

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

REINSTALACION DE TRABAJADORES ADHERIDOS AL SINDICATO EN FORMACION. ANÁLISIS
DEL ALCANCE SUBJETIVO DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD SINDICAL PREVISTO EN EL
ARTICULO 209 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.
TESIS DE GRADO

ELVIS MIKE RIVERO MERIDA
CARNET 20314-05

QUETZALTENANGO, MARZO DE 2016
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

REINSTALACION DE TRABAJADORES ADHERIDOS AL SINDICATO EN FORMACION. ANÁLISIS
DEL ALCANCE SUBJETIVO DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD SINDICAL PREVISTO EN EL
ARTICULO 209 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
ELVIS MIKE RIVERO MERIDA

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, MARZO DE 2016
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

SECRETARIO: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. CARLOS BORROMEIO SACALXOT VALDES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. EDUARDO ANTONIO JOSÉ SOTOMORA FUENTES



AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN
UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN MGTR.
GENERAL: CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango 23 de noviembre de 2015

Lic.

Brenda Dery Muñoz.

Coordinadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad Rafael Landívar.

Estimada Licenciada:

Reciba un cordial saludo deseándole éxitos en sus labores, el motivo de la presente es para hacer conocimiento que el alumno Elvis Mike Rivero Merida, con carnet No. 2031405, finalizó su trabajo de investigación de tesis denominado: REINSTALACIÓN DE TRABAJADORES ADHERIDOS AL SINDICATO EN FORMACIÓN. ANALISIS DEL ALCANCE SUBJETIVO DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD SINDICAL PREVISTO EN EL ART. 209 DEL CODIGO DE TRABAJO, habiendo aceptado las sugerencias por la asesoría propuestas y ajustar su trabajo de investigación con los requisitos para que para efecto se establecen.

Atentamente;


Lic. Carlos Borromeo Sacalxot Valdez

Asesor de Tesis.

CARLOS BORROMELO SACALXOT VALDES
ABOGADO Y NOTARIO




Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante ELVIS MIKE RIVERO MERIDA, Carnet 20314-05 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07138-2016 de fecha 4 de marzo de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

REINSTALACION DE TRABAJADORES ADHERIDOS AL SINDICATO EN FORMACION.
ANÁLISIS DEL ALCANCE SUBJETIVO DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD SINDICAL
PREVISTO EN EL ARTICULO 209 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 17 días del mes de marzo del año 2016.


MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar



Índice

Introducción.....	1
Capítulo I	5
1.1. La instalación del sindicato	5
1.2. Clasificación de los Sindicatos.....	11
1.3. Constitución del Sindicato.....	13
1.4. El Sindicalismo Principios y Garantías.....	17
Capítulo II	23
El principio de inamovilidad de los trabajadores	23
2.1. Antecedentes del Principio de Inamovilidad en materia Laboral.....	23
2.2. Definición de Inamovilidad.....	25
2.3. Casos de procedencia de la Inamovilidad de los Trabajadores.....	31
2.4. Efectos del goce del derecho de inamovilidad de los trabajadores participantes del sindicato en formación	37
Capítulo III La Reinstalación como Principio de Derecho y de Garantía de los trabajadores.....	44
3.1. Estudio y definición de Reinstalación laboral.....	44
3.2. Aplicación del Proceso de Reinstalación de los Trabajadores del Sindicato en Formación Frente a Despidos por parte del Empleador.....	48

3.3. La Reinstalación como garantía Constitucional de los trabajadores del sindicato en formación.....	60
3.3.1. Análisis de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad.....	61
Capítulo IV.....	64
Presentación y discusión de resultados.....	64
4.1 Presentación de Resultados.....	64
4.2 Valoración Personal de las Figuras Jurídicas de Inamovilidad y Reinstalación Laboral.....	79
Conclusiones.....	85
Recomendaciones.....	87
Referencias consultadas.....	89
Referencias bibliográficas.....	89
Referencias Normativas.....	91

RESUMEN DE LA INVESTIGACION

La formación de los sindicatos en Guatemala, es aún un proceso, que en ciertos pasajes, carece de control de la ley para proteger a los sindicalistas, que en miras de ejercitar su derecho colectivo lo hacen por medio de la organización laboral. Los sindicalistas se ven limitados en su gestión, debido al temor de ser cesados en sus labores de una forma arbitraria por su empleador, lo cual es una constante, en la vida trabajadora de los obreros, jornaleros y laborantes de oficina; sin distinción alguna se produce el fenómeno de que el patrono rechaza la idea del sindicato, lo cual viene a ser, un acto ilegal y controversial.

Ante lo anterior, la ley ha contemplado en su marco regulatorio, la existencia de la inamovilidad como el proceso por el cual los empleados que desean formar un sindicato no puedan ser removidos de sus puestos por esta acción, en riguroso sentido garantizar la libertad sindical, lo que a la larga les permitiría a los agremiados la oportunidad de mejorar sus condiciones o resolver aquellas acciones o situaciones que les perjudican.

Sin embargo, dicha inamovilidad se ve amenazada por un error estructural del Decreto Ley 1441, al solicitar condiciones formalistas en una materia poco formalista como lo es la laboral, además de ser olvidada por otras leyes laborales conexas como la de Sindicalización la cual debería especificar este tema, por consiguiente la reinstalación como el remedio oportuno posee también restricciones, toda vez que no puede ser fundamento de composición si la inamovilidad adolece de competencia, en virtud de ello, la doctrina y el estudio de las prioridades de la juridicidad laboral, conducen a cuestionar si la justificación basada en un error de regulación, puede cobrar efecto, o bien preponderará la justicia trabajadora.

INTRODUCCION

El punto sobresaliente de la investigación no radica en el hecho de comprobar una teoría o cumplir con el requerimiento de contestar una interrogante en relación al tema, en realidad la idea de legalidad o juridicidad dentro del sector justicia, es hoy en día un modo de colocar en encrucijada a la sociedad, quien a la larga es la más afectada o beneficiada en las decisión del Estado y sus organismos de poder.

En este criterio no queda exento el derecho laboral en virtud que su labor es mantener en armonía las relaciones patrono y trabajador, y siendo la visión constitucional de un país buscar la igualdad y la equidad entre sus habitantes, sin duda alguna el proceso de adaptación y reconocimiento de los derechos de la parte laborante ha sido largo, costoso y ha dejado victimas que dentro de los antecedentes de la clase obrera, han dejado un recordatorio de lo que no puede volver a suceder en Guatemala.

Ante la necesidad de terminar con la esclavitud y la explotación que han sido protagonistas en la labores de los asalariados, se crea un entidad jurídica, social y económica a la cual la ley reconoce como sindicato, este título no resulta una novedad, dado que pertenece al estudio del derecho colectivo del trabajo, en una sintonía con la prevención de los abusos patronales.

Es entonces como el sindicato toma fuerza idealista y legal, cuando se designa que el mismo puede obtener su personalidad jurídica propia, en otras palabras, ser visto como una persona colectiva, lo cual significa para los obreros la receta perfecta para tomar un rol principal en la relación laboral, lo cual no significa que el patrono no tenga derechos y privilegios en razón que obviamente los tiene por mandato de la Constitución, sino que se recalca esa exclamación de la ley que dice que deberá existir un trato preferente para los empleados ante la desigualdad económica en relación a su empleador.

Lo anterior se traduce en la preponderancia de los bienes jurídicos, el patrono jurídicamente hablando no necesita un resguardo legal tan amplio como el que

necesita el trabajador, toda vez que su posición y sus posibilidades financieras le aportan un cuidado efectivo, esto no ocurre con los trabajadores quienes han adoptado una dependencia de su patrono para garantizar, que con el salario que este habrá de pagarle, podrán tener una vida aceptable que cubra sus enceres y menajes del hogar.

Por ello el sindicato es una especie de supervisión social al patrono, no para perjudicarlo, sino para crear en su trato con el empleado, una sana convivencia en la cual los dos ganen, en virtud de que la formación del sindicato confrontará la posibilidad de negociar un pacto colectivo, al que a su vez instituya mejoras y ventajas, significando para el patrono una mejor y más productiva labor, ganancias siempre a la alza.

Por otra parte, la regulación legal del sindicato se encuentra ubicada en el artículo 206 del Código de Trabajo guatemalteco vigente, el cual establece:

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”

Al tenor de lo establecido en el artículo precedente, es indudable concebir que las bases históricas de los sindicatos no se encuentran para nada alejadas de lo contenido en la norma, en razón, que al hacer una división necesaria del texto, encontraremos varias similitudes, lo que deja entrever, que la historia de la justicia no solamente ha quedado en la memoria de los ilustres abogados de aquella época, sino además en los textos de las leyes que son aplicadas hoy en día en los tribunales, dependencias e instituciones del Estado.

Ahora bien, hablar de sindicato lleva aparejado tomar en consideración dos designios de tutela efectiva, la inamovilidad y como opera la misma dentro del proceso de formación del grupo sindicalista; es de recordar que el Código de Trabajo no logra el aislamiento del miedo en el laborante, de poder ser despedido por la conformación de la entidad, lo cual es una aberración jurídica, en relación

que sin la presencia de una garantía anterior a la constitución en su caso, al aviso como requisito indispensable para gozar de inamovilidad, el trabajador es un ser desprotegido y abandonado por la norma incompleta.

Definitivamente se percibe esta laguna enorme de supervisión normativa, por lo que debe intervenir la reinstalación como fundamento de enmienda del proceso anómalo e injusto, en un principio por la recomposición de la infracción, dado que al ser despedido el hombre sufre de vejámenes que se reincorporan a través de ser reinstalado en el plazo ipso facto de 24 horas.

En ese sentido la restitución y la inamovilidad respectivamente, se complementan la una a la otra desde la perspectiva que la primera operara en razón de gozar de la segunda los trabajadores; a fin de clarificar, podría decirse que la función de las leyes laborales en materia de sindicatos es proporcionar la inamovilidad de manera permanente desde que se ejerce el derecho sin requisito previo, luego de esto se podrá asegurar que el cese de labores de los sindicalistas no podrá ser ejecutado por el patrono porque de hacerlo se invocará y resolverá la inmediata recolocación al puesto original, por intermedio de un órgano jurisdiccional.

El código de trabajo decreto ley 1441, regula cabalmente de forma radical la figura de la inamovilidad en dos etapas legislativas muy singulares, en su artículo número 209, el cual en su segmento conducente redacta lo siguiente:

En forma parafraseada ordena que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato movimiento sindical por juridicidad, esto dentro del apartado dedicado a las garantías, el cual se subdivide en varios derechos laborales, primero que nada, es importante observar que reconoce la calidad de trabajador en la persona del contratado, lo que en si ya le proporciona facultades con respecto a su patrono, segundo refiere las palabras no podrán ser despedidos o de ninguna manera ser despojados de la labor que les corresponde, siendo esta norma prohibitiva de orden para el empleador y un derecho irrenunciable para el trabajador.

Dentro de la investigación sometida a consideración se plantearon objetivos puntuales, mismo que han sido abarcados de una manera satisfactoria y lo cuales rezan lo siguiente, en una forma general se dispone analizar el alcance de la protección normativa, constitucional e internacional para los trabajadores adheridos al sindicato en formación, de conformidad a lo regulado por el artículo 209 del Código de Trabajo.

A su vez, específicamente, se delimita la visión propia del autor en definir legal y doctrinariamente la Institución del Sindicato y su tutela efectiva en relación al trabajador.

Estudiar el funcionamiento del principio de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados, en el ámbito temporal de validez, de la figura del sindicato.

Determinar los casos efectivos en los cuales la normativa de inamovilidad del trabajador, es aplicable a los miembros de un sindicato en formación.

Estudiar el concepto de juridicidad y legalidad que reviste al artículo 209 del Código de Trabajo, en su labor como garante del trabajador.

Y de esta forma contestar la pregunta de investigación del análisis jurídico y doctrinario, la cual fue ¿Cómo se aplican las garantías de inamovilidad y reinstalación para los trabajadores que se adhieren al sindicato en formación?

En la pregunta se desarrolla de una forma técnica la profundización y desarticulación de las diferentes instituciones del derecho de trabajo que se conjugan en este cuestionamiento, en el cual se obtiene un resultado satisfactorio desde el punto de vista científico, sin embargo la regulación legal aun deja mucho que desear.

No obstante lo dicho, la cita legal también reconoce otros aspectos de realización como lo son, las frases que hacen alusión que el comunicado de iniciar un proceso de fundar un sindicato, debe ser con la máxima justificación de justicia social equitativa para los más necesitados, sin menoscabo de sus garantías por mas faltas o vacíos legal que se encuentren, el espíritu de las ciencias del derecho deben preponderar, como también el orden constitucional.

Capítulo I

La Institución del Sindicato

1.1. Concepto de Sindicato

El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico, que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación, en cuanto a la finalidad de los mismos, es posible encontrar que la defensa de la que se habla, tenía que tomar su fuerza de una norma emanada de los pueblos y aplicada por los líderes electos.

En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones y potestades dotadas de poder, para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones que se realizaban.

Muchos y muy variados han sido, los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos los términos sindicato y sindicalismo han movido a diferentes acepciones especialmente si se aprecia como un derecho humano.

En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones de los trabajadores de un mismo sector o que ejecutan una misma actividad económica.

La sindicalización propiamente en Guatemala, es el resultado de un proceso formalista de institucionalidad en relación a la figura de los trabajadores desde un punto de vista objetivo, en cuanto a que la protección de los laborantes en sus atribuciones y obligaciones para un patrono específico es en virtud de un contrato de trabajo.

Así mismo, subjetivamente era necesario instruir al trabajador un fundamento en el cual se amparara su gestión colectiva, ante lo cual y como parte del derecho colectivo del trabajo, se legisla una norma que contuviera un ordenamiento práctico en el cual descansara la figura del sindicato y sus órganos deliberativos.

Es importante tomar la idea central de que un sindicato, es una institución social y económica por medio de la cual los trabajadores organizados adquieren su personalidad jurídica y sus reglas de posición frente a uno o más patronos, con fines de protección y mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

El Código de Trabajo contempla la figura del sindicato, en un capítulo específico, en el cual regula todo lo concerniente a su función ejecutiva; por el principio de congruencia al ser la ley laboral una norma ordinaria, deberá de guardar armonía con el texto de la Constitución Política de la República, la cual también destina un punto normativo en particular a tan necesaria figura jurídica sindical.

El autor Caamaño Rojo establece que: *“Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos. El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la constitución política del Estado¹”*.

Ante este concepto resaltan características básicas de la figura del sindicato al mencionarle como una organización de tipo activa realizada por diferentes clases de trabajadores, entiéndase del sector privado bajo la batuta de una empresa o de un particular en dependencia directa o bien el sector público, laborando en líneas generales para el Estado de Guatemala.

A continuación encontramos que revela que la importancia de la agrupación va dirigida a la representación de cada uno de sus integrantes que hayan aceptado su participación dentro del mismo, para que de esta forma sean defendidos y

¹ Caamaño Rojo, Eduardo, “Derecho del Trabajo”, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Chile, Editorial Multisectores, año 2008 pag.47

amparados ante cualquier acto reprochable por parte de la empleadora o bien para obtener determinadas peticiones.

La coherencia específica entre sindicato y sindicalismo, es un enlace entre la institución como tal al ser persona colectiva, con la persona individual de cada trabajador que se integra al resto para formar una fuerza unitaria de presión y logro de los fines.

Por su parte Jorge Machicado presenta la siguiente ideología de sindicato: *“La idea del sindicato introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. Su desenvolvimiento se inicia a finales del siglo XIX, sus bases va desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario”*².

Obvio es, que el sindicato como instituto de derecho, posee una gama histórica y de antecedentes en el tiempo que marcan sus inicios basados en ideales de justicia, equidad e igualdad, en un campo en el cual el patrono lleva los privilegios, no solamente por ser quien da las ordenes, sino además por el hecho de poseer una capacidad económica superior a la de sus subalternos.

Guatemala como un Estado democrático, Republicano y representativo, contenido bajo el mandato de su máxima normativa como lo es la Constitución Política de República, reconoce expresamente los derechos de los trabajadores dentro del marco de identidad de las clases pasivas.

Y siendo indispensable la protección del trabajador frente a su patrono debido a la desigualdad económica existente entre ambos, además de la subordinación que siempre debe imperar en la relación del uno con el otro haciendo hasta cierto punto vulnerable la figura de laborante, el artículo 202 inciso q de la Constitución, regula y acoge categóricamente la Institución del sindicato así como la protección de los trabajadores sindicalizados como medio de garantía para el ejercicio de sus atribuciones legales.

² Machicado, Jorge, “Sindicalismo y sindicato”, Universidad de San Francisco Xavier, Bolivia, ediciones New Life, año 2010, pág. 6

Dicho artículo manifiesta el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, siendo esta la señal de partida, en virtud que la pertenencia o no a un sindicato en el país es completamente libre, y dado que la libertad concede al trabajador un presupuesto para la agrupación de sus miembros, es deber del Estado apoyar todo lo que ello implica, no solamente por mera moralidad, sino porque es una orden Constitucional.

El derecho constitucional de sindicalización surge, como un apartado específico de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, es decir, el legislador da vida a una normativa que establece las garantías mínimas y privilegios fundamentales que deben de revestir las leyes especiales en materia laboral, en la cual, el derecho colectivo del trabajo es el instrumento principal de la defensa de quien se encuentra en subordinación de un empleador.

El apartado constitucional dedicado a la institución del sindicato, enmarca un argumento muy especial el cual cita claramente que:

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 establece la ley.

De esta cuenta que los trabajadores tienen una investidura otorgada por el estado de derecho, a ejercer su tutela sindical, en animo de obtener una protección que en la teoría de equivalencia de condiciones, les pondría al mismo nivel igualitario que su empleador, lo cual es el fin supremo del derecho laboral, terminar con ese balanceo que siempre ha de perjudicar al empleado.

“El sindicalismo es fórmula esencial para que los trabajadores puedan defender eficazmente, asociándose por libre voluntad sus intereses materiales y espirituales y los del país”³

De esta forma se establece, que el motor económico de un país, se coloca en clase trabajadora, que con su desempeño, cotidiano permite un nivel financiero

³ Lula Da Silva, Luiz Inacio, Ex Presidente Brasil, “Derecho Público del Trabajador”, Editorial Ley CL, Columna de derecho, año 2012, pág. 12

constante en las naciones a toda vista, primero para los empresarios que dependen de la eficaz función del empleado a mayor productividad mayor ganancia y el propio país cuyos servidores públicos hacen posible la función del órgano administrativo desde sus dependencias más pequeñas.

A su vez, los intereses materiales de los empleados, son el resultado de su propia realización efectiva, al laborar ocho, diez o hasta doce horas diarias, al límite de lo enmarca el código de Trabajo, como resultado del concepto que dicta que el laborante debe obtener un salario como fruto del ejercicio de sus funciones y obligaciones, en un periodo de tiempo, espacio y atribuciones previamente definidas.

Desde el punto de vista espiritual, hace pensar a quien redacta, que el autor Lula Da Silva se refiere a la tranquilidad psicológica, física y social que obtendrá el trabajador al estar asegurado su empleo y que este a si mismo le produzca satisfacción, que a largo plazo, se traducirá en eficacia y en condiciones óptimas para el desempeño de su cargo.

Esto a su vez viene a reforzar, o incluso crear, una relación más amena con la parte patronal o al menos esto sería la visión utópica, en relación a que tanto empleador como empleado son el engranaje perfecto de la relación de trabajo y al ser el sindicato la institucionalidad del trabajador por excelencia, el patrono vendría a crear convenios de cooperación mutua con sus dependientes, lo cual en definitiva desembocaría en bienestar para ambos, de tipo dinerario y comunal.

Finalmente el distinguido jurista Euquerio Guerrero define al sindicato como *“la asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”*⁴

El proceso de realización de un sindicato, es un acto por medio del cual, los trabajadores de ambos géneros se constriñen a fin de establecer cuáles son los problemas que les aquejan y que medios serían los idóneos para remediarlos en forma rápida y puntual, es por ello que lastimosamente se ven en la imperiosa

⁴ Guerrero, Euquerio, “Manual de derecho del trabajo”, Décimo séptima edición, Editorial Porrúa S.A Argentina, Mexico año 1990, Pág. 309

necesidad de coadyuvarse entre sí, puesto que la voz de un solo trabajador en la lejanía, no logra repercutir en los oídos e intereses del patrono, siendo en relación a esto indispensable que todos y cada uno de los empleados se integren a la colectividad, para lograr que sus necesidades sean cubiertas; caso contrario se encuentran en una gran desventaja, que en el mejor de los casos se materializa en ignorar los clamores populares y en el peor, en graves abusos que aun hoy en día son el pan diario de las clases necesitadas.

El código de trabajo en su artículo 206 dentro de sus disposiciones generales regula la siguiente aseveración: sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos interés económicos y sociales comunes.

Respecto a esto, es importante resaltar, que la ley especial de la materia, reconoce de manera clara y precisa que el sindicato es una asociación de personas que tienen interés en común, en este caso en particular, de tipo laboral y que además su objetivo y visión, es únicamente el bien común de sus agremiados, por tal motivo carece de poderes y potestades lucrativas, sumando a ello que les queda terminantemente prohibido un aprovechamiento ilícito por parte de sus dirigentes o que sus acciones no guarden la armonía con los derechos y obligaciones que la ley le impone al trabajador y aquellos que le otorga al patrono.

1.2. Clasificación de los Sindicatos

Resulta indispensable realizar un estudio de la clasificación de los diferentes sindicatos que la legislación y la doctrina reconocen, toda vez que su ejercicio legal dependerá del tiempo, modo y lugar sobre el cual se haga valer, ejecutar y establecer sus miembros inscritos.

Pese a que el sindicato sigue siendo una institución vigente en Guatemala, ha perdido fuerza de inserción en la sociedad, debido a las constantes manipulaciones patronales, claro esta no es posible generalizar, pero un sector considerable ha ejercido presión mediática, con el exclusivo propósito de evitar la proliferación de movimientos sindicales, pese a esto, es indiscutible que la capacidad de negociación y de sociabilidad de aquellos que aún existen y se hacen sentir frente a su patrono, poseen garantías de gran auge.

En la clasificación legal de los sindicatos se encuentran contemplados los siguientes:

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 215 señala la clasificación legal de los sindicatos, al regular que: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos” y en:

- 1) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;
- 2) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
 - a) En una misma empresa.
 - b) En dos o más empresas iguales.
- 3) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y

representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

Existe además la denominada Sindicalización Horizontal, la cual se define, como aquella que se puede clasificar como la mejor expresión de la democracia sindical en cuanto al respeto de la opinión y voluntad de todos sus agremiados, no únicamente por la igualdad jurídica existente, en la cual se encuentran los sujetos que conforman los sindicatos.

El hecho de la inexistencia de jerarquía posicional entre los sindicatos, no libera a los mismos de las responsabilidades y obligaciones morales comunales hacia las organizaciones filiales que están debidamente registradas y con personalidad. Guatemala ha seguido una sindicación horizontal, debido a las disposiciones relativas a la voluntad del voto secreto y a la toma de decisiones de las mayorías absolutas (respeto a la voluntad de las mayorías), así como también a las limitaciones existentes de concesión de privilegios.

Finalmente y a manera de comentario, se encuentra la Sindicación Vertical, la sindicación vertical es aquella que constituye mecanismos legales violatorios y perjudiciales de los principios del trabajo, contrariando ese trato preferente que debe inclinarse a la clase pasiva y de los que se fundamenta el Estado de Guatemala para la organización y estructura adecuada de los trabajadores en su ámbito de desempeño de labores, dicha verticalidad es propia de los gobiernos de facto y de dictaduras que tanto golpearon al pueblo.

Enrique de la Garza Toledo establece que *“la clasificación de los sindicatos observa cambios a partir de las transformaciones en las relaciones laborales, sucintamente en el ámbito del modelo corporativo en el cual Estado imponía las reglas a empresarios y sindicatos anteriormente, pero debido a la falta de seguridad por parte de este, el empresario logra sosegar a los sindicatos haciendo la clasificación en estatales y privados sometidos”*.⁵

⁵ De la Garza Toledo, Enrique, “Teorías Sociales y Estudios del derecho del Trabajo”, Editorial Anthropos, Guadarrama 1998, pág. 396

Es innegable que la sindicalización ha ido evolucionando con el paso del tiempo y debido a ello en determinados lugares, su clasificación también pueda ser ampliada o reducida, en el caso del sindicato urbano se ha transformado más bien en un robot cooperativo, tal y como hace mención el profesor Garza, a manera que el Estado tiene una intervención mínima, en cuanto a la relación de derecho colectivo de trabajo, centrando su función en normas codificadas.

Por lo mencionado en el párrafo que antecede, se deduce que las grandes corporaciones empresariales, de una u otra forma, llegan a aplastar la sola idea del sindicato en sus dependientes y en virtud que la ley se ampara en un principio de inamovilidad muy relativo y que crea seguridad jurídica en un espacio temporal de validez tardío, recordando que los empleados adquieren dicho derecho hasta que rinden informe a las dependencias del Ministerio de trabajo y previsión social, derivado de esto, es que la clasificación del sindicato urbano pierda su gestión objetiva y únicamente se titule sindicato corporativo.

1.3. Constitución del Sindicato

Cada sindicato legalmente constituido, deberá de responder a determinadas formalidades que la ley prevé para su habilitación, a fin de que cumpla constitucionalmente con las imperantes carencias de sus agremiados, quienes en definitiva son el objeto y el protagonista único del sindicato y sin los cuales el mismo no existiría, es claramente una aptitud del derecho colectivo del trabajo el crear condiciones viables para que los trabajadores tengan un lugar preponderante en la sociedad económica y humanista, recordando que aquellos tiempos en donde existían esclavos se han acabado o por lo menos en el territorio nacional es inaceptable.

Lo anteriormente dicho viene, a ser el resultado de la ratificación de los convenios internacionales en materia de derechos humanos por parte del territorio nacional, seguido por la aceptación de aplicar los convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, que han sido una norma de coerción para las autoridades, en virtud del respeto a la sindicalización y la importancia de que los trabajadores se encuentren sindicalizados.

Al respecto de los requisitos formales que revisten la formación de un sindicato es vital mencionar el siguiente procedimiento de constitución:

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado diversos convenios internacionales, recomendaciones de tipo social, resoluciones y declaraciones con respecto a la regulación de la formación de un sindicato: *“con el objetivo de garantizar el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y los empleadores. Entre estos destacan el Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio número 89, relativo a los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.*

Estos convenios, crean un marco amplio que abarca diversos temas cuya aplicación y cumplimiento garantizan la aplicabilidad de la libertad sindical”⁶.

El convenio no explica parámetros claros con respecto a la formación de un sindicato, ni los protocolos que deberán seguirse a manera general frente a los órganos nacionales, derivado de que la obligación de las instituciones internacionales solamente debe circunscribirse a formular bases integrales y globales.

Ante esto existen principios que deberán de respetar cada uno de los países en relación a los procesos que facilitaran a los trabajadores la realización efectiva de su sindicato particular, entre los cuales sobresalen el de libertad sindical y cumplimiento y aplicación de garantías.

En Guatemala se instituyen legalmente los sindicatos atendiendo a las siguientes reglas de adecuación:

Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento, por escrito, de veinte o más trabajadores y, para formar uno de patronos, un mínimo de cinco patronos, Artículo 216 del Código de Trabajo.

⁶ Organización Internacional del Trabajo, OIT, Convenio número 89 relativo al trabajo industrial y nocturno, San Francisco Estados Unidos en 1948 y revisado 1951.

El Artículo 218 del relacionado código establece: “Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales debe observarse el procedimiento siguiente:

- a.** Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b.** A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c.** La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos”.

La regla que solicita que exista un mínimo de veinte trabajadores, es un análisis subjetivo necesario, toda vez que para que realmente se haga escuchar un clamor popular de tipo sindical, es inminente que exista un número considerable de personas que apoyen e integren dicho movimiento, caso contrario, el principio de masividad del cual se reviste el sindicato se vería desprovisto de elementos de petición y activismo.

La cantidad de personas no solamente es un requisito formal, sino además, al estudiar el trasfondo de la norma, encontramos pro y contras; en un principio se observa que la cantidad de trabajadores es ideal para conminar al patrono a que preste atención y pueda decidirse a dialogar con sus empleados.

Por otra parte, una empresa pequeña o locataria que posea un número de empleados reducido, que no logren llegar a los veinte trabajadores, perdería la posibilidad de llevar a la realidad su derecho sindical; sin embargo es innegable que a mayor afluencia, mejores resultados se obtienen, por la presión colectiva.

Desde la perspectiva del derecho administrativo, la creación de un sindicato lleva inmersa el visto bueno de las dependencias del Organismo ejecutivo, toda vez que la Dirección General de Trabajo, no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud, si se ha formulado conforme las disposiciones legales.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables, pueden determinar la resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Sin lugar a dudas el sindicalismo es un derecho protegido desde varios ángulos y como respuesta a esta constante seguridad jurídica del Estado a los sindicalistas, la intervención de la autoridad ejecutiva, se efectúa desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente desde la Dirección General de trabajo, auto condicionando a esta sede, que no podrá rechazar la solicitud de creación e inscripción de cualquier sindicato que peticione su reconocimiento y personalidad jurídica, para poder ejercer su personería erga omnes.

El Doctor Cesar Landelino Franco López manifiesta que: “Como puede advertirse fue en el continente Europeo en donde no solo surgen las primeras regulaciones del trabajo, sino también donde surgen las disposiciones de crear posteriormente los cuerpos legales que en forma autónoma vendrían a regular el trabajo”⁷

El profesor Franco López, denomina a los diferentes estatutos laborales, como cuerpos legales que vienen a regularizar el derecho laboral, esto significa que cada principio dirigido a tutelar el derecho de los trabajadores, viene a ser un cuerpo jurídico, en ese orden de ideas, el sindicato es un modelo jurídico, administrativo y judicial de acción para el trabajador, orientado en forma semiautónoma a regular las relaciones con la parte patronal, en conductas que aumenten las mejoras a las condiciones de trabajo.

⁷ Franco López, Cesar Landelino, “Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo”, Editorial Estudiantil Fénix, sexta edición 2004, pág. 59

Es interesante la propuesta de considerar a un Sindicato como un cuerpo, en atención a que el grupo de trabajadores que deciden componerlo y representarlo cabalmente, deberá actuar como uno solo, pero en mejoría para todo el gremio, como un gigante de la clase proletaria que intenta de esta forma, de manera propia, estabilizarse al mismo nivel presencial y dominante que el patrono.

El sindicato puede llegar a entenderse, en una definición extensiva, como un cuerpo, unitario conformado de veinte o más trabajadores que actúan mediante estatutos anteriores y conforme a la decisión en asamblea de todos los pertenecientes al mismo que cuentan además con voz y voto, para la deliberación de los asuntos sometidos a discusión, con cierta capacidad autónoma, independiente del patrono.

La sindicalización es una figura jurídica, que deviene por lógica de historia del continente europeo, aunque en Latinoamérica, cabalmente por razón de distancia es importante hacer mención de la hermana nación de México, la cual concibe la idea del sindicato como una garantía fundamental del trabajador mexicano, al grado de que su formación es un proceso ya inmerso en cualquier entidad que posea trabajadores, sin mayores formalismos.

1.4. El Sindicalismo Principios y Garantías

El sindicalismo en Guatemala se caracteriza por un trasfondo político y que ha ido siendo dotado de elementos típicos del estado de derecho, por ende, como en los demás países de la América Latina, se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno;

En cuanto este tema particular Antonio Obando Sánchez señala que *“antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes:*

*Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina en homenaje a la madre de Cabrera*⁸

Como resultado de los gobiernos militares dictadores, en los cuales el poder se concentraba en la figura del presidenciable y no existía como se hace ver hoy por hoy una teoría y ley de frenos y contrapesos, tampoco era posible instalar un marco de otorgamiento de facultades a agrupaciones de empleados, en este caso los sindicatos, dado que a las autoridades de aquella época no les convenía que los laborantes se manifestaran.

De esta forma, que pese a que la existencia del sindicato es amplia, su fervor y aplicación constitucional real en Guatemala es corta, entendiéndose que bien nació a la vida jurídica, de hecho, por la solidaridad de los trabajadores de no ser pisoteados ni explotados.

El sindicalismo como una corriente socialista, involucra en su contenido diferentes sentidos, uno de ellos se caracteriza por ser personalísimo, es decir, su coyuntura radica en la persona individual como sujeto apto de ser sindicalizado, en consecuencia, el poder participar como trabajador perteneciente a un sindicato.

La capacidad de la persona de ejercer el sindicalismo propiamente dicho, se basa especialmente en el contenido del decreto catorce cuarenta y uno del Congreso de la República, que denota cuatro pilares básicos de la actividad sindicalizadora, siendo estos:

El primero de los principios, es el de la democracia, el cual menciona el hecho de que los propios empleados deben ser quienes propongan y aprueben la conformación del sindicato, la petición deberá ser expresa por volumen y de manera uniforme, cordial y ordenada, dando como resultado la decisión positiva de la comuna.

De la Cueva indica, acerca del estudio de la teoría del derecho colectivo de trabajo, que *“El sindicalismo aspira a optimizar la situación de los trabajadores en*

⁸ Obando Sánchez, Antonio, “Historia del movimiento obrero guatemalteco”. Editorial Pragmática, Guatemala año 1995, Págs. 4-5

*el mercado laboral. De este modo, sus dirigentes desarrollan negociaciones con las autoridades laborales del gobierno y con las empresas para lograr mejoras en el trabajo, incremento de salarios, reducción de horarios, mayor protección social, etc.*⁹

El sindicalismo como se ha retratado, es una búsqueda de concienciar a la parte patronal, acerca de la necesidad que él tiene de sus trabajadores al depositar en ellos el desempeño físico e intelectual de sus operaciones comerciales y económicas, bien sea desde un trabajo en el área urbana, o en el área rural, siendo el fin de los esfuerzos la obtención de un capital, el cual sin la labor de los empleados sería imposible lograr, en ese orden de ideas es fundamental apreciar que bajo el dominio de la parte patronal el trabajador queda desprotegido en muchos aspectos y que aun la ley, concediéndole ese aparente trato preferente, no logra frenar o colocar un muro de contención legal, que limite al patrono.

De esta forma, los trabajadores buscan una protección de tipo individual, a fin de obtener el reconocimiento como ser humano, trabajador con dignidad y derechos en su ámbito de servicio, y al mismo tiempo que todos aquellos que se encuentran en la misma situación, sean capaces de organizarse y agruparse, dado que les une un lazo de colegas y servidores de una función particular, por lo tanto al unir ambos estatus de juridicidad, encontramos definido el sindicalismo.

En tanto, se reconoce que el sindicalismo es la institución sustantiva que tutela la labor del trabajador, a fin de establecer parámetros de comportamiento, trato, ventajas y condiciones; esta no puede verse realizada en la vida cotidiana, sino a través del sindicato, como la parte procedimental y ejecutiva del sindicalismo personalista.

Como segundo principio se designa el respeto a la voluntad de las mayorías, esto quiere decir que la toma de decisiones del sindicato, así como los acuerdos,

⁹ De La Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, Pág. 62

resoluciones y negociaciones bien sea con el patrono, con instituciones del Estado o cualquier otra asociación, deberán ser aprobados y aceptados de forma expresa por la mayoría de los trabajadores agremiados.

Las formas de establecer una mayoría absoluta o calificada, se regirán de conformidad a lo que establecen sus normas estatutarias que hayan sido aprobadas en el procedimiento administrativo pertinente y de acorde a su instrumento público de constitución e inscripción, de tal forma, que como cuerpo legal, representativo de una colectiva, encamine sus actos a los deseos de quienes lo han creado.

El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social, bajo la responsabilidad del titular de este, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo. Esto debe verse reflejado en la capacidad de atender a la designio de los sindicatos dentro del ordenamiento que establece la ley y los reglamentos, dejando claro que sin mayoría no existe democracia y sin democracia el sindicato no puede existir como tal, siendo el Gobierno central el contralor de esta función.

El tercer principio sindical es una aseveración que permite trasladar el pensamiento a la Ley Electoral de Partidos Políticos, toda vez que se hace mención del Voto Secreto en la elección de una u otra opción, que designe el rumbo que el sindicato en definitiva habrá de tomar, por lo cual la secretividad es un efecto de la libertad sindical de los laborantes, de tomar una decisión sin presiones de ninguna clase o favoritismos marcados, a lo cual, este proceso favorece en gran medida la relación de privacidad y libertad plena de elegir sin que otro tenga conocimiento de lo optado.

Sánchez Castañeda indica *“que las características del voto secreto sindical se encuentran revestidas de seguridad jurídica toda vez que permite conocer la expresión del ciudadano trabajador tratando que esta sea una voluntad directa que*

*sea reflejada en acciones socialistas y de bienestar particular y colectivo respectivamente*¹⁰

Definitivamente, la ideología de un voto secreto, se ve materializada en la capacidad del trabajador de hacer valer su voluntad de una forma espontánea y resguardada de cualquier anomalía o situación que puede aplicar fuerza exterior, que sujete su decisión en un sentido estricto.

De esta forma, la votación secreta cobra un valor muy peculiar, al establecer parámetros de gestión en torno al sindicato, reforzado por el secreto de los juicios individuales, garantizando un sindicalismo democrático y evitando a la postre futuras represalias en contra de los trabajadores sindicalizados, como consecuencia de su votación, lo cual sin duda alguna refuerza la institucionalidad de la asociación y produce la igualdad dentro del mismo grupo gremial, sin discriminación alguna de ningún laborante, sin importar el puesto o el título que ostente dentro de la empresa o dependencia patronal para la cual labore.

Finalmente la votación también contempla la aptitud de ejercer solamente un voto por persona, esto como parte también del principio de igualdad y libertad, haciendo del proceso de decisión en la asamblea general una celebración equitativa y justa, llevando a cabo normas de un mismo margen, por lo cual los líderes sindicales o los delegados, así como el propio Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, instituciones que merecen un estudio puntual más adelante, no deberán tener ninguna clase de privilegios o concesiones, en lo que al voto se refiere.

Lo anterior, tomando como fundamento el artículo 208 del Código de Trabajo, el cual menciona que se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a fundadores, representantes, personeros ejecutivos o personeros, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.

¹⁰Sánchez Castañeda, Alfredo, "Derecho Individual y Colectivo del Trabajo", Instituto de Investigaciones Jurídicas, Editorial Estudiantil Latinoamericana, Universidad Nacional Autónoma de México 1993.

Bajo esta valoración, el voto personal y unitario es un concepto amplio, que norma que la posición de empleado, sea la misma para todos y cada uno de los miembros del sindicato sin importar aspectos determinados, incluyendo las formulas deliberativas, haciendo la aclaración que un ámbito es hablar que el sindicato necesita líderes y representantes para mantener un orden y control, y otro ámbito es dejar plenamente establecido, que aquella selección de dirigentes, no les lleva implícito a estos poder sobre los demás, o decisiones vinculantes para el resto de sus iguales.

En general, la escala de principios que rigen el sindicalismo y su personalidad efectiva mediante el sindicato, son un compendio de reglas armoniosas que buscan el desarrollo integral del trabajador en todas sus ramas y facetas, dándole un lugar privilegiado a la asamblea general del sindicato como órgano de soberanía, recordando que esta es la máxima expendedora de los ideales de los miembros, sin la cual perderían su fuerza jurídica frente al patrono y ante las facultativas de tipo administrativo y judicial.

Habiendo delimitado sus principios legales, se establece que sus fines específicos persiguen solamente el socorro y auxilio para los laborantes, sin ninguna estructura que aliente la lucha entre clases (patrono-trabajador) y a la fecha se mantiene la misma opinión, con motivo que los interés lucrativos quedan exentos de las finalidades y objetivos dichas asociaciones, no en si porque el interés del ámbito económico no sea prioritario, sino más bien como una herramienta jurídica y social para la obtención de beneficios, seguridad y calidad, para la clase pasiva laboral.

Podría definirse los inicios de la sindicalización, como el auxilio entre sí por parte de los más necesitados, o en otras palabras, la clase económica más débil decidió unirse por completo para borrar en alguna escala el termino débil, lo cual es claro con el trascurso del tiempo ha sido logrado, aunque cabe decirlo muy lentamente que para desgracia del trabajador, sigue siendo objeto de ilegalidades por parte de varios sectores generadores de empleo.

No es necesario realizar un estudio profundo de la historia de los sindicatos en la nación, toda vez que la responsabilidad de los Estados en relación a sus trabajadores, radica en proporcionarles fuentes de empleo y segundo, optimizar su desarrollo psíquico y físico, para la ejecución efectiva de las labores que desempeña en su trabajo.

Capítulo II

El principio de inamovilidad de los trabajadores

2.1. Antecedentes del Principio de Inamovilidad en materia Laboral

Es evidente que se reconoce plenamente y estipula en varios pasajes legales, antes del trabajo subordinado, el trabajo como una adecuación del hombre que busca su desarrollo económico en la naturaleza, un medio de lucha y adaptación a ella. En épocas anteriores, en la antropología del ser, constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre por medio de la ejecución de una labor por si mismo, por medio de él, éste puede dominar la naturaleza.

Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación, como la esclavitud en la época antigua, como el primer antecedente histórico que demuestra que el hombre siempre ha sometido a su propia especie o bien diciéndolo de otro modo más sutil, el hombre ordena al hombre para beneficiarse de este.

Continuando, encontramos los siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo, edad media, aprendices, compañeros, oficiales, maestros. Sería en Francia la base jurídica, de aplicación de sin número de instituciones jurídicas no solo laborales, sino en el derecho en general sobresaliendo el administrativo, hasta que en el siglo XVII la relación laboral, adquirió las características que hoy presenta.

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo, en el transcurso de la historia, está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido, esto dicta que la permanencia del trabajador en el desempeño de sus funciones es sumamente importante para el patrono en aras de obtener su finalidad máxima, el crecimiento financiero.

Así, la estabilidad laboral ha fluctuado, como se observa, desde una relación permanente que se rige por principios más que por ley propiamente, debido a que la legislación no ha llegado a entender que la seguridad y tranquilidad del trabajador, es el mecanismo de hacerle trabajar más y mejor, por consiguiente la relación deberá ser estable y duradera. Superando en el tiempo antecedentes como esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina, el advenimiento del maquinismo con la consiguiente septuplicación de la producción, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente de conformidad con el párrafo anterior que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización, el hombre se ve reemplazado por la máquina en el trabajo y por los efectos de la misma sobre todo a partir del siglo XIX que con el maquinismo, el capital industrial, la revolución industrial inglesa, el trabajador es eliminado de gran número de los establecimientos industriales por la automatización, lo que desembocó, que muchos obreros consideraran, como su primer enemigo, a las máquinas.

Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época, tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia, problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación, a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida para ellos y sus

familias y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad.

La revolución industrial, en definitiva, empujó al trabajador a buscar formas de mantenerse en su puesto de trabajo y así conservar su capacidad de sostén familiar y no desestabilizar la hipoteca, prenda o deudas en general, las cuales son frecuentes en la vida de las clases media y baja, que necesitan un empleo fijo básico, ante lo cual su única salida y solución fue la aplicación de una institución jurídica humanista por excelencia, la inamovilidad, como una llave más del sindicalismo ya existente.

2.2. Definición de Inamovilidad

El principio de inamovilidad, constituye una base sólida para la estabilidad del trabajador desde varios puntos de vista, iniciando con la certeza que concede dicha figura jurídica para la parte contratada, de que su trabajo no se verá afectado o atentado en un plazo de tiempo fijo; lo cual no solamente crea un ambiente de trabajo armonioso, sino además, un mejor rendimiento en lo que respecta al desempeño del trabajador, de que logrará una producción a mayor escala y cantidad.

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio, *“En lo que respecta a las actividades privadas, la inamovilidad, más corrientemente llamada estabilidad, consiste en el derecho de los trabajadores de empresas o entidades particulares de no ser removidos de sus cargos, salvo que causas especiales lo justifiquen”*¹¹.

La no remoción de un puesto de trabajo, es la principal característica de la inamovilidad, dando al trabajador un estatus de elemento primordial de la relación laboral, claro está no por encima del patrono, pero si en un plan de igualdad, en un estado de tiempo y espacio específico, en el cual ambos son importantes y ambos

¹¹ Ossorio, Manuel, “Diccionarios de ciencias jurídicas, políticas y sociales”, Editorial Datascan S.A, 2009, pág. 632.

no pueden dejar de estar presentes, en el caso del trabajador es más personalista, dado que el derecho al trabajo, también es un derecho humano.

No es necesario de un estatuto formal que oriente la inamovilidad, pero si son necesarias una serie de normas más claras y definidas, que orienten la función patronal en un sentido estricto de reconocer que el sindicato es la colectividad de muchos de sus empleados y cada uno de ellos merece la garantía de inamovilidad para ejercer su derecho sindical, en todo su esplendor.

La justificación de las causas que pueden conducir al despido de un trabajador que goza de derecho de inamovilidad en el desempeño de sus atribuciones, deben ser claramente interpretadas en favor del trabajador, y muy analizadas y comprobadas plenamente por la parte patronal, caso contrario sería una violación a los preceptos que inspiran un estado de derecho pleno de las clases más débiles y necesitadas.

”El connotado jurista Guillermo Cabanellas, indica que la inamovilidad *“Es el derecho de ciertos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos ni jubilados, sino por algunas de las causas prevenidas en las leyes”*¹²

Ahora bien, desde otro Ángulo, inamovilidad para el laborante, es un proceso de construcción de la democracia laboral en Guatemala, dado que la visión máxima de este pilar se centra en formar un ambiente de paz y tranquilidad para el trabajador en un juego que tiene en relación con el patrono, en el cual es obvio juega en desventaja, debido a varios factores entre los cuales podemos mencionar:

a) La relación de dependencia: el artículo 18 del Código de Trabajo para fines de establecer la relación laboral y como habrá de funcionar ésta en cuanto a los

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. “Diccionario jurídico elemental”. Buenos Aires, Argentina, Editorial. Heliasta S.R.L., 1989, pág. 111

protagonistas se refiere, nos dice que contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante en el que una persona, trabajador, queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o ejecutar una obra bajo la dependencia continuada o dirección inmediata.

Es imprescindible hacer mención del hecho que cada una de las partes de dicho articulado, una vez desglosado minuciosamente, se encuentra lleno de verbos que remiten una idea de control por parte del patrono sobre el trabajador, lo cual presenta una necesidad del trabajador, de verse sujeto por la parte patronal, en todo sentido, bien sea propiamente del trabajo que desempeñe o económico en razón del salario, e incluso social al colocar reglas de conducta y de actitud.

Sin embargo es imposible convivir dentro de la doctrina del derecho del trabajo, una relación laboral sin que exista dependencia y supervisión controladora del patrón sobre sus empleados, lo cual no quiere decir que sea jurídico el concepto en sí, sino más bien solamente es legal, reafirmando que el principio de inamovilidad debe ser una herramienta útil de protección para el trabajador, pero al mismo tiempo, un derecho que puede ser invocado en los casos de aplicación que contempla la ley especial de la materia.

b) Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo: un aspecto fundamental para mantener viva en la vida de los trabajadores la inamovilidad, se centra desde la perspectiva del derecho colectivo de trabajo, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, desde una perspectiva estratégica, dado pues que la formación de un sindicato es el resultado activo de la reunión organizada de los trabajadores de un mismo sector o empresa, con la objetivo de mejorar sus condiciones o establecer bases de regulación, para que se ejerzan en las labores diarias.

Esto solamente podrá ser viable y efectivo mediante los pactos colectivos, es decir un sindicato sin pactos colectivos, es un guerrero sin armas; existe, tiene el reconocimiento, pero jamás podrá concluir sus fines, por tal motivo el decreto 1441 del Congreso de la Republica en su artículo 49 menciona lo siguiente:

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este. El pacto colectivo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes.

El pacto colectivo, es un indicador de las funciones del sindicato cumplidas eficazmente, dentro del mismo es necesario tomar en consideración que el principio de inamovilidad debe ir inmerso como base de negociación, de este planteamiento, que la contratación lleve dentro de su estructura, el trabajo fijo del trabajador, a fin de evitar los despidos por motivos fútiles o de tipo ventajista para el empleador.

En ese sentido tanto el sindicato como el pacto colectivo deben ser revestidos de la tutela constitucional, administrativa y judicial efectiva, desde guardándole al trabajador las consideraciones y calidades necesarias para su desarrollo integral, como persona en primer lugar y como empleado en segundo.

Lo anterior es expuesto, ante la imperante necesidad del trabajador, de que se le establezcan derechos propios de su puesto y ad hoc, a su posición social; aspectos que definitivamente no conseguiría de manera individual o personal, toda vez que la petición de un empleado comparado a la magnitud de un planilla entera, es irrelevante; todo lo contrario resulta de los trabajadores organizados, cuya colectividad y número amplio de trabajadores, si logra entablar el dialogo con la parte empleadora y a su vez la obtención de beneficios, siendo el más importante la inamovilidad, en cuanto a impacto negativo del resto.

Dado que sin el trabajo, no hay posibilidad de negociación o mejoría alguna, mientras que si, la posición de empleado se mantiene, aún con lo indispensable para la supervivencia, siempre existirá la opción de instituir normas de protección y crecimiento de los laborantes bajo su sindicato, como eje de fuerza laborante.

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan posible su continuación.”¹³

En ese sentido, la relación entre patrono y trabajador se basa en acto de permanencia, en la cual, el empleado siempre cuando cumpla con su trabajo, con las instrucciones de su dependencia y siga a cabalidad las disposiciones de cualquier reglamento interior de trabajo siempre que este adaptado a las normas legales, goza de un derecho de inamovilidad pleno y erga omnes.

La continuidad en el trabajo, es un elemento que acompaña la inamovilidad como a su sombra, desde el momento en que el Código de Trabajo indica que todo contrato de trabajo debe entenderse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Concluyentemente la relación laboral debe ser por regla específica por tiempo indeterminado, por lo tanto esto aplica y coadyuva el principio inamovible que busca una certera norma que tutele al trabajador.

Tiempo indefinido supone un sin límite de tiempo, lo cual a su vez prolonga la estancia del trabajador en su puesto de trabajo, la inamovilidad aplicaría en el instante en el que este se sindicaliza, es decir, pertenece como miembro inscrito y activo de un sindicato con personalidad jurídica propia, con capacidad de representación, frente a uno o más patronos.

Desde este punto de vista, la aptitud para ser constante en un trabajo determinado, radica su secuencia de derecho en la colectividad a la cual se pertenece, sin ella, dicho privilegio podría ser invocado únicamente si se encuentra regulado en un contrato de trabajo.

¹³ De la Cueva, Mario, “Derecho de trabajo I”, Editorial Mexicali. México Distrito Federal, 2001. Tercera edición, Pág. 22

Desde la perspectiva del sindicato, la Constitución concede la inamovilidad del trabajador en el instante mismo en que un grupo de trabajadores pretende formalizar un sindicato y da el aviso correspondiente a la dependencia administrativa en materia laboral, al Ministerio de Trabajo y Previsión social y sus oficinas subalternas, de esta forma se garantiza la función protectora del Estado, en relación a mantener intacto el bien jurídico tute

lado del derecho a la libre sindicalización que reviste el artículo 102 inciso q,; de otra forma, como podría asegurársele a los trabajadores sus privilegios sin que por ellos recibieren represalias; dado que para nadie es un secreto que en Guatemala un porcentaje considerable de patronos no ven con buenos ojos la figura del sindicato.

Sin embargo y como se ha mencionado, la garantía protectora viene a ser unilateral, es decir, solo reviste al Estado, dejando al trabajador en estado de indefensión en un espacio temporal de validez jurídica prolongado, tiempo en el cual se hace vulnerable la presencia del trabajador en su realización frente al patrono en el instante en el que quiera sindicalizarse, en razón que no es sino hasta el aviso al ente ministerial que se obtiene un revestimiento jurídico.

La doctrina jurídica por su parte indica, que la capacidad de goce de derecho de inamovilidad, es un acto meramente derivado de la constitución del sindicato, lo cual significaría que los trabajadores tendrían el derecho de no ser perturbados en su desempeño desde el momento mismo en el cual se considera la presencia de una organización de los empleados, de una misma empresa o labor agrícola, por consiguiente la institucionalidad de los derechos sindicales se fortalecerían si la garantía se extendiera a toda agrupación con fines de protección y mejoramiento de los trabajadores en funciones.

El artículo 209 del Código de Trabajo, realiza un contexto de la formalidad que debe darse para que la parte patronal pueda despedir a un trabajador que participe en la formación de un sindicato, declarando lo siguiente:

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozan de inamovilidad, hasta este apartado peculiar se encuentra todo estandarizado en la protección a la clase pasiva de la relación laboral, toda vez que la norma es de tipo prohibitiva e imperativa al mismo tiempo, si se toma en cuenta que por una parte prohíbe expresamente a los patronos a cesar o ponerle fin al contrato de trabajo de un laborante, solo por el mero acto de accionar en la actividad sindical.

De esta forma, también es imperativa en relación a que el Estado, mediante la legislación, ordena al empleador claramente que no puede despedir y que además debe de dar al trabajador la inamovilidad de la cual es sujeto activo en todo tiempo, como resultado del contrato por tiempo indefinido e incluso si fuera por plazo determinado, en ese sentido el tiempo que se hubiese pactado en forma contractual es un espacio temporal de validez en el cual el trabajador goza de inamovilidad, siempre que cumpla con sus obligaciones de ley.

A continuación, el mismo artículo citado anteriormente menciona, que dicha inamovilidad, es a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de trabajo, en ese plan la vulnerabilidad y tal y como se había mencionado en otros pasajes es plena, en razón que el trabajador queda desprotegido en varios momentos de la organización del sindicato, lo que traslada necesariamente a que debería hacerse una interpretación extensiva de la ley de trabajo y aplicar dicha norma desde la primera reunión de carácter formal de conformación del sindicato aunque aún no se haya dado ningún aviso y todavía con el requisito que debe ser por escrito, generando una indefensión clara que merece ser reformada.

2.3. Casos de procedencia de la Inamovilidad de los Trabajadores

La inamovilidad no es limitada o solo en un caso supuesto, por lo tanto, todo aquel trabajador que tenga las características personales requeridas por la legislación en cuanto a forma y labor definida, se encuentra protegido por alguno de los tipos doctrinarios y legales de inamovilidad laboral y no podrá ser: 1) despedido sin

justa causa debidamente calificada por el Inspector del Trabajo competente, 2) desmejorado o 3) trasladado de su centro de trabajo.

En definitiva, la inamovilidad no solamente contempla una garantía para desarticular cualquier clase de despido directo o indirecto para el empleado, sino además, encuadra y prevé una comunidad de principios supervisores de la conducta del patrono y de los presupuestos del empleado.

Luisa de Carillo realiza la siguiente clasificación de la inamovilidad:

“a) Inamovilidad Maternal, la mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un máximo de 75 días por designio de la Constitución, de esta forma garantiza los derechos de mujer trabajadora; b) Inamovilidad Sindical, aquellos trabajadores cuyas firmas se encuentren en la solicitud de conformación de un sindicato, gozarán de inamovilidad desde la notificación que a tal fin realice la Inspectoría del Trabajo al patrono, hasta el registro del sindicato”¹⁴

La clasificación que aquí se segrega, encuentra no solo la inamovilidad en los movimientos sindicales como figuras colectivas, también lo hace de manera personal y especial, en cuanto al tema de la mujer trabajadora con un específico en la madre, siendo que aquella trabajadora que se encuentra embarazada obtiene su derecho de estabilidad durante su pre y post, parto en promedio de días que declara el Código de trabajo y la Constitución.

Es necesario establecer, que la primer frase que se reconoce en la norma sustantiva, es el hecho de mencionar asociación, reforzando de esta manera el principio constitucional previsto en el artículo 34 de la Carta Magna, el cual de manera puntual, reconoce el derecho de libre asociación sin obligaciones ni presupuestos, solamente el ánimo o deseo de hacerlo, esto sin duda es completamente concorde a la antropología del derecho laboral, cuyos inicios son

¹⁴ De Carillo Luisa, “El Derecho del Trabajo Orientado a los Sindicatos”, Universidad Autónoma de Monterrey, México DF, Editorial Monte Alto, Edición 2000, pág. 59

intentos de asociarse en búsqueda del socorro de sus propios compañeros de trabajo.

No es posible dejar de observar la frase legislativa Asociación permanente, la cual supone más allá de lo antes descrito, que dicha reunión debe ser permanente, siendo esta permanencia un elemento fundamental en la consecución de sus objetivos, dado pues que la fuerza de los sindicatos radica en su estabilidad y en su presencia de manera constante, lo cual se obtiene únicamente, mediante la inmovilización que se acuerde en todo tiempo, caso contrario sería una pérdida de tiempo su gestión, en relación a que solamente sería efectiva por un breve periodo de tiempo.

Formado bien sea por trabajadores o patronos, en lo que ha esto respecta, es discutible si la sindicalización de patronos en realidad atiende a los fines de la figura sindical, en tanto que las mejoras y conductas que vela la institucionalidad del sindicato como facultad del patrono, resultan verdaderamente ilógicas, en virtud que el trabajador no puede beneficiarse o mejorarse a sí mismo sus condiciones desde el punto de vista laboral, en fin esto merecería otro tema completo de investigación y análisis.

Una de las principales características que reviste la propia constitucionalidad del sindicato, es el derecho a la inamovilidad que se les otorga a los trabajadores agremiados, en virtud de la colectividad que representan y de las inconformidades que un momento puede llegar a sentir el patrono y que se vean reflejadas en la contrataciones de sus subalternos ante la necesidad de estos, o bien su deseo de conformar un movimiento sindical.

La idea principal de conformar un sindicato, es la de crear un compuesto de trabajadores organizados, cuyo único fin, sea la calidad de trabajo y desempeño efectivo de su labor, de alguna manera humanizar el derecho al trabajo debido que en la práctica constantemente es confundida y trasgredida en la idea que el trabajador es una máquina, incluso en aquello que se ha tenido la posibilidad de observar, existen jornaleros en las áreas costeras dentro del trabajo agrícola y

ganadero, en las cuales la parte patronal prácticamente no posee gente a su servicios, sino más bien esclavos.

En virtud que al percatarse las horas de trabajo que se laboran, que son extremas a comparación del salario devengado, es verdaderamente un suplicio para el trabajador y esto se repite todos los días de lunes a domingo; una situación muy similar se vive en las ciudades en donde se ha llegado a considerar a los trabajadores como verdaderas maquinas industriales o maquinas humanas que deben producir y producir cada vez más.

Definitivamente es indispensable para la clase trabajadora, la posibilidad de sindicalizarse y conformar pactos con su empleador para la obtención de garantías mínimas, como parte de esto se encuentra el principio de inamovilidad el cual definitivamente es indispensable para la consecución de los fines que el propio sindicato persigue, de otra forma, los trabajadores quedarían expuestos al criterio negativo del empleador.

La inamovilidad es dirigida a la estabilidad que los trabajadores deben de sentir en el desarrollo de las labores encomendadas por su patrono ante la posibilidad de un despido en puerta la tranquilidad personal y psicológica del patrono se ve afectada y por consiguiente su excelencia bajará en niveles considerables.

La estabilidad debe darse mientras el empleador proyecte al trabajador un ambiente de seguridad social y económica, como es el sentido propio de la inamovilidad, primero como un mandato legal propio del código de trabajo y luego como una obligación ética en la conducta dirigida a sus subordinados, dado que funciona a doble vía, permisiva para el trabajador al concederle la facultad de conformar un sindicato y una prohibición al patrono de despedir.

Asemejándolo a la teoría de la equivalencia de las actuaciones, el despido de un trabajador por parte de su patrono debe llevar implícito elementos especiales como los son, incurrir en alguna de las prohibiciones para el trabajador, las cuales se enumeran el artículo 64 del decreto 1441 o bien las causales previstas en el

artículo 77 del mismo cuerpo legal citado anteriormente, que facultan al patrono a dar por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte.

Los supuestos contemplados anteriormente, además de aquellos casos establecidos en los reglamentos interiores de trabajo, que en todo caso deberán guarda plena armonía con las leyes laborales vigentes, son las únicas causales que pueden ser invocadas por el patrono para justificar el despido de un trabajador, fuera de esto se producirían un despido injustificado, con todas las responsabilidades que la misma conduce.

Al tenor de lo manifestado en los párrafos anteriores, es innegable aseverar que la participación de los trabajadores organizados en la conformación de su sindicato no es y nunca ha sido causal de despido, ni mucho menos motivación para que el patrono pueda dar por finalizadas las relaciones laborales existentes, por lo tanto, la protección es inminente para quien labora y no podrá ser violentada bajo ningún argumento, en razón que la ley confirma en sus normas que la inamovilidad es perfecta y la alteración de la misma, así como su tergiversación, es plena prueba de sanción, pero en sentido contrario desde la perspectiva del patrono.

“Es la garantía que gozan los dirigentes sindicales y los fundadores de un sindicato consistente en que no pueden ser despedidos o afectados en sus intereses laborales por el empleador durante el tiempo de su gestión y aún tiempo después de haber cesado en sus funciones sindicales por el hecho de hacer uso de la libertad sindical”¹⁵.

El objeto de la inamovilidad como derecho y garantía laboral, es hacer efectiva la libertad sindical de los trabajadores adeptos, en el entendido que la ley protege tanto a los fundadores como a los dirigentes del sindicato, sin olvidar que la asamblea es el órgano más importante, asegurándoles su participación sin ningún temor o coacción.

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio, “Introducción al Derecho Individual del Trabajo”, Editorial Litografía Orión, Guatemala año 1999, pág. 41

Tiene como objeto, garantizar la estabilidad de los trabajadores contra los despidos o cambios desfavorables en las condiciones de trabajo que se hubieren asegurado contractualmente, de arreglo a las leyes aplicables, evitando con ello toda actividad de perjuicio o la acción de represalia del empleador. A pesar que la libertad de sindicalización viene a ser el sentido de la organización y agrupación, además es un derecho constitucional, los empleadores hacen caso omiso de esta garantía, por lo que el Código de Trabajo previendo ésta situación estableció la inamovilidad laboral.

La inamovilidad fue vista en párrafos anteriores como una garantía plena del trabajador, ahora bien, desde la conceptualización de Cabanellas, le suma además el carácter de ser un derecho posiblemente comparable a la inmunidad de los funcionarios públicos, los cuales gozan de derecho de antejuicio.

Aunque algo extremo, es oportuno asemejar esta inmunidad, al derecho que gozan los trabajadores de inamovilidad, todavía más, si está siendo llevada a cabo una actividad histórica, representativa y constitucionalmente tan importante como la realización de un sindicato, como medio para buscar mejoras para los trabajadores.

Evidentemente, la inamovilidad abarca la protección contra los cambios o traslados arbitrarios de puestos de trabajo que el patrono o empleador pudiera implementar, salvo excepciones muy especiales, contempladas en la Ley que más adelante analizaremos en la presente investigación.

Es importante aclarar que la inamovilidad no garantiza estabilidad a aquellos trabajadores y trabajadoras que cometan faltas de las contempladas en el artículo 77 del Código de Trabajo, pero en todo caso, si existe una causal para terminación de contrato de trabajo, el patrono o empleador debe solicitar la autorización a un Juez de Trabajo y Previsión Social, para poder despedir al trabajador o trabajadora que haya incurrido en algunas de las causales enunciadas en el artículo indicado.

Lo que resulta en un despido injusto, es si el patrono es capaz de destituir a un trabajador de su puesto ante la posible formación del sindicato, lo que definitivamente debe ser reforzado en un derecho laboral más previsor y cauteloso, en cuanto al tema de la sindicalización en el país.

2.4. Efectos del goce del derecho de inamovilidad de los trabajadores participantes del sindicato en formación

Los efectos de la aplicación del derecho de inamovilidad, han previsto no solamente una fórmula para el ejercicio de las prerrogativas sindicales y las de tipo individual, sumando a ello, posee indicaciones muy particulares como cualquier instituto sustantivo y procesal.

Una vez dicho lo anterior se desarrollará una temática que introduzca un conocimiento de los resultados de poseer una estabilidad laboral definida a base de normas y teoría general del derecho, siempre observado desde la estructura laboral.

Primero se indica que la causa y efecto como norma científica exclama que todo acto realizado por una persona, bien sea esta individual o en el apartado concreto de los sindicatos de tipo jurídica o colectiva, este debe tener una causalidad comprobada o posible de probar, por consiguiente en el momento en que los trabajadores individuales se encuentran en desventaja ante un patrono por la circunstancia de que sus condiciones, prestaciones, salarios, equipo, salud e higiene en la prestación del servicio son considerablemente reprochables, la organización sindical tiene una justificación con capacidad de ser acreditada.

Segundo, el acto encausado tiene una sola meta, causar un efecto obviamente positivo hablando de derecho y justicia, en un sentido estricto de que la vida actual del trabajador excede para perjuicio de éste, de los estándares permitidos por la norma y la doctrina interna como internacional, en atención a los convenios de la Organización Internacional del trabajo, por lo cual debe ser cambiada o modificada la situación actual.

De esta forma, que la causa es la violación de ley y el efecto es remediar dicha situación, no es diferente a una situación adversa tradicional, las instituciones y las personas deben luchar por corregir su entorno desgastado o lesionado, pero con un equipo de seguridad, que les resguarde de cualquier anomalía o herida que puede afectar su integridad durante el proceso de transformación o cambio.

Bajo este ejemplo, el sindicato es el medio restaurador de una lesión laboral del trabajador, y su capacidad jurídica, el proceso de mejoría, por su parte la inamovilidad es esa coraza protectora que resguarda una posible herida a la constitucionalidad del derecho colectivo de trabajo.

Uno de los efectos trascendentales de la violación al principio de inmovilización se encuadra en la ley, la cual describe que si se incumpliere con lo establecido en el artículo 209 (legislación más clara en cuanto a este tema), el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

En cuanto a lo forma en la cual el código establece una sanción para el patrono y un remedio para el trabajador, es efectiva, en relación a que la reinstalación del trabajador permite al mismo seguir en sus labores, en consecuencia seguir percibiendo su salario, lo cual además se enmarca que será en un plazo muy corto de horas, manteniendo la continuidad del trabajo en su máxima expresión, interrumpiéndolo en lo mínimo.

Patronalmente la ley considera que el castigo o correctivo debe de radicar en un pago económico, con fundamento en la capacidad financiera del empleador, con aseveración, a que el laborante no será dañado en sus salarios caídos en ningún tiempo.

El Artículo 223 inciso d del mismo cuerpo legal establece por su parte 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. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

Estos reglones del decreto 1441, no son sino una forma de mantener a los líderes sindicales suscritos en el Comité Ejecutivo por elección de la Asamblea General, para custodiar derechos inherentes a los sindicatos y garantizar efectos de permanencia en el cumplimiento de sus funciones, que cabe decirlo son, la voluntad de todos los afiliados, lo cual hace necesario su seguridad por orden y dirección, a través de la inamovilidad.

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, por lo cual al realizar un análisis, se encontraría que la protección de los artículos 209 del Código de Trabajo y 102 inciso q primer párrafo de la Constitución Política de la República empieza a regir desde la primera organización informal de trabajadores en pro de sindicalizarse, con base en el considerando cuarto literales a, b, c, d, e, del Decreto Ley 1441, el cual guarda plena armonía constitucional, gozando a partir de tal momento ese privilegio.

Los trabajadores necesitan un trabajo como principal fuente económica de sostenimiento familiar y muchas veces en su desesperación, seden a presiones empleadoras, renunciando en silencio a aquella gama de derecho mínimos que las leyes y las instituciones les conceden; la productividad en el trabajo depende en gran medida de la seguridad que se proyecte al trabajador de que su economía será estable y a largo plazo, de esto que la sociedad misma demanda la creación de instituciones jurídicas en materia específicamente laboral, como un mecanismo de defensa de los obreros, jornaleros, oficinistas o cualquier otro grupo de

personas que presten sus servicios físicos o intelectuales a las órdenes de un patrono.

En un panorama eminentemente procesal, el patrono, en el momento de incumplir con el amparo legal destinado al trabajador en relación a su inamovilidad adquirida, viene a ser un seguro de trabajo, dado que al incumplimiento del mismo, la parte patronal puede ser forzada y ordenada mediante resolución pertinente, a reinstalar a los trabajadores que hayan sido privados de su puesto como resultado de violación a una norma, el Estado en este caso no es un ente castigador a la infracción de la norma, sino más bien, un componedor que retorna la paz a un ambiente laboral perturbado.

Observando el ámbito financiero, el patrono tiene la capacidad de resarcir al ejecutivo por las necesarias acciones que llevaron al arreglo del caos causado por la conducta prohibitiva en la cual el patrono incurrió, que necesitaron la intervención del órgano administrativo e incluso al temporei judicial para ser resuelto de manera rápida, concisa y eficaz.

En consecuencia las resistivas que toma el Ministerio de Trabajo y el órgano jurisdiccional en materia laboral, en relación al patrono infractor del principio de inamovilidad, tienen efectos plenos de llevar la norma a una vivencia en la labor de los trabajadores que quieran ser sindicalizados, por otra parte también procura al patrono a prevenir futuras consecuencias de no acatar a cabalidad los designios y garantías mínimas que se dan en la relación laboral.

Al respecto Luis Fernández Molina propone una teoría civilista y laboralista en relación a la inmovilidad, diciendo que: *“Esta teoría considera la inamovilidad como una consecuencia del derecho de propiedad, como un derecho real de propiedad del trabajador sobre su empleo, por lo que el retiro injustificado y abusivo del trabajador de sus labores equivale a un despojo o expropiación y en*

consecuencia le otorga el derecho de ser reintegrado a su trabajo o a que se le indemnice”¹⁶.

Interesante resulta comentar que el autor realiza un análisis subjetivo de la inamovilidad, a la que considera un derecho real que establece que el puesto de trabajo es una propiedad que ha adquirido el trabajador en virtud de las características típicas de un negocio jurídico o un contrato como lo son, la capacidad, consentimiento y objeto lícito, dado que si sobre todo esto se agrega que el laborante presta un servicio llevaría a la vida jurídica una mecánica de aptitud y confianza en la ostentación del empleo como un bien jurídicamente asegurado como la propiedad privada.

Otro efecto específico que resulta imposible dejar de estudiar e incluir, es aquel referente a la inamovilidad comprendida en la figura del contrato, este es un concepto que basa la inamovilidad en la consecuencia de la naturaleza del contrato como la fuente principal de la existencia de la relación patrono empleado, la cual nace a la vida jurídica en momentos puntuales cuando inicia la prestación del servicio mismo que ha sido acordado, formando un lazo que no puede ser roto sino por causas que lo justifiquen dando cierta paz al trabajador y la protección a ciertos intereses implícitos.

Por otra parte señala que la ruptura arbitraria y ventajosa del vínculo laboral por parte del patrono, viene a ser un abuso de derecho y una violación a la ley no solamente de derecho interno sino de relaciones exteriores de tipo humanista. Esta teoría propugna que la continuidad, tracto sucesivo e inamovilidad constituyen elementos propios del contrato de trabajo.

La inamovilidad, para ir concluyendo esta fase investigativa, determina cualidades prontas dentro de un contexto social, que beneficia intereses colectivos de las masas de trabajadores, en una figura jurídica propia frente a los de los particulares que pudiera significar un solo trabajador.

¹⁶ Fernández Molina, Luis, “Derecho del Trabajo Guatemalteco I”, Editorial Inversiones Educativas, Edición 2005, Pág. 173 y 174.

Se considera la inamovilidad como un medio de garantizar al trabajador su subsistencia, la cual no puede verse en un vaivén constante que sufra altibajos, siendo esta una regla general y propicia en todos los casos, tomando en cuenta que la finalización de esta es de excepción extrema en momentos muy calificados, de conformidad a los principios que inspiran el derecho laboral.

Considera de esta forma, a la relación laboral establecida contractualmente, como un vínculo de colaboración para las partes que se necesitan mutuamente y entre los factores de la producción, los cuales deben revestirse de notas básicas de funcionamiento, que originan deberes de lealtad, fidelidad y previsión.

También considera la inamovilidad como una manifestación del principio de igualdad que prohíbe toda discriminación hacia los trabajadores de cualquier índole evitando una arbitraria terminación del contrato.

Ayudando también a precisar y determinar con criterio humanista la ubicación jurídica de la inamovilidad como bien, como derecho y como institución de la rama del trabajo.

Y a establecer, que la inamovilidad es un sujeto activo de toda actividad de dependencia, que parte del criterio de que se considera a toda relación laboral dotada de un atributo de permanencia, en favor del empleado; por lo que la inamovilidad de los trabajadores sindicalizados o en vías de sindicalizarse dentro de los procesos respectivos, es un derecho propio y novedoso que le otorga la ley, en protección a su estado de indefensión.

Finalmente se menciona el blindaje de la participación de la formación de un sindicato, es decir, que los trabajadores no podrán ser despedidos por su patrono por la única y exclusiva causa de llevar a cabo la formación de un sindicato, lo que además no solo es una regla laboral por excelencia, sino una Institución Constitucional.

El problema que se plantea se refiere a determinar si los trabajadores que posteriormente a la celebración de la asamblea general constitutiva del sindicato, se adhieren al sindicato en formación, gozan también del derecho de inamovilidad,

toda vez que la Constitución, el Código de Trabajo y la normativa internacional protegen el derecho de libertad sindical, y el sindicato aún no se encuentra inscrito, y la circunstancia de recibir más trabajadores que desean participan en su formación e inscripción, contribuye al fortalecimiento en la empresa del movimiento sindical.

Sin embargo, se ha detectado que algunos tribunales de trabajo realizan una interpretación restrictiva del derecho de sindicalización, y niegan el derecho de inamovilidad a estos trabajadores que se adhieren, siendo sujetos de despido del patrono precisamente apoyar el movimiento, por lo que debe interpretarse el alcance subjetivo del mencionado artículo.

En cuanto respecta al tiempo específico de aplicación de las garantías sindicales en relación a los trabajadores, es sin duda un marco de referencia muy importante, debido a que los órganos jurisdiccionales en muchas ocasiones no atienden a la aplicación de estos principios, tales como la inamovilidad y la reinstalación, por motivo que se ciernen a la literalidad del texto contenido en el artículo 209, olvidando otras normas interpretativas propias de la teoría pura del derecho laboral.

Siendo importante en gran manera atender al espíritu del texto en concordancia a lo que establece la ley del organismo judicial y los considerandos humanos.

Capítulo III

La Reinstalación como Principio de Derecho y de Garantía de los trabajadores

3.1. Estudio y definición de Reinstalación laboral

Los trabajadores, como una de las partes contratantes de la relación laboral, se mantiene en constante movimiento su estabilidad laboral, esto como consecuencia de su dependencia y vulnerabilidad frente a su patrono, quien no solamente tiene el control de la parte económica del enlace contractual, sino además, la capacidad de decidir la función y puesto que el trabajador desempeñará.

La idea de que el trabajador en una interface de contrato, se ve muy débil desde el punto de vista de que la formación de una empresa o institución puede ser variada considerablemente pues esto no traerá consecuencias gravosas o comprometedoras para el patrono, en relación a que la toma de decisiones de los cambios de personal, suprimir un puesto o recortar planilla, no es algo que destruya la tranquilidad de la parte patronal.

En ese sentido los tres ejemplos citados anteriormente a diferencia del patrono, sí crean un efecto de perjuicio al empleado, en razón que causa que este deje de percibir rentas lícitas a través de su salario, lo cual debilita la economía nacional y acrecienta la delincuencia, un fenómeno social que recibe el nombre popular de desempleo o tasas de desempleo, las cuales en Guatemala son alarmantes.

Por lo anteriormente dicho, nace a la vida jurídica un concepto constitucional en materia laboral, como una metodología que concede a los asalariados no solo un derecho que en momento de necesidad pueden invocar, sino además es una garantía de la cual goza todo trabajador en el sentido más estricto, mismo que se denomina “Reinstalación”.

La reinstalación propiamente dicha es el seguro de empleo que el Estado otorga a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, a fin de proporcionarles un

derecho de defensa, ante los despidos eminentemente ilegales y las represalias de los patronos, que buscan asustar o cohibir a sus trabajadores a fin de evitar las agrupaciones organizadas, o en el mejor de los casos los sindicatos legalmente constituidos, este tipo de acciones anómalas atentan contra la persona humana del laborante y sumado a ello, es una violación a los preceptos de las leyes ordinarias y la Constitución Política de la República.

El autor Manuel Ossorio indica en su diccionario que:

*Reinstalar Significa “nueva instalación, mudanza, restauración, reposición, reinstalar, instalar, colocar, situar de nuevo”*¹⁷

El estado intrínseco que guarda la reinstalación con el trabajador, es casi como un compromiso más por parte del patrono, derivado de la relación de trabajo a restaurarle al asalariado la situación primitiva en la cual inició su contrato bajo las responsabilidades y reglas prometidas y que de una u otra forma se habían violentado o tergiversado, lo cual se deriva en situar de nuevo en su pasado o integrarlo otra vez a su labor.

Por supuesto que esta restauración a la posición que ocupaba antes, solamente es el resultado de una orden judicial, o en raras ocasiones, por voluntad de la parte empleadora, y claro está en los supuestos o casos previstos por la norma ordinaria en este caso el decreto 1441 del Congreso de la República, cuando se le haya dado por terminado su contrato al trabajador, gozando de esta garantía.

La anterior definición también explica de una forma clara y concisa, que el concepto que se trata de definir, aunque en una terminología más generalizada, de lo que corresponde, a la de reinstalar al trabajador.

Al aplicarla en este campo del derecho laboral, podemos decir que la reinstalación es un procedimiento complejo y normativo por el cual a un trabajador se le da posesión nuevamente del empleo para el cual fue requerido y que desempeñaba con anterioridad, del cual ha sido apartado, por motivos a los que la parte

¹⁷ Ossorio, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 525

empleada no dió ni produjo motivo para que el patrono lo removiera de su puesto, razón por la cual se hace uso de esta garante institución para regresar a su trabajo

Dentro del apartado relativo al proceso de regresión del asalariado a su empleo, del cual fue retirado necesariamente, se menciona que es muy difícil cuando se trata de un hecho aislado o unipersonal, es decir, cuando un solo empleado pretende volver a sus funciones anteriores, la explicación radica en tres puntos fundamentales:

a) El primero de ellos es el posible y casi seguro trato hostil que va recibir el reinstalado, en razón que ha de llegar nuevamente por orden de juez competente, resolución de carácter obligatoria y que de no ser cumplida inclusive encuadraría en un delito, el de desobediencia; en ese contexto, la parte empleadora realiza lo ordenado de una forma molesta e insatisfecha y no es de sorprender que el laborante sea tratado con indiferencia y enojo, lo cual hará de la efectucción de su trabajo, una lucha constante.

Respecto a lo descrito se establece: *“Que la reinstalación es una institución que debe estar garantizada en todos los aspectos por lo que es imperioso consolidar el estado de derecho, para garantizar una pronta y efectiva justicia laboral, para hacer real los postulados del Derecho de Trabajo, los Convenios y Tratados Internacionales, ya que con ello se obtendrá respecto a los Derechos Humanos, concebidos como un Derecho para el hombre que trabaja, sin descuidar otros factores”*¹⁸

Relacionado al análisis anterior, el autor indica que la reinstalación debe ser un proceso laboral con garantías, que promuevan que el actor principal no sufra drásticas modificaciones en su entorno de trabajo, a su regreso y que para ello se encuentran regulados principios inmodificables, tales como los postulados que inspiran y motivan el derecho laboral, no solo en Guatemala, sino en toda Latinoamérica y Norteamérica.

¹⁸ Rivera Wöltke, Víctor Manuel. “Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo y la Globalización Económica”, Editorial Castilla año 2004, Pág. 19

Unido a esto, los derechos humanos que goza la persona del trabajador para consolidar su estatus financiero y social, se debe al resultado de la efectividad de la justicia como máximo objetivo del estado de derecho a través de la juridicidad que impone a que cada acto que realice tanto trabajador como patrono, debe ser dentro del marco de la legislación y el espíritu legal que regula la personalidad de la nación para sus habitantes y que llegado el momento se infligieran los procesos, la propia ley designa el encausamiento de los culpables y conduzca de nuevo la tranquilidad.

La reinstalación puede ser vista además, como el propio derecho de defensa del laborante para no ser alterado en su estatus, después de haber demostrado por la vías pertinentes al patrono, que no ha incurrido en alguna de las causales de despido que contempla el Código de Trabajo, por lo tanto si no se le concede al trabajador una oportunidad de defenderse o explicar e incluso justificar las reclamaciones del empleador, el trabajador sindicalizado, no gozaría del derecho a ser restaurado, por el derecho de defensa que le recubre.

Los derechos de defensa y muy concatenado a éste el derecho al debido proceso, consisten específica y tácitamente en la observancia extensiva, por parte del tribunal y todos aquellos actores de la relación de trabajo, de cada una de las normas relativas a la inamovilidad y en su supuesto, a la reinstalación, darle la posibilidad efectiva de ocurrir ante el órgano jurisdiccional competente para procurar la obtención de justicia, debiendo ser oído y dársele oportunidad de hacer valer sus medios de defensa, en la forma y con las solemnidades prescritas en las leyes respectivas.

Si al aplicar la ley sustantiva y procesal al caso concreto se priva a la persona del derecho de accionar por los medios administrativos de defenderse, de ofrecer y aportar prueba, de presentar alegatos o de usar un medio de impugnación contra las resoluciones patronales, entonces se estará ante una violación a la garantía constitucional del derecho de defensa y por ende procede reinstalar al trabajador.

3.2. Aplicación del Proceso de Reinstalación de los Trabajadores del Sindicato en Formación Frente a Despidos por parte del Empleador

El instituto de la restauración de puesto laboral para un sindicato o un grupo de trabajadores sindicalizados, es una fuente de actividad que conduce a asegurar a los trabajadores que formen parte del movimiento sindical, a que no podrán ser despidos ni privados de sus derechos laborales comunes por causa de acciones que tengan que ver con su calidad de agremiado, que hagan referencia a la creación de pactos colectivos, renegociar los ya existentes, presentar pliego de peticiones o participar en la formación de un sindicato, prácticamente todo lo relacionado con los derechos y atribuciones de los trabajadores pertenecientes a un grupo sindical, lo cual abarca aquellos sindicatos que aún no alcanzan su personalidad jurídica o que aún no han presentado aviso a la dependencia administrativa, pero que tienen rastro o prueba de que se ha iniciado un movimiento en aras de la formación de un ente colectivo de derecho laboral.

En forma de aseveración es imposible la realización de una labor en absoluta soledad, ante esto es indispensable afirmar que el trabajador lleva consigo siempre la organización, la unión y el compañerismo de sus colegas, lo que desemboca en una permanente sindicalización, ante lo cual quien redacta esta investigación se atreve humildemente a llamarle a este fenómeno, la teoría de derecho colectivo permanente.

El analizar los alcances del artículo 209 del código de trabajo como la norma garante que se aplica a la resituación del trabajador durante el periodo de formación del sindicato si fuere rescindido su contrato, ya ha sido estudiado en los puntos anteriores aunque de manera general, dejando al descubierto diversos argumentos jurídicos que establecen que el trabajador goza del derecho de estabilidad laboral, el cual no puede ser atentado por parte de su patrono.

En ese orden de ideas, es factible encontrar diferentes posiciones que el propio artículo reviste entre las cuales encontramos que la norma establece que le asiste el derecho de ser reinstalado de ser necesario, desde el momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la inspección general de trabajo, lo cual como

también se ha dicho en otros capítulos, es ambiguo y no guarda una relación con las consideraciones del código especializado y con las normas internacionales.

Lo anterior puesto a conocimiento, se fundamenta en que la protección debería ser antes o desde el momento en que se realiza la primer reunión de la comunidad trabajadora y así mismo deberá operar la reinstalación, esto quiere decir, que los trabajadores que inician una actividad social de formar un sindicato, aun sin haber dado informe alguno a la Inspección de Trabajo, les resguarde esta institución. Dado que es en este momento en particular en que la parte empleadora al tener conocimiento de que los trabajadores están agrupándose y organizándose social y jurídicamente, disponen su despido o investigan quienes son los líderes de dichas acciones y dan por finalizada su relación laboral por cualquier excusa.

Siendo de vital importancia que el proceso de reinstalarle sea efectivo mucho antes del aviso, debiendo ser permanente para los trabajadores, en virtud que la sindicalización puede ser ejecutada en cualquier tiempo y por cualquier persona trabajadora sin restricción de ninguna clase y como un privilegio constitucional.

Comparándolo con el derecho a la vida, en las teorías de la personalidad se protege al ser desde su concepción y no desde que es inscrito en el Registro Nacional de las Personas, porque se concibe como un sujeto de derechos desde el instante en que se crea un vínculo de vida, en el caso del derecho de gozar de la garantía constitucional de derecho a la reinstalación laboral de los miembros del sindicato en formación es exactamente lo mismo, bajo un concepto diferente.

En este preciso acontecer el trabajador nace a la vida jurídica con ese derecho desde que se inicia la relación de trabajo con su empleador, momento en el cual se le aplican las prerrogativas, y a los sindicatos desde que se inicia el primer acercamiento para crear la sindicalización de los compañeros de un mismo sitio de labores.

En un espacio propio de la norma estudiada, se contextualiza que dichos tramites de registro y reconocimiento deberán de realizarlos una delegación especial, entiéndase el comité ejecutivo provisional, esto conlleva que previo a enviar el

aviso escrito que comenta la norma, los trabajadores ya son un grupo organizado, en razón que ya han tomado decisiones en asamblea general que si bien es cierto aun no es inscrita, ya ha iniciado labores, por lo tanto en este momento exacto, comienzan a operar los derechos colectivos del trabajo.

El autor Néstor Lozano define al derecho colectivo como garantía de acción como: *“Acuerdo formal, relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores¹⁹”*.

En este supuesto, preceptúa que la sindicalización en formación y definitiva, crea un acuerdo entre patrono y trabajadores, debido a la propia fuerza que un movimiento sindical impulsa, organizando al trabajador de forma consensual con su empleador, el cual deberá respetar la libertad de asociación de sus laborantes. En todo caso es vital hacer alusión, a las consecuencias a las cuales la parte empleadora se expone si en un momento no respeta los mandatos legales, así como los derechos inherentes a los trabajadores, entre los cuales podemos mencionar:

El principal y más importante, en relación al impacto directo que se ejerce sobre el trabajador, se denomina la Reinstalación, de la cual es posible extraer una serie de principios, los cuales de manera legal se desarrollan como el proceso mediante el cual la parte patronal resuelve el retorno del trabajador a sus labores ordinarias con el sueldo común pactado, el cual puede surgir como consecuencia de un acto meramente administrativo, o en su defecto, por orden judicial pertinente.

La profesora Macías establece que: *“La reinstalación como punto de análisis estriba sustancialmente en que el despido injustificado, como presupuesto de este implica, que la parte trabajadora es privada de un medio de subsistencia y por*

¹⁹ Del Buen Lozano Néstor, Instituciones del Derecho de Trabajo y de Seguridad Social, edición 2001, Universidad Autónoma de México

*obvias razones sin que el patrono le pague a lo que constitucionalmente tiene derecho*²⁰

La reinstalación surge, tal y como lo comenta la profesora Macías, de la violación de una norma imperativa y constitucionalmente relevante, como lo es, el derecho al y del trabajo, el primero de ellos desde un punto de vista individual y el otro colectivo, dado que la parte trabajadora es privada de ejecutar las labores que le significaran una remuneración económica.

Esta infracción a leyes laborales, contiene por propio mandato legal, el remedio procesal oportuno, el cual es el principio de la reinstalación con efecto que retrotrae la situación del trabajador a momentos pasados, en consecuencia el trabajador retorna a su estado original de estabilidad laboral.

Definitivamente, la acción de remover a un trabajador de su puesto por el hecho de participar en un movimiento sindical, lleva consigo la violación de una norma vital del derecho de trabajo, y por lo tanto, debe ser enderezada en su momento por el remedio de la reinstalación, la cual juntamente con la inamovilidad, son garantías operantes desde el instante mismo que los trabajadores se han asociado y reunido. Derechos constitucionales de asociación y reunión.

La reinstalación desde el punto de vista del patrono, es un acto por medio del cual se ve en la imperiosa resolución de otorgar de nuevo al trabajador sus labores, privilegios y derechos, a fin de restituirlo a una situación jurídica laboral que le tutelan las leyes ordinarias y constitucionales, que por una decisión de su parte, han sufrido vejámenes, infracciones y en el peor de los casos, violaciones.

El Código de Trabajo regula en su parte conducente, específicamente en el capítulo segundo Paros Laborales, en relación al suceso de reinstalar para los patronos, que paro legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenado y mantenido por uno o más patronos.

²⁰ Macías Vásquez Carmen, El Ofrecimiento del Trabajo y la Reinstalación en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, edición marzo 2011.

El paro total implica siempre el cierre definitivo de las o la empresa en que se declare, por consiguiente la forma en la cual el patrono se ve protegido para dar por terminada la relación laboral con uno o más trabajadores pertenecientes a un sindicato sin responsabilidad de reinstalarlos, es mediante el Paro declarado legal, por el órgano jurisdiccional especializado en materia del trabajo.

A su vez, los artículos 250 y 251 del Decreto Ley 1441, indican con claridad que es paro ilegal, el que no llene los requisitos que establecen los artículos 239 párrafo segundo y 243, así como todo acto malicioso del patrono, que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores, lo cual significa que los procesos anormales que efectuó el patrono sin justificación de ninguna clase o que pueda comprobarse que son con el exclusivo propósito de terminar la relación laboral, faculta a los trabajadores para invocar sus derechos fundamentales, dado que han sido cambiados e incumplidos los términos del contrato de trabajo y no se estarían llenando los presupuestos de ley, que se enmarcan para que el empleador, acabe su acción contractual con un sindicato; mucho más, tomando en cuenta, que de existir una agrupación sindicalizada necesariamente existirá también un pacto colectivo de condiciones de trabajo, el cual por designio ordinario, se tomará como ley profesional de aplicación obligatoria, para las partes que lo hayan suscrito.

Por consiguiente, la obligatoriedad del cumplimiento del pacto, compromete al patrono a no poder despedir a ningún miembro agremiado caso contrario, el afectado puede pedir ante el órgano judicial del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social que sea reinstalado sin ninguna clase de problema, sin más que el de probar que ha sido víctima de despido injusto.

Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, producen los siguientes efectos jurídicos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos de trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir la indemnización legal que proceda.

b) Hacer incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el periodo en que estuvieron indebidamente suspendidos.

En el caso de los supuestos que entablan los artículos citados, la perfección de garantía y derecho que se busca en el Código de Trabajo, en relación al trabajador de ser reinstalado por suspensión de sus labores colectivas y sindicalistas, se ve reflejada y causa efecto y estado, en la actividad del laborante de acorde a su necesidad del trabajo.

Lo dicho, no es de igual perfección y vivencial en lo que se refiere al sindicato en formación, dado que en este frente la guardia del trabajador ante el golpe del patrono de suspender su labor sin razón para realizarlo, es baja y mala, debido a que la reglamentación que debería ser de candado y sello para tutela del empleado, deja mucho a la interpretación y todavía más para la duda, al ser un vacío o laguna de ley que imposibilita al asalariado a pedir su restitución debido a que existe un ítem que no mantiene la conexión con los considerandos, misiones y visiones con la ciencia del derecho al trabajo, y esa desigualdad que se trata de reducir entre la partes del desempeño laboral.

Como se ha podido contemplar anteriormente con relación a los derechos reinados de la reinstalación, es importante así mismo, observar las reformas del Decreto 71-86 del Congreso de la República que regula la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, mismas que han tenido la característica de ser totalmente violatorias a los derechos de los trabajadores, especialmente las que garantizan un trabajo seguro y estable para los trabajadores del sector privado y público, en razón que se evidencia que fueron elaboradas por organismos de la Administración del Legislativo con influencia ejecutiva, como lo es el Congreso de la República.

Tratan de proteger derechos colectivos, como el de la libre sindicalización consignado en la Constitución, pero resulta que no contemplan de la misma forma el resguardo de los empleados para poder ejercer tal derecho colectivo, perjudicando otros derechos como el de libertad e igualdad o el bien común, pues

la otra parte del contrato laboral, tiene poder de limitar este ejercicio, mientras el sindicato se encuentra en fase de preparación.

Sin estimar que deben ser congruentes y agrupados unos con otros al espíritu de la Constitución Política de la República de Guatemala, en lo que respecta a la facultad de despedir, dichas reformas, al haber sido analizadas resultan ser perjudiciales para los trabajadores, porque en general, se le da un trato distinto al que reciben los demás trabajadores, entiéndase los que no se encuentran en proceso de sindicalizarse, porque en apariencia no perjudican o amenazan la economía patronal, toda vez que éste es el principal aliciente del problema.

En ese trato distinto que se ha podido observar, el Estado tiene una motivación especial de tipo reglamentaria, toda vez, que en las reformas, al facultar, en caso de no cumplirse con lo preceptuado en dicha ley, el despido sin justificarlo por parte del Estado, en el caso de un trabajador, conduciría a su inmediata reinstalación por incurrirse en acto que afecta al bien jurídico de seguridad y economía laboral, en un trato humano digno.

El autor Javier Neves Mujica dedicado al estudio laboral indica que:

“Tanto en la teoría laboral tradicional como en la práctica, nos informan que uno de los derechos del empleador es el escoger a sus trabajadores; en un sentido amplio, ello se traduciría en la facultad de contratarlos y en caso reinstalarlos cuando los necesite y despedirlos cuando así lo decida”²¹.

En forma crítica la teoría de Neves Mujica es acertada en algunos sentidos y en otros puntuales carece de sentido objetivo, desde la cara positiva, establece que el patrono necesita de los empleados, por tal motivo les designa para una función dentro de su institución, lo cual presume que cumple un rol de sujeción, el cual es un resultado doctrinalmente nombrado como compromiso de los otorgantes del cumplimiento.

²¹ Neves Mujica, Javier, “Derecho Colectivo del Trabajo y Sindical”, Editorial Morfas, segunda edición año 2005, pág.88

Esto dispone que el patrono tiene el derecho de contratar trabajadores, pero a si mismo, le crea la obligación de mantenerlos en su puesto y de responder a las necesidades implícitas en la labor que se les ha encomendado, al mismo tiempo el empleado tiene derecho al trabajo; sin embargo al obtenerlo, es objeto de exigencias totalmente legales, que al ser desempeñadas se verán reflejadas en un salario.

Todo esto se acrecienta pero no cambia cuando se forma un sindicato, visto desde un punto de justicia pura y de juridicidad, el propio acto de querer realizar un sindicato, es motivo suficiente para que la protección propia de la sindicalización surta sus efectos, porque el patrono necesita la comuna de trabajadores para que su funcionalidad siga produciendo financieramente.

Por consiguiente la reinstalación no solo es una figura jurídica que vaya orientada para la parte trabajadora con exclusividad, también busca beneficiar al empleador para, de esta manera, proporcionarle trabajo seguro y eficiente que le ayudara a ser más sólido en su ámbito de desenvolvimiento industrial, comercial, agropecuario o de prestación de servicios.

Se deduce de ello activamente, que el acceso al trabajo como fuente de ingresos es una disposición del patrono por ser el creador del puesto, contrariamente se perfilan teorías que propugnan por un derecho del trabajador a su puesto de trabajo en un sentido de pertenencia, pues es el trabajador quine lleva a la vida laboral el cargo que se ha creado, el cual no serviría de nada sin que el contratado lo hiciera eficaz.

En esta tendencia, el trabajador es el dueño del puesto por darle valides aun cuando el patrono lo haya previsto, y al ser removido se le estaría despojando de su propiedad, lo cual es apto de ser compuesto mediante la reinstalación, obvio la pertenencia del trabajo es como todo ámbito civil, será suyo mientras no cause daño o perjuicio a tercero, en este caso el empleador, de lo contrario lo perderá.

Partiendo de un sistema de plena libertad de contratación y despido, se suceden diferentes etapas de restricciones. El trabajo es un derecho del trabajador, el que

solo se le puede reducir o quitar por medio de una resolución judicial, cuando este se encuentre protegido por algún pacto colectivo o cualquier otra situación análoga, de forma extensiva el sindicato en formación viene a ser un caso análogo que cubra la reinstalación en caso de despido.

El artículo 209 del Código de Trabajo dispone el derecho de reinstalación sindical de los trabajadores que participan en la formación de su sindicato. Dicho privilegio sindical legal se encuentra condicionado, lo cual es el problema verdadero de esta designación porque deja por fuera las diligencias de creación, tiempo en el cual podrá ser despedido de su trabajo sin implicación de garantía, en virtud a cuando los dirigentes dan aviso por cualquier medio escrito a la inspección general de Trabajo de que se encuentran formando un sindicato, los participantes gozan de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

El compromiso de seguridad lo manifiesta la ley posterior al hecho de la formación, olvidando los movimientos anteriores lo cual es ilógico con los fines del propio sindicato.

Si se incumpliere por el patrono y despidiere directamente a los trabajadores amparados, tendrán derecho a una reinstalación en veinticuatro horas, siendo nulo de pleno derecho el despido, esta enunciación casaría perfecta si su vigencia fuera permanentemente desde el inicio de ocupar el puesto por parte del asalariado lo cual como se ha dicho y no puede descartarse, podría cubrirse con una realización extensiva y análoga.

El distinguido autor Mario López Larrave establece en relación al sindicato en formación la siguiente doctrina:

“La formación sindical persigue una organización que trabaje con eficacia y de forma planificada, que anticipe la renovación y la movilidad de las personas con responsabilidades sindicales, que posibilite la mayor cualificación en el desempeño de las mismas”²².

²² López Larrave, Mario, Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco, editorial Municipal, año 1974 Guatemala, pág. 40

El gran autor Mario López Larrave, encuentra una visión asombrosa en relación al sindicato en formación, también como un proceso de formación sindical para el trabajador el cual previo a la institucionalidad del sindicato propiamente, la colectividad ya es innata al trabajador.

Dado que pese a que en muchas ocasiones firma un contrato individual de trabajo el desempeño de la labores encomendadas por el patrono especialmente los jornaleros y obreros no puede ser efectuada por una sola persona sino que atiende a un conjunto persona trabajando por un mismo fin la producción patronal y la remuneración económica, lo cual no puede ser afectada por movilizaciones sin contar primero con el permiso del contrato y la leyes que le tutelan, porque si no procede una reinstalación inmediata.

Es decir, que un despido puede ser susceptible de producirse, pero por causales externas, fuera de lo contemplado en una serie de acciones típicas del derecho colectivo del trabajo, tales como la creación de un sindicato de movimientos propios de este ente jurídico con o sin personalidad aún, pero en trámites pendientes, porque previamente se tendrían que agotar procedimientos de tipo ordinario e internacional para no ser ordenados posteriormente a un premedito de resignación por parte de un Juez de Trabajo.

Es posible percibir que no se regula absolutamente nada, respecto a la obligación de iniciar proceso de reinstalación que ejecute en un momento determinado el juez contralor del ámbito empleado y empleador, cuando se compruebe el incumplimiento a lo preceptuado en los artículos en referencia a los derechos sindicales de los agremiados, como lo hace el Código de Trabajo.

Lo cual en realidad constituye una ley más favorable al trabajador, pero que riñe con el principio de especialidad, toda vez, que existe la ley especial que regula cosa distinta, lo cual hace presumir que el perjudicado en ese sentido, es únicamente el trabajador, amparándose el Estado en lo que estipuló en la ley al respecto.

Euquerio Guerreo Propone que : *“El derecho del trabajador de ser mantenido en su puesto se reivindica en el instante en que al ser despedido la ley denota que el alejamiento de su cargo es una garantía que ha sido violada por contenerse en pacto colectivo o acuerdo sindical con el patrono despedido”²³*

En virtud de lo anteriormente comentado y estudiado, se hace de extrema urgencia regularse adecuadamente el articulado que habrá de ponerse en práctica, que sea más favorable al trabajador y que no se contradiga con los principios fundamentales establecidos en el Código de Trabajo y en los Convenios Internacionales de Trabajo, especialmente lo establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de Guatemala.

Como ya se explicó, el principio de igualdad se regula en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dándose violación en el presente caso que estamos comentando, cuando menoscaba y discrimina a los trabajadores que quieran iniciar un sindicato con personalidad jurídica propia y más aún en los trabajadores del sector público y de sus entidades descentralizadas y autónomas ya que les limita el derecho a que el juez de oficio ordene su reinstalación como lo establece el Decreto Ley 1441 del Congreso de la Republica; de la misma forma establece disposiciones unilaterales o parciales que van en contra del principio tutelar que inspiran las normas laborales y derechos adquiridos del trabajador del sector privado y público y, no conceder a éstos los beneficios que gozan los demás trabajadores, como el hecho de no tomar represalias y no efectuar despidos sin autorización judicial

Bajo la misma regla dictada anteriormente, es importante que el comité ejecutivo responda a los deseos laborales de la mayoría de los agremiados, para llevar a cabo una u otra acción peticionada por ellos, con el objetivo de mejorar en su trabajo designado.

Resulta sumamente interesante, que previo a la inscripción definitiva del sindicato, debe hacerse el nombramiento de un comité ejecutivo provisional con los

²³ Guerreo Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa S.A., décimo cuarta edición México DF 1986, pág. 112

dirigentes impulsores de la causa, debiendo contar estos en las primeras diligencias que efectúen y reuniones que sostengan el derecho pleno de reinstalación en caso fueran despedido por ser los gestores de la activada de la formación de un sindicato, derecho amparado en el ya citado artículo 102 inciso q de la Constitución, que de ser denegado judicialmente, es objeto de acción de amparo.

Dirección de los trámites correspondientes del sindicato en formación, es un papel trascendental que deben ser amparados por la inamovilidad y la reinstalación, incluso antes del aviso que dicta el Código de trabajo, siendo el real saber y entender del autor, que sería en este momento en el cual la inamovilidad para los miembros comité ejecutivo provisional inicia y con ellos para todos los trabajadores que participen, puesto que el comité únicamente es la cara o la representación de todos los agremiados.

El artículo 217 del código de trabajo concede al sindicato en formación, aptitudes y prerrogativas que le hacen aun antes de obtener la personalidad jurídica, el ser una persona sujeta al derecho y como tal, deberá de gozar de lineamientos básicos. Entre las actividades legales que un sindicato en formación puede hacer, encontramos:

1) Celebrar cesiones no formales de tipo administrativo, pero claro está que son legales, si se toma en consideración que podrían ser suscritas mediante acta notarial o laboral, para elegir a su comité ejecutivo y consejo ejecutivo provisional; estos tendrían plena validez de darse que no se suscriba el acta; si los laborantes testifican que se han hecho reuniones con finalidades sindicalistas deberían ser protegidos.

Este aspecto en particular pareciera que el código de trabajo lo estipula mucho después de haberse iniciado los procesos de formación sindical, lo cual no debe ser apreciado así, sino de una manera que sea más provechosa para el trabajador, en atención al texto constitucional y al artículo 17 del Decreto 1441 que manda:

“Para los efectos de interpretar del Código de trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

2) De esta forma la doctrina utilizando la teoría del modelo lógico del proceso sería imposible realizar alguna acción entorno al registro del sindicato sin que previamente los agremiados o quienes han dado su consentimiento para pertenecer al sindicato no hubiesen sesionado con anterioridad a la propia gestión de inscripción para tomar la categórica decisión de asociarse.

3.3. La Reinstalación como garantía Constitucional de los trabajadores del sindicato en formación

La Constitución Política de la República regula todo lo concerniente al contractual vinculo jurídico, económico, hasta político de dos frentes muy importantes para el Estado de Guatemala, por una lado los patronos como los son empresarios de las diferentes corrientes financieras y de variadas actividades comerciales, los cuales ejercen el poder adquisitivo, denominado por algunos juristas como los generadores del trabajo.

Sin embargo por el otro lado, se sitúan los trabajadores, la clase proletaria de la nación, quienes ponen en movimiento las economías mundiales, dado pues que con su trabajo generan las ganancias de los empresarios y cumplen las finalidades de las instituciones estatales, para aquellos que se desarrollan en dicho ámbito salarial.

En conciencia, la norma máxima identifica una desigualdad entre afectos, por lo cual genéricamente produce el Código en materia laboral, y desglosa la institucionalidad más efectiva de igualdad y protección de un empleado el sindicato, lo cual es aplaudible y un avance para la lucha contra la discriminación y el clasicismo; ahora bien, de qué manera se formula un sindicato sino es por la toma de decisiones que le hagan verdadero, decisiones que se pronuncian en determinaciones físicas.

Al tenor de los fines de la Constitución, es de una tipología rigorista asegurar al trabajador su estado de empleado, al ejercer sus derechos derivados de dicho título, adquirido por acuerdo patronal; por lo tanto, su seguridad es real desde que es real su puesto de asalariado y no se ve sujeto a dar aviso a nadie, sino únicamente sujeto a prueba que convalide su estatus y pretensión.

Como todo funcionamiento de una economía cerrada, esto tuvo impacto en el modelo de relaciones laborales, pues los aumentos de salarios eran un aumento de costos, pero no se constituían en un problema importante, mientras los trabajadores no se sindicalizaran y buscaran mejoras.

En el estudio especializado, los autores refieren que con esta estrategia empresarial, es decir, ausencia de preocupación de los sindicatos y por ende de las mejoras en las condiciones y salarios, sin amenazas en el mercado interno y sin expansión internacional, el único espacio que quedaba a la negociación con los trabajadores era la distribución del producto generado y aprovechar el vacío legal de tutela efectiva, lo cual no es cierto, porque la Constitución garantiza la reinstalación extensivamente.

3.3.1. Análisis de la Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad

Cuando un trabajador despedido pretende su reinstalación en el puesto de trabajo que desempeñaba, la Corte de Constitucionalidad ha establecido en qué casos es procedente la reinstalación de los trabajadores, por lo que en observancia obligatoria del contenido del artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, ha expresado: *“La interpretación de las normas de Constitución y de otras leyes contenidas en las sentencia de la Corte de Constitucionalidad, sientan doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte, Por lo que debe aplicarse en el presente caso, la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad en los fallos emitidos al conocer en Amparo, sentando jurisprudencia con el fallo dictado con fecha nueve de octubre de dos mil nueve, dentro del expediente número dos*

mil seiscientos veintinueve guión dos mil nueve, en el cual resuelve que ese Tribunal, en los últimos tres fallos emitidos con anterioridad y que más adelante se menciona, ha sostenido el criterio que “La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea ésta por plazo determinado o indeterminado. Según la intensidad con la que se garantice el derecho a la estabilidad se puede clasificar en estabilidad propia o impropia. La estabilidad propia puede ser absoluta o relativa, se presenta cuando la norma aplicable prevé la imposibilidad jurídica de extinguir la relación sin causa, el empleador tiene vedada la posibilidad de despedir sin invocar una causa y en caso de decirlo, se obliga a reincorporar al trabajador (absoluta) o en caso de negarse, debe pagar una indemnización (relativa). En el derecho guatemalteco de trabajo, se podrían considerar como casos de estabilidad propia absoluta establecidos en la legislación, el de la mujer embarazada, el de los dirigentes sindicales, el de los trabajadores que participen en la constitución de un sindicato, el del conjunto de trabajadores cuando el patrón se encuentra emplazado dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, así como los casos de centros de trabajo en los que por reglamentación interna o pacto colectivo vigente, se les reconozca el derecho a la reinstalación bajo condiciones especiales prevista expresamente. En otros términos, la estabilidad propia no se encuentra consagrada por nuestra legislación como principio general que rige las relaciones laborales, estableciéndose la misma, sólo por casos específicos como los mencionados anteriormente. La estabilidad impropia, que es la aplicable a la mayoría de casos en la legislación guatemalteca, se produce cuando no se garantiza al trabajador la perduración del vínculo jurídico, pero si una indemnización en caso de despido sin causa, se trata de evitar el despido antijurídico al imponer una sanción indemnizatoria al empleador que lo dispone”²⁴.

²⁴ “Sentencia de la Corte de Constitucional en Apelación de Amparo”, de nueve de noviembre de dos mil siete, veinticinco de agosto de dos mil ocho y diecisiete de julio de dos mil nueve, dictadas en los expedientes, dos mil sesenta guión dos mil siete, (2060-2007), dos mil cuatrocientos treinta y tres guión dos mil ocho (2433-2008) y un mil doscientos sesenta y dos guión dos mil nueve (1262-2009), respectivamente.

Se ha previsto una reparación tarifada que abarque todos los daños y perjuicios que pueda causar la decisión a la que tiene derecho el trabajador o trabajadores afectados.

La honorable Corte de Constitucionalidad sin entrar a conocer en forma directa el asunto ha dejado en claro dos puntos precisos, uno de ellos es la estabilidad y lo que implica para el trabajador este sostén legal, no obstante que ha reconocido cabe decirlo, escuetamente y no categóricamente como en otras materias de derecho, el derecho imperante del trabajador de gozar de inamovilidad y a su vez de reinstalación, solamente lo concede en situaciones definitivas.

Por lo tanto la capacidad de obrar frente patrono de manera segura, sin temor al despido, la Corte considera que no es un acto puro permanente, sino sometido a las consideraciones que contempla la ley laboral.

Positivamente hablando, el máximo Tribunal Constitucional ha previsto el efectivo pronunciamiento de esta tendencia protectora a los sindicatos en desarrollo o formación pendiente, no haciendo alusión precisa al aviso que exige el código, lo cual se considera eficaz, en razón que dicha formalidad no tiene en lo absoluto ningún trasfondo judicial, prescriptivo o sustancial, en la aceptación del sindicato, mucho menos un derecho fundamental del patrono, siendo un acto meramente informativo que no cambia en nada la situación jurídica en ninguna parte del contrato de trabajo.

Por consiguiente la actividad de las personas que actúan bajo el mandato judicial efectivo y en correlación a lo que denomina también la resolución de la Corte como estabilidad propia o impropia del trabajador en su puesto de trabajo, sobresale la situación que enmarca que la función de la reinstalación es propia, en el sentido que el trabajador que pertenece como miembro activo a un sindicato, es sujeto de acciones que pueden priorizar su puesto y mantenerlo por tiempo indefinido, por ser este un derecho fundamental que solamente adquiere el derecho colectivo de trabajo.

En otras palabras, la propiedad del puesto de trabajo se mantiene mientras el trabajador o mejor dicho grupo de trabajadores organizados, formulan su sindicato, y virtud de ello, no podrán ser distanciados de su condición de empleados, lo que dispone que lo que no pierde el trabajador no es el cargo en sí, sino su posición de trabajador del patrono, por lo que aunque dejare de laborar en su lugar destinado su calidad de empleado frente a la parte patronal se mantiene intacta lo que le hace apto para regresar.

Es oportuno mencionar que el regreso del asalariado puede ser en cualquier momento, dado que jamás dejo de serlo; el despido en estas condiciones es incapaz de dejarlo sin efecto o terminarlo, procurando que sea lo más pronto posible, lo que genera no solo un argumento jurídico doctrinal, sino una justicia retributiva que cumple con su cometido, que es darle a cada quien lo que se merece.

Capítulo IV

Presentación y discusión de resultados

4.1 Presentación de Resultados

El sindicalismo se concibe en los tiempos actuales, como una institución, en donde se busca darle un respeto considerable a la dignidad del trabajador asalariado, buscando solidaridad social. Estos grupos organizados aluden a defender el derecho del trabajador, por ende, la aplicación de los derechos fundamentales que se desprenden de ellos, es por el hecho de pertenecer a una figura jurídica que resguarda la función del derecho colectivo del trabajo.

La idea de la formación de los distintos sindicatos, responde a una consideración de tipo garante, que busca dignificar el trabajo del ser humano en todos los sentidos que contempla la ley, desde una perspectiva en masa que conduce al apoyo entre si y la estabilidad de las actuaciones que propone, al mismo tiempo una garantía de que las personas con un puesto de trabajo, no serán objeto de malos tratos, injusticias o vejámenes.

La Constitución concibe al sindicalismo, como la institución jurídica encargada de velar por disminuir la desigualdad entre los contratantes de la relación laboral, pero de una manera mucho más igualitaria en proporción a los riesgos, dado que si por una parte el empleador tiene la capacidad económica, de mando y dirección, el trabajador mediante el sindicato tiene una gama de derechos puestos a disposición del titular, para protegerse y sostener su trabajo.

La posición estabilizadora que mantiene el sindicato desde su creación, o primeras diligencias de regulación, es el hecho de que los asalariados pueden organizarse primero de manera verbal, para posteriormente de manera legal, adoptar su personalidad jurídica.

El procedimiento de formación de un sindicato, es por principio, jurídico tutelar; desde el instante en el que un trabajador propone la iniciativa de la formulación de un grupo sindicalista para mejorar o establecer condiciones económicas, a través de los ya mencionados pactos colectivos de condiciones de trabajo, se sientan las bases como indicadores de logros, derivando después, en condiciones de seguridad e higiene, periodos de descanso, prestaciones laborales, ventajas económicas y posibilidad de crecimiento y desarrollo.

Para que un sindicato nazca a la vida jurídica, es necesario seguir a cabalidad un procedimiento delimitado por el código de Trabajo, lo cual ya fue desarrollado un apartado en relación a este proceso, que como es posible apreciar, se encuentra en la idea de adquirir su personalidad jurídica propia, es decir, concebirse como una persona colectiva con capacidad de obra, fundamento y petición.

El sindicato suele ser típico del área rural, en la cual los trabajadores efectivos realizan por lo general labores agrícolas, agropecuarias y ganaderas a los servicios de un capataz, fiel representante de la parte patronal, los cuales ven en el movimiento, un oportunidad de garantizar la estabilidad de su labor y por ende una fuente de ingresos.

Por otra parte en la ciudad no se dista de los sindicatos campesinos en virtud que aquellos trabajadores que realizan una labor dentro del área urbana, la que

generalmente se desarrolla en las instalaciones de alguna empresa específica, en puestos básicos como obrero de planta hasta de oficina, sin incluir a aquellos que ejercitan labores de jefes o encargados de sección, quienes adquieren el carácter de empleados de confianza del patrono y por lo tanto están obligados a defender los intereses de este, incluso por encima de los demás trabajadores.

Dentro del estudio específico de los sindicatos, es vital señalar, que la propia ley establece que aquellas personas que fungen labores como directores, supervisores, gerentes, contadores, capataz o recolector, no podrán ser parte de un sindicato y en consecuencia gozar de los derechos y prerrogativas que esto conlleva.

La regulación de los sindicatos, atiende a determinadas formalidades y solicitudes especiales de su personalidad como sujeto propio independiente, adquirida toda vez se completan todos los procesos de registro y reconocimiento, prioritariamente a la inamovilidad que se deriva de la formación y plenitud del sindicato que son necesarios acontecimientos previos, como lo es el conocimiento de los tres principios básicos de la sindicalización, que además se relaciona con la derivada inamovilidad y reinstalación.

Es importante aquí definir que es la democracia, encontrando que es un elemento vital de la vida y procedimiento sindical, tanto dentro del mismo en su esquema funcional como para la ejecución de manera general, como derecho de Estado constitucional, para posteriormente adaptarlo de manera directa a los sindicatos.

La democracia en un concepto muy personal, puede definirse como la reunión o asociación de dos elementos básicos, el factor humano como derivación del hombre y el poder de controlar sus relaciones entre sí, en todas las maneras posibles, para que en ningún momento pierdan su igualdad, su bien común, ni su dignidad.

Esto contundentemente no dista para nada de los principios sindicales, los cuales establecen que los miembros del sindicato, todos y cada uno de ellos, en su colectividad, vienen a ser el poder del sindicato de llegar al empleador, sus

potestades radican en su asamblea general, es decir, en todos los agremiados quienes tendrá las facultades de elegir una u otra decisión, en relación a los cambios, mejoras o reformas en cuanto a lo que a su trabajo se refiere, para ello por supuesto será necesaria la inclusión de líderes o portavoces, los cuales reciben el nombre de comité ejecutivo, consejo consultivo y delegados.

Es necesario hacer meritoria la siguiente conclusión investigativa, en relación a que podría argumentarse que el respeto a la protección de los miembros de grupo sindicalizado como tal, inicia con el hecho de que la mayoría de trabajadores desean la formación de un sindicato, es decir, que se manifiesten los primeros protagonistas sobre su necesidad de sindicalizarse, dado que es necesario tomar en cuenta que para que un sindicato pueda y logre existir, debe tener como mínimo veinte integrantes, caso contrario, es imposible su inscripción.

Se ha podido establecer que sindicato y sindicalización son dos conceptos ligados, pero su institución es diferente, siendo allí donde opera la seguridad jurídica laboral, en relación a que el sindicato es una asociación inscrita y registrada bajo las formalidades descritas por el decreto 1441, sin embargo la sindicalización es un estado permanente del cual goza todo trabajador siempre y cuando cuente con compañeros dentro de la misma fuerza de trabajo, en el texto del artículo 102 que inicia con una consideración y declaración precisa, derecho a la sindicalización de los trabajadores.

Estas palabras que invoca la constituyente, sirven de fundamento para indicar que todo trabajador cuenta con el derecho de sindicalizarse libremente y en cualquier momento, por lo tanto su protección, no inicia desde que se dé un aviso a cualquier dependencia estatal, en razón que esto es propio del sindicato, pero el sindicalismo indica que la seguridad inicia desde que el trabajador cuenta con un trabajo y un patrono.

El momento en que se invoque el derecho a la sindicalización, es diferente al tiempo en el que se crea o se constituye el sindicato, su garantía constitucional ya existe sin ni siquiera haya tenido personalidad propia el sindicato, lo cual dicta que

su inamovilidad no se aplica desde que se dé primer aviso al Ministerio de Trabajo, sino desde que existe la intencionalidad de formación de una colectividad.

De ninguna manera es posible decir que el trabajador en las primeras diligencias que efectúa para invocar su derecho a constituir un sindicato, no cuenta con las medidas de aseguramiento de su trabajo y que el patrono tiene la potestad de despedirlo, porque la norma indica que si no se da el aviso rigorista, le deja en estado de indefensión, definitivamente no se concibe desde ninguna perspectiva.

El amparo de que los derechos de inamovilidad y reinstalación surten sus efectos desde la contratación y el inicio de la relación contractual, se encuentra en el derecho a la sindicalización, la cual no necesita otra formalidad sino la de tener la calidad de dependiente frente a un patrono, lo cual indicaría que los asalariados aun sin dar conocimiento al órgano ejecutivo de su creación, ya les asiste derecho a no ser despedidos.

Tampoco resultaría lógico que los miembros sindicales actuaran cada uno en un sentido individualista para tomar acciones concretas, si su objetivo principal es sindicalizarse, es entonces indispensable el nombramiento del comité ejecutivo desde la primera gestión, el cual también como se ha dicho antes, goza de la tutela judicial efectiva, para proceder previo a cualquier acercamiento a los órganos administrativos.

Esto con el fin de que representen a todos los adeptos y se realice una acción en conjunto, en consecuencia toda conducta o junta provisionalmente nombrada, viene a ser accesoria con las garantías y derechos sindicales, desde el primer momento de que inicia el proceso de creación y por lo tanto la inamovilidad aplicaría como una sombra, desde el punto de partida de la formación del sindicato, tanto como garantía, como derecho.

Nacida del sindicalismo puro, deviene la democracia sindical, la cual es existente dado que el pueblo trabajador decide cada asunto de interés al sindicato, bien sea constituido o en formación, toda vez que el derecho premial inicia desde la aprobación a sindicalizarse por los propios laborantes.

Seguidamente de la elección de los miembros del comité ejecutivo, éste resulta trascendental en relación a que es el procedimiento por el cual cada miembro hace sentir su voluntad y es más, el primer voto, en base a lo expuesto, es la llave a obtener las garantías tales como estabilidad del trabajo.

Los resultados obtenidos de los principios de sindicalización y sindicato, son aportes que pudieron generarse como resultado del análisis e investigación, mismas que se fundamentan en establecer que el Estado de Guatemala se ha comprometido internacionalmente a proteger la libertad sindical.

Una práctica antisindical es el desproteger al trabajador en un momento trascendental de la aplicación de sus derechos irrenunciables, lo cual se ve reflejado en no tutelar a todos los trabajadores que son despidos por participar en la formación de un sindicato, concepto este que legalmente se encuentra indeterminado, en cuanto a su temporalidad y subjetividad.

Es preciso aclarar el significado y alcance del artículo 209 del Código de Trabajo para dotar de seguridad jurídica al movimiento sindical y a la parte patronal en el país, de forma que se conozcan los derechos y obligaciones de ambas partes, estableciendo que la extensión del artículo citado, es real derivado de la amplitud que propone la constitución en la libertad sindical, garantía que no depende de ser o no sindicalista, sino de ser trabajador con aras de ejercer su función colectivamente en su entorno de trabajo.

Ante ello, es indispensable establecer que la norma legal mencionada en el párrafo que antecede, se instituye para la protección del derecho colectivo que asiste a los trabajadores, en cuanto a su deseo de organizarse mediante el precepto constitucional del sindicato.

El sindicato que habilita la posibilidad de crear un movimiento social y económico de trabajadores, que necesariamente deben de gozar de esta facultad, revestidos de derechos mínimos, en virtud de las repercusiones que el patrono pueda tener ante esta lucha por obtener un trabajo digno y humano.

La presente investigación da a conocer lineamientos legales, doctrinarios y jurisprudenciales, e inclusive históricos, que apoyan la teoría formal de la protección colectiva permanente, dejando al descubierto derechos laborales tales como la inamovilidad durante el proceso de formación, como la reinstalación una vez infringida la norma garante, que son componedores de la arbitrariedad patronal que tanto acoge a Guatemala.

En retrospectiva, es indispensable apreciar y tomar ejemplo de la legislación Mexicana, la cual aduce de manera puntual, que el trabajo de cualquier persona dentro de su territorio nacional, debe necesariamente llevar consigo la sindicalización, en palabras coloquiales y a manera de ejemplo, el trabajo y la sindicalización, son como el hombre y su sombra, es imposible sepáralos, así mismo sus principios fundamentales protectores.

En el caso concreto de Guatemala, es indispensable tener presente, que los sindicatos deben ser amparados por el órgano administrativo correspondiente para que cobren relevancia dentro del entorno laboral que pretenden, dicho órgano no es más que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien mediante sus dependencias especializadas, conduce la vida jurídica de un sindicato formal.

La historia de los sindicatos, no es sino la respuesta a la necesidad del pueblo que trabaja, a la necesidad de ser tomando en cuenta y en trato de igualdad, sin menoscabo en su estado de necesidad financiera, lo que en formación jurídica de la clase trabajadora del país, se denomina movimiento sindical, derivado de las asociaciones mutualistas amparadas únicamente en el derecho de asociación, representación gremial y pactos de buena fe.

Finalmente llegamos a los fines, objetivos o las metas de los trabajadores sindicalistas, las cuales cabalmente se desprenden y clasifican en procedencias de tipo social y económicas que a su vez, son el estudio de los fenómenos en la relación laboral, el puesto de trabajo, su desempeño, su resultado, sus condiciones y su remuneración obviamente, así mismo la armonía tutelar de la inamovilidad y la reinstalación, de ser necesaria.

Bajo este elemento se desprende un sin fin de asuntos puntuales, como la estabilidad laboral, la continuidad de la labor, empleo por tiempo indefinido, como principio general de derecho y convivencia pacífica armoniosa.

En cuanto a la idea central de que si el patrono ha cumplido con los lineamientos mínimos que el código de trabajo y las leyes laborales le imponen y si estas a su vez se desarrollan en armonía con los conceptos básicos de los artículos 206 y 209, específicamente en lo que respecta a su obligación para con los sindicatos y sus miembros, también por ende le obliga respetar los estatutos sindicalistas y aprobar la sindicalización de sus trabajadores, brindándoles inclusive su ayuda para la efectiva legalización.

Así mismo, la meta se origina del mejoramiento de su personal, desde la conducta del trabajador, el mejorar cada día o cada cierto periodo de tiempo, es casi una obligación que le impone el considerando cuarto literal D del código de Trabajo, en relación a que el derecho laboral es realista y objetivo, debido a que estudia al individuo en su realidad social y económica, ante lo cual, las mejoras en el campo de los trabajadores son urgentes y necesarias por lo que el patrono en la medida de sus posibilidades deberá gestionarlas, esto indudablemente respondería a la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo, con los sindicatos integrados.

Esto es referente al tema de investigación, en virtud de la Protección que el sindicato debe proporcionar a sus agremiados de manera garante en todo tiempo, esto quiere decir, que la funcionalidad de la sindicalización, se debe en cuerpo y alma, a la protección de los intereses comunes de sus miembros trabajadores.

Definir el término protección es tarea del estudio de los fenómenos laborales, considerándose que es aquel revestimiento o capa curadora de las anomalías o violaciones que puedan atentar a las otras metas que instituye el derecho del trabajo interna y extraterritorialmente, como también el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo, desechando la desigualdad que una regla, disposición o resolución normativa patronal, pueda producir en el correcto desempeño de las

labores de los trabajadores y esta protección o investidura abstracta, solamente previsible ante ley, debe ser permanente e intacta.

Sin lugar a dudas el derecho laboral es de dos partes, una empleada y otra empleadora, en consecuencia verifica siempre la existencia de una relación, lo cual es un compromiso social y jurídico de respetar las reglas del juego en su desempeño como contratistas, cada uno de ellos.

Esto significa que cada individuo tiene por obligación respetar las herramientas del otro, herramientas que se encuentran previstas y regladas para que cada cual actúe de manera efectiva y eficaz en el desarrollo de sus atribuciones, con el único objetivo de preservar la paz; adentrándose a lo que la investigación atañe, el patrono debe mantener al empleado en su estatus garante, inclusive cuando le despida.

Esto se refuerza cuando sus trabajadores se sindicalicen, porque no se trata de un derecho nuevo sino de un derecho constituido, que existía desde que se dio la primera función del trabajador bajo dependencia del empleador, lo cual perfecciona la relación intrínseca, y otorga atribuciones para todos.

A pesar de que existen cuestiones puntuales que la ley no regula y que se deben integrar a través de medios pertinentes tales como la doctrina, se puede declarar que el derecho laboral es un derecho inconcluso debido a las lagunas y controversias que como en la estudiada se suscitan, también lo es, que las legislaciones laborales son el camino de partida y están en permanente proceso de evolución y cambio, además que se aplican en la medida que van emergiendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que otorgue el empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales, etc.

Ante esto se menciona la desprotección que se tiene en la figura de los sindicatos y su implícita obligación de informar a las oficinas del ejercicio de un sindicato, como regla inclusiva de conducta, sin la cual la ley simple y sencillamente se niega a proteger a los sindicalistas, lo cual es una violación a la norma constitucional,

debido a que no cubre momentos espaciales en los que debería resguardar al empleado, incluso es por ello que se crea la figura, de inamovilidad, por la libertad sindical.

En variados ámbitos, las regulaciones del Código de Trabajo quedan obsoletas e inaplicables, dado que son superadas por otras que provienen de nueva legislación, que acuerden vía negociación, o que imponga la costumbre, o que la interpretación de lo escrito resulta ambiguo.

No se han puesto en vigencia, acorde a la realidad nacional y respecto a las normas, aspectos relevantes e imperativos para determinar que los trabajadores no sufran vejámenes en su labor y que así mismo no se queden callados por represalias del empleador, para que puedan gozar de diferentes derechos laborales especiales de su función y que aseguren un real derecho colectivo del trabajo, ello debido a que los designios institucionales que se encuentran impuestos en el Código de Trabajo, no se han controlado y realizado efectivamente, y desde hace muchos años en contexto, desde su vigencia en 1944, no han sido objeto de modificaciones favorables a los trabajadores, hoy por hoy se encuentran estáticas con los mismos institutos de siempre, muchos de ellos controvertidos, como el caso analizado y eso viene a sumarse a que no existan reformas que se adecúen a la realidad, en respuesta a los cambios internacionales con relación a la globalización económica que afecta precisamente también las formas de organización de los trabajadores, por lo tanto conlleva, que no posea una satisfactoria atención por parte del Estado.

En cuanto a la situación de los derechos laborales, se ha estado innovando sobre la autogestión, siendo esta una propuesta seria de coadyuvar a que el trabajador se inserte en las garantías de inamovilidad y desinflación, auto instituyéndose como sindicato libre de actuar, siempre que sus acciones estén encaminadas a las mejoras empleador empleado, como una nueva forma de organización de trabajadores, como consecuencia de las crisis que no sólo en Guatemala, sino en otros países, se encuentra padeciendo el sindicalismo.

La autogestión como tal, podría, en opinión de quien escribe, ser una medida de adopción para incluir al código la fórmula de que el trabajador organizado en su colectividad como grupo de trabajo al servicio de un patrono y más que nada desde el seno del ámbito privado, pueda, desempeñarse como gestor de determinadas funciones dentro de su puesto.

La empresa o institución del sector urbano o rural autogestionada o empresa de trabajadores, es un modelo experimental científico social de empresa privada, asociativa de pluriactividad, en que la propiedad y gestión de la misma, están en poder directo de los individuos que trabajan en ella, en calidad de socios de esta empresa, muy similar a lo que en derecho civil se conoce como sociedad de responsabilidad limitada, aunque claro está, con una profundidad laboral bárbara.

En este sentido la inamovilidad está plenamente inversa, dado que la calidad con la cual labora el empleado, es de indispensable y en caso de retirarse o ser sometido al desprendimiento del cargo, la parte patronal perdería un bastión vital de las labores de desempeño y por ende de dinero afectando su propia economía.

La instalación sería eminente como parte de la bases del desarrollo del trabajo que se concentraría en todos, en esta teoría la desigualdad en efecto dejaría de existir por completo, dado que el trabajador es parte de la institución para la cual labora y por lo tanto no puede ser excluido; contrario a lo que pasa en la actualidad en la cual el patrono puede remover al trabajador a su antojo por los tiempos no cubiertos o previstos que vulneran el principio de continuidad laboral.

Desde la óptica del derecho constitucional, la protección de la clase obrera es prioritaria, incluso a la del patrono, en un principio por la falta de empleo que existe en el país, el índice que actualmente se maneja, rebasa considerablemente los objetivos del milenio presentado por las naciones unidas, forzando a que Guatemala luche cada día por preservar la labor de los trabajadores, que cuentan con un medio económico de sustento.

Al inicio de la investigación, se hacían preguntas fundamentales, como por ejemplo si el sindicato en formación logra tener una verdadera seguridad jurídica

en su realización en lo que respecta a sus dirigentes e integrantes, la respuestas no es sencilla, pero sin lugar a dudas los procesos legales de defensa de los derecho irrenunciables de los empleados, se encuentran regulados al grado de fortalecer todo un Código de Trabajo.

La verdadera problemática radica en la aplicación de las normas que se ha compuesto para hacerlas vivas en el terreno de los trabajadores, sin embargo existen grandes controversias dentro de la propia legislación, al grado de no lograr obtener garantías efectivas.

Por una parte el trabajador debe ser tomando en un trato preferente en relación al patrono, este es un principio a nivel mundial, que en ocasiones se ve opacado por determinadas regulaciones, al grado de darle la oportunidad al patrono de privar al trabajador de su puesto, si desea llevar a cabo diligencias de conformación de un sindicato.

Los detractores de esta afirmación podrán decir que la constitución y el decreto ley 1441 son respetuosos y aseguran la libre ejercitación de los sindicatos, no obstante y en un contraargumento se indica que en un tiempo espacial de la asamblea de toma de decisión de la formulación de la agrupación sindical, resulta ser que no existe una tutela, ante lo cual el trabajador es vulnerable al despido y a un trato injusto por este solo hecho.

Condicionando la protección a un acto que en un primer plano atenta contra el fundamento de poco formalismo del derecho laboral, así mismo los conceptos que inspiran esta misma idea jurídica, como lo son que los laborantes no gozan ni de los conocimientos, el dinero, ni el tiempo para acercarse al Ministerio de Trabajo, es por consiguiente un requisito formalista, en discordia con las bases socialistas.

En concordancia con esta situación, la inamovilidad es un derecho inherente al empleado desde que es contratado, no en casos supuesto como la indica el código de trabajo y como se ha mencionado ya, está tutelaridad es muy ambigua y discontinua dado que coloca una serie de requisitos y actividades que al

trabajador no le es posible realizar, incluso por la propia coartada libertad ejercida por el empleador.

La inamovilidad es un derecho autónomo que se toma de la mano con la contratación por tiempo indefinido, que opera en la sindicalización y se invoca aplicándola en los despidos injustos por parte de los patronos, al mantener en su puesto al laborante hasta que no se produzca un causa justificada de despido, esto si es un verdadero candado legal de justificación.

La sindicalización y la formación de un sindicato en sí, necesitan de medios auxiliares o accesorios de apoyo, control, verificación y herramientas que le conduzcan a lograr sus objetivos constitucionales y comunales, dentro de estos hay que tomar en cuenta la posibilidad de una ley reguladora de la sindicalización pero mucho más tenaz en temas de derecho colectivo del trabajo.

Así mismo es de vital importancia la regulación y definición en la legislación laboral guatemalteca de la inamovilidad, tomando como base la historia fidedigna de su institución, tratados internacionales en materia laboral, la evolución científica de las leyes laborales y una capacitación al sector privado y público que establezca las gestiones entre los trabajadores y patronos sin menoscabo de la autoridad y de la dependencia y el mejor desempeño de los empleados dentro de un institución pública o privada.

El desarrollo legal de las instituciones laborales, son el peldaño sobre el cual se rige la oportunidad de acabar con la falta de oportunidades en el sector económico, de las actuaciones que sin dejar fuera de la norma al patrono de manera coherente es necesario redactar que el mismo es la parte de la relación con mayores beneficios, de hecho al establecerse una ponderación de bienes jurídicos, el comercio es la principal fuente de ingresos económicos.

La funcionalidad de las estructuras sindicales son un puente que viabiliza la comunicación y el trato empleador y empleado, en virtud que la ocasión con la cual un trabajador de manera individual puede sentarse a dialogar con la parte salarial es una utopía demasiado atrevida en esta sociedad, mucho menos

negociar mejoras, ni siquiera un aumento de salario, reconocido que en empresas tales como las fincas o megas corporaciones nacionales y multinacionales, los propietarios pueden ser hallados únicamente por un filtro de representantes y subordinados confidenciales.

Desde una visión del derecho administrativo, el Estado debe de sentarse a proyectar estrategias de seguridad normativa ciudadana, que realmente sea viable y verificable, dado que la actitud que muchas de las personas asumen, es la de aceptar tristemente el despido sin conocer sus derechos mínimos, por tal razón los órganos ejecutivos deben realizar procedimientos más sencillos y más seguros para que los trabajadores puedan conformar su sindicato de una manera autónoma y dispositiva.

La fiabilidad de los entes del organismo ejecutivo como los del organismo judicial se centran en la legalidad de las decisiones y resoluciones, en un análisis personal, es inherente mencionar que incluso el despedir o privar a los empleados de su actitud de instituir su sindicato ejerciendo su sindicalización permanente y libre, es una violación al debido proceso de formación de la agrupación sindicalista.

Esta idea se torna contundente al estudiar que el artículo 12 de la Constitución no especifica un caso o casos específicos de aplicación, ni situación especial que justifique su invocación y dado que no hay materia que no sea susceptible de aplicación constitucional, es oportuno conferir que la interrupción o acto anómalo que amenace, restrinja o violente la personalidad del sindicato, es una clara ofensa al debido proceso laboral y susceptible de amparo.

A manera de comentario teórico, conclusivo y analítico, es posible establecer que Guatemala es un Estado soberano caracterizado por estar bajo el régimen de la Constitución Política de la República; este tipo de estatus fue creado con el propósito supremo de velar por el ser humano, como el centro de la sociedad y el orden de la misma.

Logrando así, sustentar al guatemalteco y respaldarlo en contra de cualquier fechoría que amenace interrumpir la estabilidad; incluyendo uno de los pilares del bien común, como lo es: la economía individual y colectiva.

Entre tanta necesidad del ser social, el derecho laboral impulsa el código de trabajo en Guatemala para proteger los derechos y obligaciones que tienen, tanto el patrón como el trabajador. Cada artículo de la ley intenta indiscutidamente ser concreto y eficaz en cada fenómeno que produce el intercambio entre el capital y la mano de obra, para no dejar impune hechos faltantes a la integridad del ser humano en su respectiva actividad económica, factor productivo o valores mercantiles.

Uno de los hechos puntuales que comúnmente se deja pasar sin analizar y que generalmente produce consecuencias irreversibles, es la reinstalación. El trabajador está dispuesto a cumplir esta etapa de sindicalización y de trabajo duro efectivo, pero bajo la oportunidad de poder llegar a obtener su reincorporación si se hubiere violentado su garantía con el despido, sobre todo cuando el patrono se lo haya impuesto para negarle su capacidad de ser parte activa dentro del sindicato y virtudes de quien podría llegar a tomar el puesto de subordinado en la institución que le necesita, sin ponerse a pensar en la lucha incansable de la clase obrera de mantener su trabajo, factor que además le lleva aceptar trato y salario indigno e ilegal.

El código de trabajo Guatemalteco no hace hincapié en un tema tan importante como lo es, el de la seguridad sindical en el periodo de tiempo del sindicato en formación, siendo esta el génesis de la actividad laboral y precisamente en los artículos que lo consagran, en donde se explica, que este lapso de tiempo hace referencia a la falta de vínculo que carece de estabilidad relacional entre las dos partes necesitadas, como lo son el patrono y el empleado.

Este tiempo, que consta de algunos días o meses para llevar a la realidad la agrupación sindicalizada, le da al empleador ventajas para examinar las características con las que cuenta el empleado. Y de este modo tomar la decisión más acertada teniendo en cuenta si la persona evaluada cuenta con el potencial

requerido en las funciones a las cuales aspira o puede prescindir de ella por su supuesta contraposición a sus intereses.

A pesar de que el empleado este solo en diligencias previas a la constitución del sindicato, no está en ningún momento libre de ser despedido durante estas gestiones administrativas, la extinción del contrato puede ser tomada por cualquiera de las partes involucradas, sin definir la causa, puesto que está en realidad no importa para asuntos legales.

En este caso el patrono puede deshacerse del empleado sin motivo aparente y el afectado debe de acatar la decisión del jefe, y de la misma forma, el subordinado tiene el derecho de acabar sus labores cuando lo desee, lo cual es un atentado directo contra los considerandos del Decreto Ley 1441 del Congreso de la Republica.

En todo caso, las obras justificadas del patrono, son el resultado de encuadrarse a la ley, la jurisdicción y a la buena fe en relación al trabajador y por lo tanto no carecen de validez, lo contrario ocurre cuando su actuar es eminentemente ventajoso y que trata de evadir responsabilidades que llevan consigo la finalidad de liberarse de obligaciones propias de su estatus y de su requerimiento al empleado, para que le otorgue un servicio.

4.2 Valoración Personal de las Figuras Jurídicas de Inamovilidad y Reinstalación Laboral

El derecho colectivo del trabajo propone una solución justa en los conflictos con la parte patronal, que refiere que la reinstalación, que es un componente del cual el trabajador reviste su actividad dentro de la subordinación con el empleador, es decir que la adecuación del laborante en su puesto de trabajo después de haber sido retirado, destina la enmienda de un proceso viciado.

La concepción de inamovilidad del trabajador se encuentra sujeta además y al mismo tiempo, a la reinstalación; podríamos decir que el primero, es el supuesto o el derecho del cual goza el empleado en los casos de procedencia que contempla

la ley de manera escueta, mientras que el segundo es la consecuencia jurídica que dispone la solución al quebrantamiento primario de la seguridad primitiva.

La función de cada una de ellas se centra en ser accesoria una de la otra, actúan de diferente manera y en diferente espacio de tiempo jurídico, sin embargo se condicionan al resguardo del puesto de trabajo, este es su origen, eso no significa que operen en contra del patrono, simplemente atienden la hegemonía de preferencia reglamentaria.

No resulta lógico establecer que la inamovilidad es unitaria, en relación a que la misma existe en la figura del trabajador, mas no es efectiva sino surte efectos de conminar al patrono a restituir el estado anterior de su empleado y sufragar los gastos que esto implique, además de las sanciones que previamente regula la ley de la materia.

Así mismo se declara que la reinstalación es el proceso común e idóneo para amparar la inamovilidad totalitaria, en un sentido de pertenencia de la persona en cuanto a lo que se refiere su puesto, es por tanto dicha figura legal, un motor de sujeción del empleado a la labor que ejecuta en función de una patronal, debido a esto, la obtención de un empleo surte efectos de propiedad relativa, que de no incurrir los casos que habilitan el despido, no podría privársele de este estatus de labor salarial calificada.

la función de un cuerpo colectivo está ligado ampliamente al análisis antes concluido, en virtud que la decadencia del sindicato es un factor que juega a favor del patrono, pese a que se intente negar; la sindicalización ya no es común como antes, en ciertas ocasiones incluso se considera que es perjudicial, desde otro punto de vista la cadena de mando y las tretas antijurídicas tales como dar factura por servicios o la eliminación de los libros de salarios y planillas, han ido degradando la provechosa institución sindicalista.

Lo dicho anteriormente es un resultado adverso de esta investigación, sumando a ello se percibe que la capacidad del Estado de resguardar el instituto sindical es inefectiva, en razón que en las propias delegaciones del órgano ejecutivo u

órganos descentralizados y autónomos, se denota su falta de interés y de aprovechar los vacíos normativos para impedir la formación de un sindicato.

La concentración de los empleados en un solo núcleo, les ayuda a ser parte importante en la vida laboral de las empresas, fincas, agropecuarias, las cuales llevan consigo la mayor cantidad de empleados y con cargas más fuertes, por consiguiente la sindicalización es idónea en esta campo de acción, de hecho la inamovilidad en este ámbito es casi una obligación por las jornadas que se manejan y por las temporadas de dura la producción que les atañen.

La imparcialidad de la ley es un proyecto que lastimosamente depende de los jueces y magistrados que poseen la calidad pública para hacer efectivo un derecho o en su caso denegarlo, para nadie es una novedad que los juzgados de trabajo y previsión social se han fundamentado, en muchas ocasiones, en el famoso artículo 209 del Decreto Ley número 1441, toda vez que la ley, no guarda la juridicidad que debiera con la doctrina.

La propia Corte de Constitucionalidad ha declarado y denegado la posibilidad de reinstalación basada en inamovilidad por razones sindicales, lo cual es un atentado contra los pilares de una sociedad democrática de clases pasivas y prioridades de tipo comunitaria, que debería asegurar el trabajo de manera permanente y no solamente es momentos aislados, lo cual implica un desvariante al principio de proporcionalidad, lo cual indica que la realización del sindicato debe pesar mucho más que la escueta facultad del patrono que le concede poder de despedir a los trabajadores que pretendan hacer valer su famoso derecho del artículo 102 inciso q Constitucional.

Es aparente se dice, debido a que la balanza de los bienes jurídicos deberían inclinarse a los intereses sociales del trabajador, pese a que al patrón le asista un derecho no definido por descuido de la legislación ordinaria; en una situación concreta, la judicatura es incapaz de concretar ley y doctrina para realizar un aporte excepcional a la vida de las familias que dependen del trabajo remunerado de los asalariados e imponer la paz colectiva encima del sombrío recurso sin espíritu de la norma incompleta.

Los procesos de instalar nuevamente a un trabajador a su interés anterior, es un acto difícil desde la panorámica psicológica y ambiental, en virtud que la discordia por parte del patrono de tener que sujetarse a su empleado por mandato de una resolución jurisdiccional, es una controversia nueva, no resultaría sorpresivo para nadie, que se busca hacer el ambiente de trabajo para el empleado insostenible, ya que es auto engañarse el manifestar que esto no suele suceder.

Lo que se pretende delimitar es que la reinstalación sea un arma de doble filo, por lo cual se concibe que la salida alterna a la devolución del puesto, es el pago efectivo de las prestaciones y una suma en relación a daños y perjuicios, no obstante dicho pensamiento merecería otra investigación profunda y de carácter individual.

La sorpresa ha sido que la doctrina de los autores citados produce un sentido estricto de olvidar la irregularidad de la ley y aplicar la discreción jurídica de salvaguardar derechos fundamentales de origen proveniente de la teoría pura del derecho y de la teoría general del proceso, sin olvida la teoría general del Estado; finalmente siempre tener presente el estado de derecho en Guatemala.

No es posible imponer normas vigentes no positivas, por lo cual resulta que no puede apreciarse la inamovilidad y la reinstalación para los sindicatos en formación sino existe prueba documental que lo acredite por parte de la Inspección de trabajo, es un error de prohibición y un error del artículo como supuesto, que abandona al trabajador cuando más lo necesita, cuando ha sido despedido o se la amenaza con dicha acción, privándolo de un consuelo de juridicidad y revisión de su titularidad en el puesto, hasta su interés de formar un sindicato.

El sindicato hoy en día, en su fase de formación, sufre vejámenes de espacio temporal de validez, de garantías de pre inscripción de su personalidad jurídica, por un tiempo que pareciera insignificante, pero que resulta ser suficiente para que el empleador ponga punto final a la relación laboral.

La ocasionalidad condicionada con la cual accionan los motores de aseguramiento, vienen a ser ornamentales ante esta aberración jurídica procesal de la creación del grupo sindicalista, por consiguiente busca un remedio oportuno que enmiende el procedimiento, a fin de retornar a los apartados de los derechos humanos, en especial concordancia a los cimientos laborales.

Es indispensable comentar que se valora por parte del investigador, que la entidad del patrono individual o jurídico, ante un caso de probada la causa injusta de despido a un trabajador perteneciente a un sindicato en formación, sin actuar de manera escrita ante el órgano administrativo competente, deberá ser igualmente sancionada de conformidad como lo preceptúa el segundo párrafo del artículo 379 Código de Trabajo, que en caso de desobediencia se duplique la sanción.

Además que en su procedencia se ordene el pago de los salarios que se han dejado de percibir, así como otros beneficios económicos, debiendo cumplir la entidad demandada a la mayor brevedad posible.

El Juzgador por mandato legal de su investidura y su función de operador de justicia, tiene que analizar el caso concreto planteado, estima que lo pedido por el presentado debe prosperar, pese a la limitante de ley, en virtud que de conformidad con lo que regulan los artículos ya estudiados del Código de Trabajo, es indispensable que el trámite y las prevenciones peticionadas por un trabajador sindicalista, aun sin sindicato declare en proceso laboral dentro del asunto principal, es decir que, el conflicto colectivo inicie en ese preciso momento y sin necesidad de otra cuestión previa.

Dado que el empleador está atentando contra los cimientos del sindicato, que se fomentan en los primeros acercamientos de los futuros miembros de los veinte que se necesitan para hacer viable la formación sindicalista, esto deberá ser interpretado en un concepto lógico de actuaciones, es imposible reunir y coincidir a veinte trabajadores, si primero no se les presenta un proyecto de ajuste y mejoría, por parte de los líderes o promulgadores de esta actividad.

Sin embargo nunca nacerá a la vida jurídica el sindicato con personalidad jurídica propia, si primero no se asegura la supervivencia laboral de los delegados informales, todo lo contrario, la intencionalidad será coartada si se pone a la vista de todo el personal de trabajo, que los invocadores de derechos sindicales son despedidos sin garantía alguna.

Muy diferente sería y es más, impulsaría una reforma sindicalista, si los operadores de justicia y los legisladores conminaran la verdadera inamovilidad como punto de derecho y doctrina legal, y de la misma forma la reinstalación como una institución inherente al trabajador en todo tiempo, con su propia ley de regulación y especialidad a la cultura legal de los sindicatos, lo cual a la larga construiría un estado de oportunidad, desarrollo y crecimiento de los trabajadores, en todo el territorio nacional y fuera de las fronteras.

CONCLUSIONES:

La historia de los sindicatos en Guatemala es el resultado de la imperiosa necesidad de los trabajadores de tutelar su derecho al trabajo, como una necesidad innata del ser humano para procurar su supervivencia, dado que desde el punto de vista económico el hombre, de manera personal y familiar, necesita de un medio de sustento que le proporcione una cantidad de dinero para comer, vestir, tener un techo en donde habitar, por mencionar algunas y en ese sentido la sindicalización es el medio a través del cual los asalariados pueden conformar una fuerza uniforme, que equilibre la balanza de derechos y obligaciones en la relación contractual con los patronos.

Definitivamente se concluye, que la sindicalización, es el género jurídico que concibe la Constitución y la doctrina, para que cobre vida el derecho colectivo del trabajo, a sabiendas que el empleado solitario difícilmente podrá equiparar la batuta patronal, por lo tanto, el sindicato, es la especie del género sindical, en razón que se convierte en el instrumento por el cual se instituye frente al patrono y frente al Estado, un movimiento legal y resguardado de derechos de las clases pasivas, frente a los abusos del empleador, mismo que no son invento o una excusa improvisada, sino una realidad que la historia tiene la solvencia moral de juzgar.

La protección legal que merece el sindicato, es de vital importancia para que llegue a realizar sus fines y objetivos de manera adecuada, en búsqueda de la utopía llamada justicia equitativa, de la que tanto adolece el pueblo de Guatemala y es dentro de este blindaje jurídico o protección necesaria de la sindicalización, que nacen a la vida del derecho laboral dos figuras jurídicas las cuales se ha podido detectar que más que figuras, son verdaderas instituciones de resguardo a los trabajadores en su labor cotidiana bajo la dependencia del empleador.

Estas inherentes instituciones se denominan inamovilidad y reinstalación laboral, en el sentido de que poseen sus propias normas, reglamentaciones y características típicas de aplicación, por consiguiente, y una vez hecha la aseveración anterior, es posible afirmar que la ley no logra efectuar un análisis y

explicación formal de dichas estructuras de conducta, en virtud que la ley especial de la materia que por competencia debería regular formalmente, entiéndase el Decreto 1441, Código de Trabajo, no subsana o explica en una forma literal, tanto la inamovilidad como capacidad de conservación del trabajo en un espacio tiempo y lugar ligado íntimamente a su derecho de sindicalizarse, derivado de la regla constitucional que habilita al laborante a optar por ejercitar su derecho colectivo de trabajo mediante un sindicato, el cual no podrá ver la vida jurídica, sino se protege su iniciación o formación, es decir los sindicatos de hecho.

La absoluta verdad de la investigación pronunciada, es que el sindicato en formación se encuentra actualmente en un estado de indefensión, mientras no se dé el aviso de su proceso de realización a las entidades estatales, específicamente al Ministerio de Trabajo y Previsión social, es por ello que se puede decir con amparo de la doctrina y los principios constitucionales que anexan los derechos humanos, que la inamovilidad es una garantía que existe y se ejecuta para el trabajador, desde que se perfecciona el contrato de trabajo, desde el acto mismo del desempeño de las obligaciones encomendadas.

Finalmente la reinstalación es el remedio procesal oportuno de la violación, infracción o amenaza por parte del patrono a su obligación de brindar la inamovilidad de sus trabajadores cuando están en vías de sindicalizarse, en virtud que si se le privara o se despidiera al asalariado de su trabajo, sin otra causal que su deseo o intención de organizarse en un movimiento sindical, procedería a invocarse y pedirse por parte del trabajador que le reinstalen como consecuencia de la falta cometida a la norma, y el trabajador regresa a su puesto original. El objetivo de asegurar su permanencia y de no desprotegerlo de su fuente de sustento, y a manera de pared de contención para el empleador, ya que su actuar no puede ni debe ser antojadizo, ni al margen de las leyes laborales, es por lo que el Estado de Guatemala dentro de su democracia, debe guardar la armonía y la paz social.

RECOMENDACIONES

Es indispensable, que la función sindical dentro de la organización de los trabajadores, posea herramientas de control y de seguridad jurídica sustantiva y procesal, a fin de poder actuar con la mayor libertad posible, en sus gestiones primarias, como lo son, la creación de un comité ejecutivo provisional que inicie los acercamientos con los empleados, en miras de la conformación de un grupo sindicalista, basado en principios de bienestar general, mejoras para el desarrollo de su labor y un ambiente de trabajo digno y saludable, para ambas partes.

Tener una legislación propia en materia de sindicatos, como actualmente existe, es sin duda un gran acierto, sin embargo no será totalmente positiva, si no dedica al menos dos apartados o títulos de su texto a la inamovilidad y reinstalación, en un sentido amplio, al referir que el laborante es inamovible de su puesto de trabajo, una vez se haya iniciado cualquier diligencia cuyo objetivo sea la conformación de un sindicato, sin condiciones rigoristas, que no se ajustan a los considerandos y principios que inspiran el derecho laboral, principalmente del poco formalismo del cual se viste esta materia jurídica.

Es ampliamente recomendable, que cada empleado, dentro del contrato de trabajo que suscriba con la parte patronal, bien sea individual o colectivo, resguarde anticipadamente dentro de sus cláusulas, su libre derecho a sindicalizarse en cualquier momento de la relación laboral, ello en aras de mantener al trabajador en una verdadera esfera de garantía humanista, concediendo esta oportunidad de organizarse por medio de la entidad sindical, sin el temor de ser despedido o víctima de represalias.

La ley debe ser explícita en cuanto a la protección de los trabajadores del sindicato en formación, atendiendo a las regulaciones de otras leyes y tratados de carácter internacionales que han sido ratificados por el país, la más importante los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, no es posible suscribir acuerdos internacionales para dignificar y tutelar al trabajador con la inamovilidad y en su caso la reinstalación, si dentro del derecho interno se perciben vacíos legales que pueden ser utilizados por determinados patronos para realizar un

fraude de ley o ventajas provechosas únicamente para él y evasoras de obligaciones.

La utilización de la reinstalación siempre ha de venir acompañada de una sanción económica para el empleador, así como las restituciones, los salarios caídos o dejados de percibir, no con el deseo de enriquecer a la parte trabajadora o aprovechar el Estado la situación suscitada, sino como la formula justa de regresar al trabajador lo que le fue quitado, no por su voluntad, sino por la infractora actitud del patrono de relevarlo de sus labores, esto claro está, es producto de que el trabajador jamás perdió su estatus de titular, solamente fue separado temporalmente de su puesto.

Sin lugar a dudas el Estado impone sanciones pecuniarias a fin de instaurar un precedente con significado social y al mismo tiempo tomar fondos de inversión para las clases más necesitadas, en un punto de convergencia, se deduce la capacidad del legislador de ser previsor de la violación de ley, mientras que en otro punto olvida momentos que aunque parezcan insignificantes, pueden llegar a perjudicar o beneficiar la vida, la paz y el bien común de los guatemaltecos trabajadores, que son un gran número y que son el gran motor de este país.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Referencias Bibliográficas

Cabanellas Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, edición 2009, pág. 55

Chicas Hernández Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala, Editorial Orión, 2009, novena edición.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. Apuntes de derecho procesal del trabajo. Guatemala: (s.e.d.), gráficos P&L, 1992.

COUTURE, Eduardo. Fundamentos del derecho procesal de trabajo. México: Ed. De palma, 1951.

De La Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.

Del Buen Lozano Néstor, Instituciones del Derecho de Trabajo y de Seguridad Social, edición 2001, Universidad Autónoma de México

De la Garza Toledo, Enrique, "Teorías Sociales y Estudios del derecho del Trabajo", Editorial Anthropos, Guadarrama 1998

Franco López César Landelino, "Manual de Derecho Procesal del Trabajo", Tomo I, Guatemala, Editorial Fenix, 2004.

Fernández Molina, Luis; "Derecho Laboral Guatemalteco"; Guatemala; Editorial Oscar de León Palacios; 2007.

Guerreo Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa S.A. México, 1986.

López Larrave Mario, Introducción al estudio del Derecho Procesal del Trabajo, Guatemala, Editorial Universitaria de San Carlos de Guatemala, 2003.

López Larrave Mario, Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco, editorial Municipal 1974.

Lula Da Silva, Luiz Inacio, Ex Presidente Brasil, "Derecho Público del Trabajador", Editorial Ley CL, Columna de derecho, año 2012

Macías Vásquez Carmen, El Ofrecimiento del Trabajo y la Reinstalación en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, edición marzo 2011

Machicado, Jorge, "Sindicalismo y sindicato", Universidad de San Francisco Xavier, Bolivia, ediciones New Life, año 2010

Molina Fernández Luis, Derecho Laboral Guatemalteco, Editorial Inversiones Educativas, edición 2005

Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Educativa, edición 2005

Sacalxot Valdés, Carlos Borromeo, "Lecciones de Derecho Individual del Trabajo", Litografía Los Altos, Quetzaltenango, 2000.

Sacalxot Valdés, Carlos Borromeo, "Derecho Procesal Individual del Trabajo", Guatemala, Imprenta y Litografía los Altos, 2011

Rivera Wöltke, Víctor Manuel. "Reflexiones en torno al Derecho de Trabajo y la Globalización Económica", Editorial Castilla año 2004

Referencias Normativas

Decreto ley número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo y leyes laborales conexas.

Convenio 89 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho a la sindicalización y negociación colectiva.