

## TENDENCIAS DEL DERECHO COLECTIVO EN GUATEMALA

*Lic. Lionel Francisco Aguilar*

Desde un inicio las organizaciones sindicales han sufrido una serie de cambios y modificaciones que responden al entorno económico y político dentro del cual tales organizaciones han venido realizando presiones a efecto de lograr el objetivo teórico “*de beneficiar económica y socialmente*” a sus afiliados, así como, el objetivo práctico “*de lograr influencias de carácter político*” que busquen una mejor repartición de la riqueza, (*lograr que la normativa laboral permita que el poseedor de los bienes de capital distribuya más sus ganancias entre los poseedores de la fuerza de trabajo*).

Al realizar un análisis retrospectivo de la historia del movimiento sindical en Guatemala, podemos concluir que existen varias etapas, la primera de ellas, conocida como *Etapa de las mutualidades* que se dio dentro de los años comprendidos de 1821 a 1920 y en las que prácticamente sólo florecen asociaciones de carácter mutualista al amparo del derecho común, esto es, al amparo del derecho civil. Los fines que se proponen en esta “*etapa mutualista*” se limitan al socorro y auxilio mutuo sin perseguir ni plantearse una lucha de clases (lucha entre el capital y la fuerza del trabajo) tal y como ocurre en épocas siguientes. No existe en esta primera etapa un marco jurídico adecuado que obligue a entablar negociaciones entre patronos y trabajadores, mucho menos aún se encuentra prevista “la huelga” como última instancia (herramienta de presión) frente a la eventual negativa patronal a una negociación de índole laboral.

En la década comprendida de 1920 a 1930 comienzan aflorar organizaciones de carácter sindical enfocadas predominantemente a las actividades artesanales (pequeños obreros y talleres). Estas organizaciones superan el carácter mutualista ya indicado, constituyéndose así los primeros sindicatos en Guatemala, cuyos fines ya son claramente reivindicativos, planteando con ello la *lucha de clases*; la limitante de esta segunda etapa, al igual que la primera, es que no existe una normativa de orden legal precisa que regule la formación, integración, funcionamiento y fines de las organizaciones sindicales, ni mucho menos aún una regulación sobre los pactos colectivos de condiciones de trabajo y el derecho de huelga frente a la negativa de celebrar ese negocio de orden laboral; ello obviamente conllevaba a que esas organizaciones no pudieran materializar sus presiones a efecto de lograr sus objetivos de corto y mediano plazo.

No fue si no luego de la revolución de 1944, que con la caída de un régimen dictatorial surge el primer código de trabajo en Guatemala, mismo que ya recoge en forma precisa la integración, funcionamiento y fines de las organizaciones sindicales, así como los pactos

colectivos y huelgas como mecanismos legales tendientes a mejorar el estatuto económico de los trabajadores..

Sabemos que cualquier legislación responde a un sistema económico predeterminado. Al momento de emitirse el primer código de trabajo en Guatemala, el movimiento de capitales se circunscribía específicamente al territorio guatemalteco, existiendo muy pocas inversiones de capital foráneo (ejemplo: bananeras, fruterías, etc.). De manera que el rol de dichas organizaciones sindicales se limitaba a atender la mejoría de sus afiliados (*menor trabajo y mayor ingreso*) sin que al efecto existieran fuerzas económicas externas o foráneas que incidieran en las relaciones entre patronos y trabajadores.

En las décadas del 50 a los años 80, las organizaciones sindicales en nuestro medio se fueron incorporando a federaciones de carácter internacional, últimas que, a través de fortalecer la lucha de clases, buscaban un cambio profundo en las estructuras económicas del país (distribución de la riqueza) .

Sabemos que durante esas épocas, en un nivel macro, el enfrentamiento mundial del capitalismo, liderado por Estados Unidos, sufrió constantes embates con el régimen comunista encabezado por Rusia; ello conllevó trasladar esos enfrentamientos a un nivel micro en los centros de trabajo.

Durante esas décadas de los años 50 a los años 80 las organizaciones sindicales, además de utilizar los pactos colectivos de condiciones de trabajo como herramienta de orden legal para mejorar sus condiciones económicas (menor trabajo y mayor ingreso) utilizaron como herramienta política las huelgas ilegales y manifestaciones tendientes a lograr ese cambio profundo de las estructuras económicas del país, al grado que algunas organizaciones sindicales entraron a la confrontación directa armada contra las fuerzas de seguridad del Estado, sin que afortunadamente se hayan logrado esos cambios estructurales.

Con la caída del muro de Berlín, y el desvanecimiento del comunismo como contrapeso de un sistema democrático, el capitalismo inicia su expansión a nivel mundial y en el sentido que se van borrando, poco a poco, los límites fronterizos de los países, permitiéndose así la libre circulación de mercancías de un país a otro; todo ello ha conllevado la necesidad de mejorar la calidad de los productos basados en costos de producción bajos y competitivos.

La integración económica mundial ha experimentado en la región centroamericana los flujos de inversión extranjera de manera directa. A este proceso se suma en la actualidad la negociación del CAFTA entre los Estados Unidos y los cinco países de la región.

Derivado de esa negociación comercial, se espera un aumento considerable de las oportunidades que ofrece la región para aprovechar la inversión extranjera; sin embargo, para que esto ocurra y se reflejen mayores niveles de empleo, se necesita de una legislación laboral que permita que en las relaciones de trabajo exista *flexibilidad*, esto es, que cada vez el Estado deje de ser el tercer sujeto en las relaciones de trabajo que emite normativa de carácter mínima e irrenunciable, respetándose la voluntad de las partes para establecer las condiciones de trabajo.

Sabemos que para que nuestros productos puedan circular libremente en territorio norteamericano deben de respetarse cláusulas sociales (*dumping social*) a efecto que la calidad y precio de nuestros productos no base su éxito en la explotación de la mano de obra.

Hemos podido experimentar que las organizaciones empresariales guatemaltecas saben y entienden que cambiar o eliminar el régimen legal laboral vigente constituye una fantasía, por ello es que, las organizaciones empresariales, solicitan del Estado que ya no se emita normativa laboral alguna adicional a la ya existente. Por su parte, las organizaciones sindicales, por el profundo temor que les causa la implementación de los tratados de libre comercio con Estados Unidos lograron, de alguna manera y a través de sus influencias internacionales, que en las citadas negociaciones comerciales se introdujeran cláusulas de carácter social que permitiera excluir de la libre circulación de productos a aquellos países que basan su éxito comercial o empresarial en el pago mínimo de salarios, así como en el irrespeto a la normativa laboral vigente.

Hay un elemento que no escapa de la atención tanto de las organizaciones sindicales, como de las organizaciones empresariales; este elemento se enfoca fundamentalmente a que las relaciones de trabajo *sean flexibles* y que proviene de los cambios tecnológicos. Tal flexibilización se enfoca al mercado de trabajo, a la ruptura de la relación, a las nuevas formas de contratación (contratación a tiempo parcial), a la negociación colectiva, a las condiciones individuales de trabajo, etc... sin que ello implique basar el éxito o la competencia en menosprecio al costo de la mano de obra; por el contrario, se trata de basar el éxito en una forma de retribución salarial que busque premiar o compensar la productividad y eficiencia en las labores, respetando las condiciones mínimas e irrenunciables contempladas en las leyes ordinarias. A manera de ejemplo podemos afirmar que las recientes negociaciones para la fijación del salario mínimo se centró la discusión en ese tema, sin que al efecto las organizaciones sindicales hayan aceptado la propuesta, pues entendemos que la visión de éstos últimos es que todas aquellas compensaciones salariales superiores a ese mínimo de orden legal sean una consecuencia de negociaciones particulares, colectivas o de manera individual, en cada centro de trabajo.

Se estima que la legislación laboral vigente no sufrirá cambio alguno, ni en mas ni en menos; sin embargo, frente a esa legislación laboral cuya tendencia es quedarse estática, se buscará su dinamismo a través de las negociaciones colectivas que por esencia atienden la posibilidad económica de quién da y de quién pide. Dichas negociaciones ya no pueden basarse en el principio de a "*menor trabajo, mayor ganancia*" más bien deben basarse en el principio de que "*a mayor trabajo mayor ganancia*".

A criterio estrictamente personal, el entorno económico actual permite que cualquier negociación con una organización sindical se base en sistemas retributivos justos. Dicha justicia, obviamente, debe de centrarse en retribuciones que busquen compensar la productividad y eficiencia demostrada en el trabajo, pues de lo contrario de ser un país productor se pasará a un país importador. La pregunta toral que nos formularíamos frente a eventual salario basado en productividad y eficiencia sería ¿ hasta donde estará dispuesto el empresario en participar de sus utilidades o beneficios con sus trabajadores?.

Se considera que el actuar de las empresas en sus negociaciones sindicales deben de apegarse a ese sistema retributivo justo que, de no ser aceptado, en forma particular visualizo que será razonablemente aceptado por las autoridades de Estado, evitándose con ello la materialización de huelgas legales y justas apoyadas en la negativa de acceder a las peticiones sindicales que no sustenten las mismas en dar algo mas de lo que rutinariamente han venido dando desde tiempo atrás.

Por todo lo anterior y bajo un criterio estrictamente personal visualizo que las tendencias del derecho colectivo serán:

(a) Al no ser aceptadas por parte del Estado modificaciones al sistema legal de orden laboral que conllevará dejar en forma estática la actual legislación ordinaria de trabajo, las organizaciones sindicales serán el vehículo idóneo para lograr mejorías, mediante la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo en aquellos centros que no mejoren, de manera voluntaria y unilateral, los sistemas de retribución basados en principios de justicia social ( a mayor trabajo, mayor ingreso)

(b) La libre circulación de mercancías en territorio guatemalteco permitirá a las organizaciones empresariales proponer sistemas de retribución basados en productividad y eficiencia.

(c) Aún y cuando las organizaciones sindicales entienden como válidos y justos los sistemas de retribución basados en productividad y eficiencia, éstas organizaciones mantendrán su discurso que la calidad y precio de los productos es algo que compete al patrono y no a los trabajadores.

(d) La negativa de las organizaciones sindicales en aceptar sistemas de retribución basados en productividad y eficiencia, evitará que el Estado, derivado del entorno económico mundial, declare huelgas legales y justas frente a la negativa del patrono de dar mejorías a cambio de la negativa sindical de mejorar la productividad y eficiencia en el trabajo.