judicial aludido, **se concluye que el plazo establecido para la protección del derecho de libertad sindical debe computarse tomando en cuenta únicamente los días hábiles.***

En el caso concreto, quedó establecido que (...) participó en la formación del Sindicato (...) y, en el momento de ser destituido se encontraba dentro del período durante el cual el artículo 209 precitado reconoce inamovilidad a los empleados por aquella causa, además se constató que en ese momento, el trabajador integraba el Comité Ejecutivo Provisional del sindicato en formación, por lo que, en atención a lo considerado en párrafos precedentes, estaba protegido por el derecho de inamovilidad que gozan los empleados sindicalizados ello, sin perjuicio de la protección adicional que eventualmente pudo asistirle en virtud del nombramiento definitivo como Secretario de Organización y Propaganda del Comité Ejecutivo del sindicato, según consta en el acuerdo (...), de la Dirección General de Trabajo, (...), en el cual se ordena la inscripción de los órganos directivos del Sindicato mencionado.

Continúa...

Esta Corte, al examinar las constancias procesales, establece que el sindicato aludido en el párrafo anterior, quedó inscrito el nueve de noviembre de dos mil siete, fecha a partir de la cual se empezaron a contabilizar los sesenta días hábiles a los que hace alusión el artículo 209 del Código de Trabajo, que concluían el cuatro de febrero de dos mil ocho, por lo que al disponerse el despido del trabajador el dieciocho de enero de dos mil ocho, ello pone de manifiesto que el mismo ocurrió dentro del plazo referido, es decir, mientras aquél estaba protegido por el derecho de inamovilidad que le asistía conforme al artículo 209 ibídem. Por lo que el patrono no podía disponer la conclusión del vínculo laboral que le unía con el incidentante, sin obtener previamente autorización judicial para el efecto, pues de conformidad con lo considerado en el presente fallo, independientemente de la participación en la formación del mismo o la calidad que ostentaba al concluir su vínculo de trabajo, aún permanecía protegido con el derecho aludido. Por ello, al emitirse el acto reclamado, confirmándose la reinstalación de (...), por no haberse obtenido autorización judicial previa para el efecto, la autoridad impugnada actuó conforme a derecho, sin causar agravio alguno a la ahora postulante, por lo que el amparo promovido resulta improcedente". –El resaltado es propio–.

Tomando los datos esenciales de la doctrina que sentó la Corte de Constitucionalidad por medio del criterio que se transcribe, es importante traer a colación que los días que menciona la legislación en cuanto al plazo que dura la inamovilidad sindical para los trabajadores que forman el sindicato, deben ser contabilizados por días hábiles, es decir, se debe únicamente contar con los días en que efectivamente haya habido actividad laboral.

Aunado a ello, no se puede dejar aparte el hecho de que dicho plazo comienza a partir en que efectivamente se haya dado el aviso a la autoridad gubernativa específica de la formación del sindicato. Por lo que los trabajadores que fueron parte de dicha actividad tendrán el derecho durante el tiempo que la legislación establece de acuerdo con este criterio, debiendo por tanto el empleador tomar en cuenta los feriados y días inhábiles, para poder realizar su conteo de duración del derecho adquirido por estos.

No obstante ello, al igual que en el anterior criterio señalado, se puede determinar que iniciando el procedimiento que la ley establece, los trabajadores que incurran en alguna causal de terminación de

contrato de trabajo perderán su derecho de inamovilidad y podrán ser separados de su puesto de trabajo.

Es claro que la Constitución Política de la República, al reconocer el derecho de inamovilidad de los trabajadores que participen en la formación de un sindicato, tiene su axioma en proteger el derecho a la libre sindicalización. Sin embargo, como todo derecho adquirido, su conservación conlleva cumplir con obligaciones que lo mantengan en pleno goce, siendo en el presente caso, el cumplimiento de las contenidas en la relación contractual que une al trabajador con su empleador; por lo que el abuso del mismo puede llevar a su limitación por medio del procedimiento que la ley contempla y que aunado a ello, traerá consigo la terminación del contrato de trabajo.

Por tanto, en ambas situaciones jurídicas, la Corte de Constitucionalidad reconoce la libertad de sindicalización y libre actividad sindical, indicando que el incumplimiento de las obligaciones contractuales conlleva a que, por medio de los procedimientos legales, pueda restringirse el derecho de inamovilidad sindical, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

4.1 Análisis y discusión de resultados

De la investigación realizada, se logró deducir que precisamente el derecho de inamovilidad sindical puede ser limitado, tal y como ya fue expuesto anteriormente. No obstante, se considera que los empleadores acuden a prácticas comunes y anómalas que los apartan de acudir al procedimiento legal preestablecido para conseguir la autorización necesaria para terminar el contrato del trabajador. Es decir, utilizan despidos directos por medio de procedimientos administrativos, actas o argumentos operativos como la reducción de presupuesto y de personal, entre otros, que no son viables para limitar el derecho de inamovilidad de los trabajadores.

Debe tomarse en cuenta que lo que estos no logran visualizar previo a realizar dichas acciones, es que dichos despidos les traerán consecuencias jurídicas y económicas posteriores que agravan la

situación que pretendían evitar por tales medios, es decir, la condena que realizará el juez en un juicio o incidente de reinstalación, además del pago de salarios caídos, y que el empleado del que se quiere prescindir será reinstalado en su puesto de trabajo.

Es importante que los empleadores tomen en cuenta que el hecho de tener un sindicato conformado dentro de su establecimiento, no significa que deban aceptar conductas por parte de los dirigentes o promotores del mismo que sean contrarias al contrato de trabajo que existe entre ellos, y que conlleva el cumplimiento de determinadas obligaciones.

Finalmente, cabe destacar que los empleadores deben conocer sus derechos frente al sindicato, ya que de lo percibido en la investigación, se deduce que estos no los conocen, y es por ello que recaen en ilegalidades que les causan daño económico y jurídico.

CONCLUSIONES

- 1) El derecho de sindicalización tiene la particularidad de haber sido histórica y económicamente influyente en la actual época de democracia que vivimos, debiéndose por tanto reconocer su trascendencia política y jurídica.
- 2) En Guatemala, la inamovilidad sindical tiene sus límites establecidos en la legislación y como se logró determinar, en la jurisprudencia constitucional también, razón por la cual los empleadores deben acudir a la utilización de los procedimientos legales que permiten desvincular de su lugar de trabajo a los trabajadores que abusen de su derecho de inamovilidad.
- 3) Por ser el sindicato una persona jurídica, debe ser representada por los dirigentes que para el efecto eligen en la asamblea respectiva, quienes tienen por obligación realizar las actividades que velen por el bien común de todos los trabajadores que pertenecen al mismo y que, al apartarse de las obligaciones a las que están sujetos laboral y sindicalmente, permiten acudir a juicio ordinario frente a juez competente, a probar la causal de despido en que haya incurrido, limitando su inamovilidad sindical y facultando al empleador a dar por terminado su contrato de trabajo.
- 4) La Constitución Política de la República reconoce el derecho de sindicalización y libertad de actividad sindical, con el objeto que los trabajadores como parte económicamente débil, en conjunto velen por sus derechos y mejoras económicas y sociales, sin poder ser limitados por el empleador por medio de su despido, otorgándoles por ello el derecho de inamovilidad sindical. Ahora bien, esto no les faculta a incumplir con las obligaciones del contrato de trabajo, pudiendo este último en caso de incumplimiento, acudir por medio del procedimiento de los incidentes, a solicitar autorización judicial para dar por terminado el contrato de trabajo por causal determinada.
- 5) El cumplimiento de los procedimientos establecidos para limitar el derecho de inamovilidad concedido a promotores

y dirigentes sindicales, ampara al empleador en el sentido de permitirle exigir el cumplimiento de deberes derivados de los contratos de trabajo y con ello garantizar el efectivo cumplimiento de los fines sindicales, evitando el abuso del derecho mencionado.

- 6) Si bien es cierto, en la actualidad se abusa del derecho de inamovilidad sindical por parte de los dirigentes sindicales, este puede ser limitado por medio del juicio ordinario o por el procedimiento de los incidentes.
- 7) Es importante tomar en cuenta que si un sindicato se encuentra en formación, todos los trabajadores promotores de la formación del mismo deben dar el aviso correspondiente a efecto de gozar del privilegio de la inamovilidad concedido por la ley.

RECOMENDACIONES

- 1) Los empleadores, previo a despedir a un trabajador, ya sea sindicalizado o contratado por medio de contrato individual de trabajo, deben asesorarse jurídicamente, a modo que sean profesionales conocedores de la materia quienes efectivamente les brinden una solución legal, que no les cause un daño patrimonial posterior por desobedecer e ignorar las leyes de trabajo vigentes.
- 2) Que el empleador se concientice que el derecho de sindicalización es un derecho humano reconocido a nivel constitucional e internacionalmente y que por ende, no puede ser transgredido de ninguna manera y en tal sentido, se hace necesario que el mismo conozca los procedimientos legales de los que dispone para ejercer sus derechos.
- 3) Que el empleador observe las consideraciones y precedentes existentes en la jurisprudencia respecto al tema, para no cometer ilegalidades que le serán contraproducentes, tanto económica como jurídicamente.
- 4) Que previo a dar por terminado un contrato de trabajo, el patrono reúna pruebas idóneas suficientes que fundamenten bien la causal de despido, con el objeto de motivar la autorización del juez.
- 5) Que la Corte de Constitucionalidad realice campañas informativas de la doctrina legal sentada por medio de sus sentencias, a efecto de que empleadores, trabajadores, sindicalistas, trabajadores y público en general interesado en la materia conozca del análisis exhaustivo que se realizó para llegar a ella y se aproveche su contenido para la fundamentación de casos similares.
- 6) Que se promuevan campañas en contra del abuso del derecho de inamovilidad sindical, con el objeto de reivindicar la figura y finalidad del sindicato.
- 7) Concientizar a los trabajadores respecto a la responsabilidad que conlleva para la economía y desarrollo del país, su papel como ente social económico dentro de una sociedad.

- 8) Incentivar al trabajador al actuar ético y responsable por medio de campañas interinstitucionales y actividades que concienticen la importancia de su actuar en la sociedad, en pro del desarrollo nacional y global, que dignifiquen el derecho al trabajo y la función sindical.

REFERENCIAS

Bibliográficas

- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio *et al.*, *Derecho procesal laboral*, 7ª ed., Valencia, Tirant Lo Blanch, 2007.
- ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del trabajo*, 24ª ed., Madrid, Thomson Aranzadi, 2006.
- _____, *Derecho procesal del trabajo*, España, Thomson Civitas, 2006.
- ANDERSON, Luis A., *Trabajo, derechos y sindicatos en el mundo*, Caracas, Nueva Sociedad, 1996.
- ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIALES (ASIES), *Más de 100 años del movimiento obrero urbano de Guatemala*, Guatemala, Piedra Santa, 1991.
- BAYLOS GRAU, Antonio, *Sindicalismo y derecho sindical*, España, Bomarzo, 2006.
- BRUGAROLA, Martín, *Libertad sindical y principios morales*, Madrid, Secretariado Nacional de Asuntos Sociales, 1972.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, *Compendio de derecho laboral*, 4ª ed., actualizada por José N. Gómez Escalante, Argentina, Heliasta, 2001, t. II.
- CAMPS RUIZ, Luis *et al.*, *Fundamentos de derecho sindical*, Madrid, Ediciones de la Torre, 1977.
- CANESSA MONTEJO, Miguel F., *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú y Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), 2007.
- CASAS BAAMONDE, María Emilia y ALONSO OLEA, Manuel, *Derecho del trabajo*, 24ª ed., Madrid, Aranzadi, 2006.
- COMÍN, Alfonso C., *La estrategia sindical*, Barcelona, Nova Terra, 1968.

- CUEVAS, Alberto, *Sindicato y poder en América Latina: modelos y tendencias del sindicalismo latinoamericano*, Madrid, Alianza, 1990.
- DURÁN LÓPEZ, Federico, *La acción sindical en la empresa. Su protección legal*, Bolonia, Colegio de España, 1976.
- ESPASA, *Diccionario Jurídico Espasa*, Madrid, Espasa Calpe, 2001.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, 3ª ed., Guatemala, Óscar de León Palacios, 2008.
- FEROCI, Virgilio, *Instituciones de derecho sindical y corporativo*, Madrid, Instituto Editorial Reus, 1942.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *Derecho sustantivo colectivo del trabajo*, 2ª ed., Guatemala, Fénix, 2004.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, *Ética. Ética empírica. Ética de bienes. Ética formal. Ética valorativa*, 19ª ed., México, Porrúa, 1971.
- GOLOM NOVA, Juan Francisco, “El Derecho del Trabajo y su fundamentación”, en Canessa Montejo, Miguel F. (dir.), *Manual de derecho del trabajo*, 2ª ed., Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011, t. I, lección III.
- GÓMEZ DE ARANDA Y SERRANO, Luis, *El sindicalismo, hoy (La institucionalización del quehacer del gremio a la corporación y al sindicato)*, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1959.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo, *Derecho colectivo del trabajo*, 3ª ed., Medellín, Biblioteca Jurídica DIKE, 1990.
- GRISOLIA, Julio Armando, *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, 11ª ed., Buenos Aires, Lexis Nexis, 2005.
- GUTIÉRREZ DE COLMENARES, Carmen María y CHACÓN DE MACHADO, Josefina, *Introducción al derecho*, 3ª ed., Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2011.
- IZAGUIRRE NAVARRO, Honnel Osberto (comp.), *Compendio del Derecho de Trabajo de Guatemala*, Guatemala, Instituto de

Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar / USAID, 2012.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*, 3ª ed., Guatemala, Fénix.

MALLET, Sergio, *Economía y política en la acción sindical*, 2ª ed., México, Siglo XXI, 1978.

MASLOW, Abraham H., *Motivación y personalidad*, 3ª ed., Madrid, Ediciones Díaz Santos, 1991.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 28ª ed., Madrid, Tecnos, 2007.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe, *El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases*, Guatemala, Editorial Universitaria, 1979.

OJEDA AVILÉS, Antonio, *Derecho sindical*, 8ª ed., Madrid, Tecnos, 2003.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo*, Madrid, Editorial Universitaria, 2007.

PEREIRA OROZCO, Alberto, *Sistema de frenos y contrapesos en el Gobierno del Estado de Guatemala*, 2ª ed., Guatemala, Ediciones De Pereira, 2010.

PIAZZI, Ugo, *Acción sindical*, Madrid, 1967.

ROLDÁN RUBIN, Raúl, *Ética, moral y valores*, Guatemala, Litografía Foto Publicaciones, 2008.

URQUIJO GARCÍA, José Ignacio, *Teorías de las relaciones sindicato-gerenciales*, Caracas, Universidad Católica Andrés Bello, 1995.

UTZ, Arthur Fridolin, *Manual de ética*, Barcelona, Herder, 1972.

VALVERDE, Antonio Martín y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Madrid, Aranzadi, 2008, vol. I.

Normativas

ASAMBLEA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, *Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de eliminación racial*, adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19.

_____, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, adoptada y proclamada por la Resolución 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, *Constitución Política de la República de Guatemala*, Guatemala, 31 de mayo de 1985, vigente desde el 14 de enero de 1986.

_____, *Ley de Amparo, Exhibición Personal y Constitucionalidad*, Guatemala, 8 de enero de 1986, vigente desde el 14 de enero de 1986.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, “Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Protocolo de San Salvador”, <http://www.cidh.oas.org/Basicos/basicos4.htm>.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA, *Ley de Reforma Agraria, Decreto número 900*. Guatemala, 17 de junio de 1952.

_____, *Código de Trabajo, Decreto número 1441*, Guatemala, 29 de abril de 1961.

_____, *Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89*, Guatemala, 10 de enero de 1989.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*, ratificado el 13 de febrero de 1952.

_____, *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948* (núm. 87), ratificado el 13 de febrero de 1952.

Electrónicas

CONNELL, R.W., *Escuelas y justicia social*, 3ª ed., Madrid, Morata, 2006, http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4Me11GPq-LAC&oi=fnd&pg=PA9&dq=justicia+social+laboral&ots=hKHMai6-f4&sig=6Nqcz88p6_3ca8rUNi6OygezKcU#v=onepage&q=justicia%20social%20laboral&f=false.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, “Nuestra Facultad”, <http://derecho.usac.edu.gt/nuestraFacultad/?x=2>.

GIORLANDINI, Eduardo, *El principio de dignidad*, Bahía Blanca, Argentina, Universidad Nacional del Sur, 2001, http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/giorlandini/20031228_giorlandini_principiodignidad.htm.

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, “Las clases populares”, <http://www.artehistoria.jcyl.es/historia/contextos/1753.htm>.

MOLINA CALDERÓN, José, “Breve historia económica de Guatemala del siglo XX”, <http://www.academiageohist.org.gt/actividades/HistoriaEconomicaSigloXXJMC.pdf>.

OFICINA DEL ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS, “Derechos humanos”, <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>.

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS, “Breve historia del sistema interamericano de derechos humanos”, <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/que.asp>.

_____, “Comisión Interamericana de Derechos Humanos”, <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/que.asp>.

_____, “Información historia”, <http://www.corteidh.or.cr/historia.cfm>.

_____, “Instrumentos sistema interamericano”, <http://www.corteidh.or.cr/sistemas.cfm?id=2>.

_____, “Nuestra historia”, http://www.oas.org/es/acerca/nuestra_historia.asp.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, “Las Naciones Unidas”, <http://www.un.org/es/aboutun/>.

_____, “Carta de las Naciones Unidas”, <http://www.un.org/es/documents/charter/index.shtml>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Misión y visión”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>.

PRIETO, Carlos, “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis)”, *Vías y escenarios de la transformación laboral: Aproximaciones teóricas y nuevos problemas*, Colombia, Universidad del Rosario, 2008, <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xF-MCkhIWsgC&oi=fnd&pg=PA53&dq=+collegia+romanos&ots=wevp2V10wa&sig=HiQhghRZE-R8H2nhj69gZhB2pNw#v=onepage&q=collegia%20romanos&f=false>.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 22ª ed., España, <http://rae.es/rae.html>.

S.S. LEÓN XIII, *Rerum Novarum*, 1891, http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_sp.html.

SANTOS AZUELA, Héctor, “Sistema de producción y principios formativos del derecho del trabajo. Perspectiva crítica frente a la modernidad y a la economía global”, *Boletín Mexicano de Derecho del Trabajo*, núm. 96, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1999, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/96/art/art9.htm>.

_____, “Sistema y especialidad del derecho del trabajo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, núm. 93, México, Instituto

de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/93/art/art6.htm>.

VEGA RUIZ, María Luz y MARTÍNEZ, Daniel, *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económica y de justicia social*, Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 2002, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf.

Otras

BARRERA CASTILLO, Luis Alfredo, “El derecho de inamovilidad y la reinstalación en la legislación guatemalteca”, *Revista Jurídica*, núm. IV, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2002.

ROHRMOSER VALDEAVELLANO, Rodolfo, “La jerarquía de los tratados de derechos humanos en la Constitución”, *Revista Jurídica*, núm. VI, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2003.

SANTOS AZUELA, Héctor, “Modernidad y principios del derecho del trabajo”, *Revista Jurídica*, núm. XIV, Guatemala, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011.

ANEXO

Modelo de fichas de cotejo elaboradas dentro del “Proyecto Sistema de Indexación Jurisprudencial/Sistematización jurisprudencial en materia laboral de la Corte de Constitucionalidad. Proyecto IIJ/USAID”

“Análisis jurisprudencial del uso y abuso del derecho de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados contenido en sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad en el período 2006 - 2010”

Gaceta	Tipo de proceso	Expediente	Fecha de sentencia	Solicitante	Autoridad o Norma Impugnada	Aspectos fácticos	Doctrina	Titulación Nivel 1	Titulación Nivel 2	Titulación Nivel 3	Titulación Nivel 4	Titulación Nivel 5	Titulación Nivel 6	Problema Jurídico	Fallo	Preceptos de Referencia



Esta publicación fue impresa en los talleres gráficos de Serviprensa, S.A. en el mes de septiembre de 2014. La edición consta de 800 ejemplares en papel bond beige 80 gramos.

Asesoría:

Coadyuvar con los catedráticos y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Particularmente, apoyar la elaboración de tesis, orientando el desarrollo de la investigación para que la misma constituya un aporte a la ciencia y cultura jurídico-social del país.

Consultoría:

Proporcionar apoyo técnico a personas y entidades que lo requieran o lo necesiten, sobre asuntos jurídicos y sociales, aplicando las experiencias obtenidas en las investigaciones.

Difusión:

Compartir con todos los sectores de la sociedad las investigaciones realizadas, con el objeto de participar activamente en la creación de una bibliografía que analice y aporte soluciones a los actuales problemas jurídicos y sociales.

Instituto de Investigaciones
Jurídicas –IIJ–
Universidad Rafael Landívar
Campus Central,
Vista Hermosa III, zona 16
Edificio “O”, 2º. Nivel, O-214
Apartado Postal 39-C, Ciudad
de Guatemala, Guatemala
01016.

Tel.: (502) 2426-2626;
Ext. 2551.

Fax: (502) 2426-2595

Correo electrónico: ijj@url.edu.gt
Página electrónica: www.url.edu.gt

Si bien la inamovilidad sindical es un derecho mínimo consagrado en nuestra legislación laboral, establecido para fortalecer a los sindicatos frente a posibles abusos de la parte patronal, también es cierto que en la práctica se puede utilizar de mala fe. Al efecto, existen mecanismos legales para el despido justificado de los trabajadores que abusan de este derecho; sin embargo, por falta de conocimiento de los mismos, muchas veces no se utilizan y los empleadores recurren a medios distintos a los permitidos por la ley, en detrimento de ambas partes de la relación laboral.

Por esta razón, el licenciado Mario Andrés Arroyo Unda lleva a cabo un análisis jurídico de las limitaciones de la inamovilidad sindical, con base en la legislación guatemalteca e internacional, así como en la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad, sin dejar a un lado el fundamento teórico doctrinario que requiere toda investigación de esta envergadura. Además, el trabajo incluye varios cuadros y esquemas ilustrativos que permiten al lector familiarizarse más fácilmente con los conceptos y procesos que se abordan a lo largo del mismo.

Definitivamente, la investigación del licenciado Arroyo Unda constituye una herramienta de gran valor y uso práctico para estudiantes, catedráticos, litigantes, líderes sindicales y empresarios que deseen educarse o actualizarse en el tema.



Instituto de Investigaciones Jurídicas
Universidad Rafael Landívar
IIJ/URL

Cuaderno de estudio número 130
Guatemala, 2014

