

## La negociación colectiva laboral en el marco constitucional guatemalteco

### Collective bargaining in the Guatemalan constitutional framework

Juan Pablo GRAMAJO CASTRO\*

**RESUMEN:** Este trabajo expone las líneas principales de la negociación colectiva, el sindicato y la huelga en el marco constitucional guatemalteco. Con referencia a la doctrina laboralista y estudios históricos, aborda su regulación tanto actual como histórica, incluyendo en el Código de Trabajo, con vigencia y reformas a través de cuatro constituciones. Se presentan además las principales fuentes internacionales, fundamentales en el constitucionalismo guatemalteco contemporáneo. Se resumen los resultados de una investigación sobre aspectos del tema en la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, ofreciéndose como base para ulterior examen crítico.

**PALABRAS CLAVE:** negociación colectiva; libertad sindical; derecho de huelga; Derecho Constitucional; Derecho del Trabajo.

**ABSTRACT:** This work presents the main lines on collective bargaining, workers' unions and the right to strike in the Guatemalan constitutional framework. With reference to labor doctrine and historical studies, it addresses its current and historical regulation, including the Labor Code, in force and amended throughout four constitutions. The main international sources, fundamental in contemporary Guatemalan constitutionalism, are also presented. It summarizes results of

---

\* Profesor de la Universidad Francisco Marroquín, Universidad de San Carlos de Guatemala. Contacto: <jpablogc@ufm.edu>. Fecha de recepción: 29/07/2024. Fecha de aprobación: 05/11/2024.

research into aspects of the subject in rulings of the Constitutional Court, offered as basis for further critical examination.

KEYWORDS: collective bargaining; freedom of association; right to strike; Constitutional Law; Labor Law.

## I. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva y sus instituciones jurídicas relacionadas (el sindicato y la huelga) tienen amplia trayectoria en Guatemala. Como en otros países, ésta se vincula con importantes luchas sociales y políticas a lo largo del siglo XX, que en Guatemala incluyeron un enfrentamiento armado de más de treinta años, así como varias reformas a la constitución de 1879 y su reemplazo por nuevas constituciones en 1945, 1956, 1965 y 1985.

Este trabajo pretende exponer las líneas principales de la negociación colectiva en el marco constitucional guatemalteco. Se aborda la negociación colectiva, el sindicato y la huelga, en su regulación constitucional tanto actual como histórica, así como en el Código de Trabajo, vigente a través de cuatro constituciones, nacidas de distintos momentos de inflexión en la historia política del país. La exposición se complementa con las fuentes internacionales, pues el derecho convencional en materia de derechos humanos es parte fundamental del constitucionalismo guatemalteco contemporáneo. Además, se auxilia con algunos autores de doctrina laboralista nacional y estudios históricos sobre la materia. Finalmente, se presentan de manera sucinta los resultados de una investigación sobre diversos aspectos del tema en la jurisprudencia del tribunal constitucional.

Cada sección amerita profundización crítica que rebasa las posibilidades de este trabajo, pero se espera que la visión panorámica aquí ofrecida resulte útil para la práctica jurídica y la discusión académica.

## II. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES

La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo de 1947 suelen señalarse como los principales momentos fundacionales del Derecho del Trabajo en Guatemala, producto de la revolución de

octubre de 1944 que inauguró una nueva etapa en la historia política, jurídica y social del país.

Sin embargo, los orígenes del sindicalismo se remontan a la década de 1920 y a las organizaciones mutualistas del último tercio del siglo XIX. Las agrupaciones de trabajadores fueron actores importantes en las luchas políticas que llevaron a la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera en 1920<sup>1</sup>. Las reformas constitucionales de 1921, surgidas de ese contexto, reconocieron la libertad de trabajo, el derecho a remuneración justa, el derecho a la huelga, y asignaron al Estado el deber de fomentar la previsión social y la salud y seguridad ocupacional (Artículo 20). El derecho de huelga y otras instituciones jurídicas tutelares se desarrollaron en la Ley del Trabajo de 1926, que fue “el antecedente más serio e importante del Código de Trabajo”, aunque su escasa aplicabilidad real quedó sepultada durante la dictadura de Jorge Ubico<sup>2</sup>.

Desde el breve gobierno de Carlos Herrera (1920-1921) hubo respeto, o al menos relativa tolerancia, al derecho de organización de los trabajadores, surgiendo un total de 96 sindicatos durante su gobierno y los de José María Orellana (1921-1926) y Lázaro Chacón (1926-1930), hasta que Jorge Ubico (1931-1944) liquidó la organización sindical, sobreviviendo solo el mutualismo<sup>3</sup>.

La Constitución de 1945 enumeró un catálogo de “principios fundamentales de la organización del trabajo” (Artículo 58), que incluyeron el derecho de libre sindicalización para fines de defensa económico-social (numeral 8) y los derechos de huelga y de paro (numeral 9). El derecho de huelga para empleados públicos se reconoció, en los casos y condiciones que determinara la ley (Artículo 70).

---

<sup>1</sup> Cfr. LINARES, Luis, “Apuntes para la historia del trabajo en Guatemala”, en *Revista ASIES*, Guatemala, No. 3, 2015, pp. 154-160.

<sup>2</sup> Cfr. LÓPEZ LARRAVE, Mario, *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*, Guatemala, IUS Ediciones, 2ª edición, 2007, pp. 5-6.

<sup>3</sup> Cfr. LINARES, Luis, *op. cit.*, pp. 154-160.

La Constitución de 1956, surgida tras el derrocamiento del orden constitucional instaurado por la revolución democrática de 1944, mantuvo el derecho de sindicalización, pero especificando que “Los sindicatos y sus directivos como tales no podrán intervenir en política” (Artículo 116, numeral 9º) y la huelga, concretándose su ejercicio “como último medio, fracasadas todas las tentativas de conciliación. (...) únicamente por razones de defensa económica” (Artículo 116, numeral 10º).

Por su parte, la Constitución de 1965 tuvo disposiciones similares a la de 1956, limitando la huelga a “razones de orden económico-social” y previendo que la legislación estableciera en qué casos y situaciones no serían permitidos la huelga y el paro (Artículo 114, numeral 14). La limitación a los sindicatos y sus directivos para intervenir en política se especificó como “política *partidista*” (Artículo 114, numeral 12, énfasis propio), reiterada para las asociaciones de trabajadores del Estado, a quienes además se prohibió la huelga (Artículo 119). Esta Constitución instituyó un Consejo de Estado, integrado por representantes de diversos órganos o sectores públicos y privados. Entre ellos, un consejero designado por las juntas directivas de los sindicatos de trabajadores urbanos, y otro por las de sindicatos de trabajadores del agro (Artículo 207, numeral 5).

### III. LA CONSTITUCIÓN DE 1985

La Constitución guatemalteca promulgada el 31 de mayo de 1985 reconoce el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, sin discriminación alguna ni autorización previa, protegiendo a los trabajadores contra el despido durante la formación del sindicato (Artículo 102, literal q). También reconoce el derecho de huelga y paro, después de agotados los procedimientos de conciliación y únicamente por razones de orden económico-social, previendo que las leyes establezcan casos y situaciones en que no serán permitidos (Artículo 104). Reitera la prohibición de la actividad

político-partidista colectiva de empleados públicos, especificando que abarca a las asociaciones, agrupaciones y sindicatos de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, pero les reconoce el derecho de huelga cuando no afecte servicios públicos esenciales (Artículo 116).

Las constituciones de 1945, 1956 y 1965 se habían referido a la regulación individual y colectiva de las relaciones laborales, protegiendo la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos a favor del trabajador en la Constitución o la ley<sup>4</sup>, pero la de 1985 añade que “Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva” (Artículo 106). Al reiterar el derecho a fijar normas en contratos individuales y colectivos de trabajo, la Constitución de 1985 adiciona: “Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común” (Artículo 102, literal ñ), adición que busca armonizar a incentivar a ambas partes a “un ambiente de plena cooperación. (...) un plano ecuanime, justo y altamente estimulante, para que una empresa pueda prosperar en forma eficiente con el común concurso de las dos partes”<sup>5</sup>.

También amplía las fuentes de derechos irrenunciables para los trabajadores, cuya renuncia, disminución o tergiversación sería nula, aunque se expresaran en contratos, convenios o pactos: Las constituciones de 1945 y 1956 se refirieron a la Constitución y la ley; la de 1965 agregó reglamentos y “otras disposiciones relativas al trabajo” (Artículo 116); la de 1985 agregó “los tratados internacionales ratificados por Guatemala” (Artículo 106). Esto es parte del énfasis sobre el derecho internacional de los derechos humanos que caracteriza a la actual Constitución guatemalteca, que como norma general “establece el principio general de que en

<sup>4</sup> Cfr. Artículo 58, numeral 1 (1945); Artículos 116, numeral 12º y 118 (1956); Artículo 116 (1965).

<sup>5</sup> Representante Díaz Lozano, citado en GRAMAJO CASTRO, Juan Pablo, *La Constitución de los constituyentes*, Tomo II, Guatemala, Hermópolis, 2024, p. 498. Consultado en: <<https://tinyurl.com/34bj748s>>.

materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno” (Artículo 46).

El texto del Artículo 102 literal q), reconociendo el derecho de sindicalización, originalmente se propuso incluyendo la frase “para fines exclusivos de defensa económica y de mejoramiento social”. El representante Maldonado Aguirre propuso eliminarla, argumentado que debía permitirse la expresión y militancia política de los sindicatos como una forma de defender sus intereses sociales, lo cual de hecho ya venía sucediendo en la realidad nacional, a pesar de las prohibiciones de constituciones anteriores<sup>6</sup>. Sobre esta base se reformó el Artículo 226 literal a) del Código de Trabajo en 1992 (Decreto 64-92), suprimiendo la intervención en política electoral o partidaria como causal de disolución de los sindicatos. Sin embargo, esa literal sigue siendo *numerus apertus* en su cierre, que establece causa de disolución si los sindicatos “en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros”, redacción que ya era parte del original Decreto 330 de 1947.

Las demás actividades que la literal establece como causas de disolución del sindicato son: “Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen”. Salvo la prohibición de fomentar luchas religiosas o raciales, las demás también parecen de dudosa constitucionalidad. Su redacción proviene del texto original del Decreto 330 de 1947<sup>7</sup>; no nace con la orientación anticomunista de la Constitución de

<sup>6</sup> Cfr. Cita en GRAMAJO CASTRO, Juan Pablo, *op. cit.*, p. 508-509.

<sup>7</sup> Cfr. MÉNDEZ, Rosendo P. (comp.), *Recopilación de las leyes de la República de Guatemala, 1946-1947*, Tomo LXV, Guatemala, 1949, Tipografía Nacional, p. 878.

1956, que prohibió el comunismo y otras ideologías totalitarias propugnadas desde el extranjero (Artículos 23, 53). Su existencia se comprende al notar que hubo prohibiciones similares desde la reforma constitucional de 1935, y aun bajo la Constitución de 1945, como límite al derecho general de libre asociación<sup>8</sup>. En diversos momentos, las prohibiciones se entendieron dirigidas contra el comunismo, el anarquismo, el fascismo, el falangismo, el nazismo, o movimientos católicos ligados al Vaticano<sup>9</sup>. Es decir, proviene de una práctica constitucionalizada de control ideológico estatal sobre la libertad de asociación.

Una posible orientación hermenéutica puede hallarse en la sentencia de la Corte de Constitucionalidad que declaró inconstitucional la exclusión por referencia a la ideología comunista en la Ley Orgánica del Servicio Diplomático de Guatemala. La Corte estimó que limitar el acceso al servicio diplomático, por pertene-

---

<sup>8</sup> La reforma de 1935 prohibió “toda asociación que conocidamente atente contra la moral pública o procure el cambio de las instituciones por medios violentos o ilegales” (Artículo 8º, reformando el Artículo 25). La Constitución de 1945 prohibió “la formación y el funcionamiento de organizaciones políticas de carácter internacional o extranjero”, exceptuando “las organizaciones que propugnen la Unión Centroamericana o las doctrinas panamericanas o de solidaridad continental” (Artículo 32). La Constitución de 1965 también prohibió “la organización o funcionamiento de grupos que actúen de acuerdo o en subordinación a entidades internacionales que propugnen la ideología comunista o cualquier otro sistema totalitario” (Artículo 64) como límite general al derecho de asociación, y de manera específica para los partidos políticos (Artículo 27).

<sup>9</sup> Cfr. GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario, *Constitución y constituyentes de 1945 en Guatemala*, Guatemala, Universidad Rafael Landívar–IIJ UNAM, 2015, p. 147-148; VÉLIZ ESTRADA, Rodrigo, *Triunfo electoral y derrota política: Ríos Montt y las raíces del fraude de 1974*, México, CIALC UNAM, 2023, p. 74; GRAMAJO CASTRO, Juan Pablo, *Crisis y degeneración constitucional. Evaluación de su situación y desempeño en Guatemala*, Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales USAC, 2023, p. 399-400.

cer o haber pertenecido a entidades que propugnaran el comunismo, era incompatible con el pluralismo político e ideológico establecidos por la Constitución de 1985, aunque advirtiendo que “la libertad que sustenta el pluralismo político no puede entenderse al punto de posibilitar la alteración o supresión, por las vías que sean, del régimen democrático que la Constitución pretende afianzar”<sup>10</sup>.

La supresión de la limitante a la actividad política de los sindicatos se unió, en el proceso constituyente, a la protección de las actividades de organización y proselitismo sindical, aun previas a su formal constitución, consensuada por representantes de algunos partidos políticos con la Confederación de Trabajadores de Guatemala e incorporando una sub-enmienda propuesta por el representante Skinner Klée<sup>11</sup>. Esa protección se consolidó mediante reforma al Artículo 209 del Código de Trabajo, que, en su redacción del Decreto 1441 de 1961, se orientaba más bien a proteger el aspecto negativo de la libertad sindical<sup>12</sup>. En cambio, el

---

<sup>10</sup> CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1732-2014, sentencia de 13 de agosto de 2015. La sentencia ilustra importantes diferencias –con profundas implicaciones históricas y políticas a las que el Derecho Colectivo del Trabajo no es ajeno– entre el orden constitucional guatemalteco contemporáneo y sus predecesores. La acción fue promovida por el abogado Najman Alexander Aizenstatd Leistenschneider, con su propio auxilio y el de los abogados Mynor Augusto Herrera Quiroz y María Mercedes Castro Guerra. Esa limitación había sido impugnada antes por el abogado José Miguel Valladares Urruela, bajo su propio auxilio y el de los abogados Acisclo Valladares Molina y Acisclo Valladares Urruela, pero en esa ocasión la Corte desestimó el planteamiento por motivos formales (CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 167-2008, sentencia de 22 de mayo de 2008).

<sup>11</sup> Cfr. Representantes Escobedo Rodríguez, Skinner Klée y de León Carpio, citados en GRAMAJO CASTRO, Juan Pablo, *op. cit.*, pp. 509-512.

<sup>12</sup> Texto original (1961): “Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos; pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos. Es nula ipso jure cualquier

Decreto 64-92 lo convirtió en un artículo que establece que, para gozar de inamovilidad durante la formación de un sindicato, basta dar aviso a la Inspección General de Trabajo, así como la obligación patronal de reinstalar y pagar salarios caídos –más una multa– si viola dicha protección. El Decreto 18-2001 facilitó el aviso al incorporar referencia a las delegaciones jurisdiccionales de la Inspección, aumentó la multa por violación indexándola al salario mínimo vigente, y habilitó su incremento en caso de persistir en la conducta violatoria.

Mantener el carácter de la huelga como únicamente por razones económico-sociales, se planteó en la Constituyente como un equilibrio aún más necesario tras haber admitido la actividad política de los sindicatos<sup>13</sup>. Esto se refiere a la distinción de los conflictos colectivos de trabajo en dos categorías: (a) de carácter económico-social, cuando su objeto sea la creación o modificación de normas que rijan las condiciones de trabajo; (b) de carácter jurídico, cuando su objeto sea el cumplimiento y observancia de normas vigentes<sup>14</sup>. Se mantuvo la necesidad de agotar “todos los procedimientos de conciliación” (Artículo 104), no solamente la negociación en la vía directa, para dar base jurídica a evitar la

---

cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato”.

<sup>13</sup> Cfr. Representante Valle Valdizán, citado en GRAMAJO CASTRO, Juan Pablo, *op. cit.*, p. 523.

<sup>14</sup> Cfr. Código de Trabajo, Artículo 292; FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *Código de Trabajo comentado*, Tomo 1º, 5ª edición, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2018, p. 530; FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, *Relaciones colectivas de trabajo*, Guatemala, IUS Ediciones, 2010, pp. 263-269.

huelga de hecho o impromptu, abogando por un rol del Estado como mediador y conciliador<sup>15</sup>.

#### IV. FUENTES INTERNACIONALES

La relevancia de los tratados internacionales sobre derechos humanos en el Derecho Constitucional Guatemalteco, y en el ámbito laboral en específico, hace necesario recordar que la libre sindicalización y la negociación colectiva están reconocidos también en los principales instrumentos internacionales de la materia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23.4), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Artículos 22.1, 22.3), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 8), así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) (Artículo 16) y su Protocolo Adicional en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) (Artículo 8).

La Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA) reconoce explícitamente que el derecho de sindicalización incluye el de negociación colectiva (Artículo 45.c), como también lo ha expresado el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En cuanto a la OIT, Guatemala es parte de los Convenios 87 (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación), 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva) y 154 (sobre la negociación colectiva)<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> Cfr. Representantes Valle Valdizán, García Bauer, Guerra Cahn, citados en GRAMAJO CASTRO, Juan Pablo, *op. cit.*, pp. 523-525.

<sup>16</sup> Los Convenios 87 y 98 son parte de los llamados Convenios Fundamentales de la OIT, que los Estados miembros se comprometen a respetar por el solo hecho de su pertenencia a la OIT y a la Organización Mundial del Comercio (OMC). En cuanto a la OMC, conforme las declaraciones de su Conferencia Ministerial de Singapur (1996) y Doha (2001).

El reconocimiento y protección de estos derechos también se ven reforzados por su inclusión expresa entre los compromisos que Guatemala ha adquirido como parte de algunos tratados comerciales. Por ejemplo, en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (DR-CAFTA), las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la OIT con relación a los principios y derechos laborales fundamentales, incluyendo el derecho de asociación y el derecho de organizarse y negociar colectivamente. En el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica, las Partes “reafirman sus compromisos de respetar, promover y desarrollar (...) los principios relativos a los derechos fundamentales, que son objeto de los Convenios Fundamentales de la OIT, a saber: a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva” (Artículo 286.1), comprometiéndose a implementar efectivamente en la práctica los Convenios 87 y 98, entre otros (Artículo 286.2). (Artículos 16.1, 16.8).

## V. EL CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo se aprobó en el poder legislativo el 8 de febrero de 1947, como Decreto 330, y fue entregado a los trabajadores por el ejecutivo en una marcha multitudinaria el 1º de mayo de aquel año. Su base constitucional fue la Constitución de 1945, surgida de la revolución democrática de 1944.

El Código de 1947 estuvo a cargo de una comisión legislativa integrada por Óscar Barrios Castillo, José Manuel Fortuny, Rafael Zea Ruano, Julio Valladares Castillo, Ponciano España Rodas, Francisco Guerra Morales, Constantino Duarte Villela y Víctor Manuel Gutiérrez, asesorados por Óscar Barahona Streber. Este último había trabajado en el código de su natal Costa Rica, por lo que el código guatemalteco siguió estrecha influencia del costarri-

cense<sup>17</sup>. Una comisión extraordinaria tuvo a su cargo la parte procesal, complementando la parte sustantiva previamente aprobada. Esta comisión tuvo los mismos integrantes que la anterior, salvo la adición del diputado Guillermo Fernández, con colaboración de Barahona Streber y el también costarricense Carlos María Campos Jiménez<sup>18</sup>. Los expedientes del Archivo Legislativo indican que el autor principal del proyecto fue Barahona<sup>19</sup>, quien en sus memorias relata que el presidente Juan José Arévalo solicitó personalmente su apoyo<sup>20</sup>. Barrios Castillo confirmó que Barahona fue el principal autor de la parte sustantiva desde el anteproyecto remitido por el Ejecutivo, mientras que él (Barrios) tuvo a su cargo la parte procesal<sup>21</sup>.

Ya desde los gobiernos revolucionarios, el Código fue objeto de algunas reformas. Su texto completo, con cambios adicionales, fue publicado como Decreto 1441 de 1961, ya bajo la Constitución contrarrevolucionaria de 1956. Aunque, formalmente, el Decreto 1441 introdujo reformas, fue presentado mediáticamente por el gobierno como un nuevo Código, resaltando la promoción del bienestar en vez de la lucha de clases, y la eliminación del co-

<sup>17</sup> Cfr. LINARES, Luis, *op. cit.*, pp. 173, 175; LÓPEZ LARRAVE, Mario, *op. cit.*, p. 10.

<sup>18</sup> Cfr. Archivo de la Secretaría del Congreso Nacional, Comisión de Economía y Trabajo, Expediente sin número, 1947, *Proyecto elaborado por Oscar Barahona Streber con base en el articulado ya aprobado por el Congreso – enero 1947. 2ª parte procesal, anteproyecto. Legajo que pertenece al Código de Trabajo*, Folios 8 y 9.

<sup>19</sup> Cfr. Archivo de la Secretaría del Congreso Nacional, Comisión de Economía y Trabajo, Expediente sin número, 1947, *Decreto Legislativo No. 330, Código del Trabajo, 8 de febrero de 1947, periodo extraordinario*, Folio 1.

<sup>20</sup> Cfr. PELÁEZ ALMENGOR, Óscar y VALLADARES VIELMAN, Luis Rafael, *Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, 1948 – 2014*, Guatemala, s/e, 2014, p. 32.

<sup>21</sup> Cfr. PELÁEZ ALMENGOR, Óscar y VALLADARES VIELMAN, Luis Rafael, *op. cit.*, p. 33.

munismo en el sindicalismo<sup>22</sup>. Para dar una idea del contexto histórico, vale mencionar que el Decreto 1441 se aprobó algunos días después de la invasión fallida a Cuba en Bahía de Cochinos, que contó con apoyo del gobierno guatemalteco; la misma edición del Diario Oficial que informa de su aprobación trae una nota según la cual exfuncionarios del gobierno de Jacobo Árbenz se encontraban en Cuba organizando una invasión a Guatemala<sup>23</sup>.

Entonces, en Guatemala hasta el número de Decreto con que se hace referencia al Código de Trabajo tiene resonancias históricas y simbólicas importantes<sup>24</sup>. A juicio del abogado Carlos

---

<sup>22</sup> Cfr. *Diario de Centro América*, 29 de abril de 1961, p. 1, 15.

<sup>23</sup> Cfr. 'Cruz Wer en Cuba', *Diario de Centro América*, 29 de abril de 1961, p. 1.

<sup>24</sup> Durante mucho tiempo, el uso oficial fue referirse al Código como Decreto 1441: Así lo llaman, por ejemplo, Decretos de reforma (como el 1618 de 1996, el 64-92 de 1992, el 18-2001 de 2001, y el 7-2017 de 2017, por mencionar solo algunos de diversas épocas) y ediciones impresas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como la conmemorativa de 2007, que señala: "El número de Decreto original del Código de Trabajo es 330; el Decreto Número 1441 constituyó una sustitución total del mismo". *Código de Trabajo, Edición Conmemorativa 60 Aniversario, 1947-2007*, Guatemala, Gobierno de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, p. 5, nota al pie 1, y la edición concordada de 2011. Cfr. *Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441, Edición rubricada y concordada con las normas internacionales del trabajo*, Guatemala, Gobierno de la República de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), Red de Asesoría Laboral de Centro América y República Dominicana (REAL CARD), Gobierno de Canadá a través del Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo de Competencias (HRSDC-Canada) y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (ACDI), 2011. En cambio, la edición oficial de 2020 lo titula Decreto 330 y sus reformas. *Código de Trabajo, Decreto 330 y sus reformas*, Guatemala, Gobierno de Guatemala, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Organización Internacional del Trabajo, 2020). Esta se publicó después de la edición hecha en 2017 por la abogada Lesbia Guadalupe Amézquita Garnica, quien incluyó un minucioso

Alberto Velásquez Calderón, el Decreto 1441 “fuera de algunas reformas cosméticas (...) es el mismo Decreto 330 (...) pero disfrazado de nuevo Código” por el gobierno de Ydígoras, con miras a obtener fondos del gobierno estadounidense bajo Kennedy<sup>25</sup>. En cambio, Mario López Larrave opinaba que el Decreto 1441 introdujo algunos aspectos positivos<sup>26</sup>, pero sin nuevas conquistas

---

historial de reformas concluyendo que “constituye un desacierto jurídico e histórico el identificar al Código de Trabajo como Decreto número 1441 del Congreso de la República toda vez que el Código de Trabajo sigue siendo el Decreto Legislativo Número 330”. AMÉZQUITA GARNICA, Lesbia Guadalupe, *Código de Trabajo, revisado, actualizado, confrontado, concordado, anotado y comentado*, 2ª ed., Guatemala, SERFOWEB, 2018, p. xvi. La edición de 2021 publicada por la Universidad Rafael Landívar, aunque lo encabeza como 1441, indica que “El número original del Decreto es 330, que sigue vigente; el 1441 solo introdujo reformas” [IZAGUIRRE NAVARRO, Honnell Osberto (comp.), *Código de Trabajo comentado*, Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Editorial Cara Parens, Instituto de Investigación y Estudios Superiores en Ciencias Jurídicas y Sociales, 2021, p. 3, nota al pie 1]. Una edición de 2024 lo titula Decreto 330, indicando que el 1441 lo modificó, pero fue prácticamente una sustitución, causando “una discusión sobre cuál es el verdadero número”. LAPOLA PÉREZ, Jennifer Magdanetti, *Decreto Número 330 Código de Trabajo, comentado, concordado y esquematizado*, 5ª ed., Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, p. 1, nota al pie 1, y s/n.

<sup>25</sup> VELÁSQUEZ CALDERÓN, Carlos Alberto, “Justicia laboral durante la época del Dr. Juan José Arévalo”, en *Revista Economía*, edición especial, Guatemala, Año XLIII, No. 165, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio-septiembre de 2005, p. 325.

<sup>26</sup> El autor menciona como ejemplos la derogación de muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570, con que el gobierno de Carlos Castillo Armas había favorecido a los patronos en desmedro de los trabajadores; la elevación a ley de doctrinas jurisprudenciales y prácticas tribunalicias favorables a los trabajadores; y la adecuación a Convenios de la OIT. Cfr. LÓPEZ LARRAVE, Mario, *op. cit.*, p. 15.

sustanciales para los trabajadores y conservando reformas procesales introducidas en 1956 que asimilaron los procesos laborales al formalismo civilista<sup>27</sup>.

En el Código de Trabajo guatemalteco, el titular del derecho de negociación colectiva es el sindicato, salvo las formas de negociación que se reconocen a coaliciones de trabajadores a través de consejos o comités ad hoc o permanentes (Artículos 214 literal a, 374, 375 y 376).

Los sindicatos tienen personalidad jurídica (Artículo 210) y pueden celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de una empresa (Artículo 214, literal a). Pueden ser de carácter gremial, de empresa o de industria, siendo el sindicato de empresa la forma sindical más común en la práctica (Artículo 215).

También puede haber consejos o comités ad hoc o permanentes de trabajadores no sindicalizados, compuestos por no más de tres miembros. Estos representan a un grupo coaligado o coalición de trabajadores, y están legalmente habilitados para plantear quejas o solicitudes al patrono, suscribir arreglos directos en definitiva o ad-referéndum, y promover conflictos colectivos de carácter económico-social (Artículos 374, 377).

Aunque el Código admite la existencia de comités permanentes de trabajadores no sindicalizados, en la doctrina y la práctica es usual distinguir entre el sindicato y el comité (o el grupo coaligado que representa) según el carácter permanente del primero y transitorio o temporal de los segundos<sup>28</sup>. Asimismo, en terminología se dice que los sindicatos celebran pactos colectivos de condiciones de trabajo, mientras los grupos coaligados suscriben

---

<sup>27</sup> Cfr. LÓPEZ LARRAVE, Mario, *op. cit.*, pp. 13-15.

<sup>28</sup> Cfr. FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *op. cit.*, p. 225; FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, *op. cit.*, p. 109; CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2648-2017, sentencia de 21 de noviembre de 2018.

convenios colectivos de condiciones de trabajo<sup>29</sup>, aunque también los sindicatos pueden suscribir convenios<sup>30</sup>.

La negociación colectiva es obligatoria para todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, cuando el sindicato lo solicite (Artículo 51).

También se puede negociar mediante un comité ad hoc o permanente, los que pueden emplazar colectivamente al patrono cuando sus demandas sean susceptibles de conducir a una huelga legal (Artículos 377). La negativa de negociar un pacto colectivo es susceptible de provocar una huelga<sup>31</sup>.

El emplazamiento colectivo en un conflicto económico-social conlleva advertir al patrono de que, durante su vigencia, no podrá tomar represalias contra los trabajadores ni impedirles el ejercicio de sus derechos, ni efectuar despidos sin previa autorización judicial. La violación de estas prevenciones hará al patrono incurrir en multas y, en caso de despidos no autorizados, también deberá reinstalar a los trabajadores afectados (Artículos 379, 380).

El Código define la huelga legal como la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores que constituyan la mitad más uno del total de los trabajadores en la respectiva empresa (no incluyendo los trabajadores de confianza y los representantes del patrono), que iniciaron su relación laboral antes de plantearse el conflicto, luego de agotados los procedimientos de conciliación, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente al patrono los intereses económicos propios de ellos y comunes al grupo (Artículos 239, 241). La huelga *legal* es, además, *justa*, cuando los hechos que la motivan son

---

<sup>29</sup> Cfr. FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *op. cit.*, p. 225; FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, *op. cit.*, p. 110.

<sup>30</sup> Cfr. FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *op. cit.*, pp. 221-222.

<sup>31</sup> CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 3066-2019, sentencia de 7 de noviembre de 2019.

imputables al patrono, por la negativa injustificada a celebrar un pacto colectivo u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder (Artículo 242).

El Artículo 242 también indica que la huelga es justa “por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo”. Sin embargo, actualmente el incumplimiento de pactos colectivos se tramita como un conflicto colectivo de carácter jurídico, en que no es posible dictar prevenciones ni llegar a la huelga. Esto tendría sentido en vista de la limitación constitucional sobre la huelga para fines económico-sociales, es decir, esa frase del Artículo 242 habría devenido inaplicable<sup>32</sup>. Sin embargo, según otro criterio, esto comportaría una desviación pues, siendo el pacto colectivo una ley convencional, el conflicto sigue siendo económico-social en virtud de su origen y, además, el proceso ordinario desprotege a los trabajadores y permite mayor dilación<sup>33</sup>.

El Artículo 386, en el articulado sobre conciliación, establece el conflicto colectivo de carácter jurídico por incumplimiento del pacto o convenio colectivo, pero también señala que “Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a inconformidad”. Esto origina un “conflicto colectivo extraordinario”, en que sí es posible la “huelga directa” o “huelga expedita”, es decir, sin agotar procedimientos de conciliación ni controles de legalidad formal<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> También susceptible de impugnación por inconstitucionalidad sobrevenida.

<sup>33</sup> Cfr. VELÁSQUEZ CALDERÓN, Carlos Alberto, *op. cit.*, p. 325-329; FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, *op. cit.*, p. 278, 309-310.

<sup>34</sup> Cfr. FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *op. cit.*, Tomo 1º, p. 443-444; Tomo 2º, p. 258-260; FERNÁNDEZ MOLINA, Luis, *op. cit.*, p. 309-310.

## VI. ALGUNOS CRITERIOS DE LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

Esta sección resume algunos criterios vertidos por la Corte de Constitucionalidad en casos relacionados con la negociación colectiva. Un examen detenido y crítico sobrepasa el enfoque de este trabajo, pero se espera que la enumeración sea útil para la práctica y la ulterior discusión académica. Algunos puntos se ilustran, además, con fallos de tribunales de la jurisdicción privativa laboral:

- Las autoridades judiciales y administrativas deben aplicar e interpretar todas las normas de modo que favorezca la negociación colectiva, no pudiendo limitarla mediante rigor formalista u otras razones<sup>35</sup>.
- La negociación colectiva debe realizarse de buena fe, mediante un proceso de concesiones mutuas, observando los lineamientos señalados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT<sup>36</sup>.
- La negativa a negociar un pacto colectivo es susceptible de provocar una huelga<sup>37</sup>. La calificación de qué otras circunstancias lo sean corresponde exclusivamente al juez, previo a admitir a trámite el conflicto colectivo de carácter económico-social<sup>38</sup>.
- La discusión sobre si la denuncia de un pacto colectivo cumple o no con requisitos legales es un conflicto colectivo de carácter jurídi-

<sup>35</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 5033-2018, sentencia de 18 de junio de 2020, y precedentes que invoca.

<sup>36</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 4178-2012, sentencia de 17 de octubre de 2013. Sobre el uso de los criterios del CLS en la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, véase las sentencias dictadas en expedientes 1363-2021, 5148-2021, 1186-2021, 4178-2012 y 2637-2017, 1363-2021, 5148-2021 y 1186-2021.

<sup>37</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 3066-2019, sentencia de 7 de noviembre de 2019.

<sup>38</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2380-2013, sentencia de 20 de marzo de 2014.

co, que debe tramitarse en juicio ordinario ante la jurisdicción privativa de trabajo, luego de agotada la impugnación administrativa<sup>39</sup>.

- La negociación corresponde al sindicato con mayor representatividad, determinada con base en los padrones de afiliados inscritos en la Dirección General de Trabajo. Un sindicato puede oponerse a un conflicto planteado por otro sindicato, invocando ser más representativo<sup>40</sup>.
- Un conflicto económico-social queda sin materia si se acredita haber suscrito un pacto colectivo con uno o más sindicatos de mayor representatividad<sup>41</sup>.
- El requisito de que haya más de una cuarta parte de trabajadores sindicalizados, para hacer obligatoria la negociación colectiva, no implica que el sindicato deba tener la aprobación de tal cantidad de trabajadores previo a negociar<sup>42</sup>.
- A diferencia de un sindicato, un comité de trabajadores no sindicalizados no está obligado a agotar la vía del arreglo directo, y puede plantear un conflicto colectivo directamente<sup>43</sup>. El agotamiento de la vía directa sí es obligatorio en el sector público<sup>44</sup>.

---

<sup>39</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1429-2017, sentencia de 14 de junio de 2017.

<sup>40</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 926-2009, sentencia de 3 de noviembre de 2009.

<sup>41</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 5863-2013, sentencia de 17 de julio de 2014.

<sup>42</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 5298-2018, sentencia de 16 de mayo de 2019.

<sup>43</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2380-2013, sentencia de 20 de marzo de 2014; Expediente 4482-2020, sentencia de 4 de noviembre de 2021.

<sup>44</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 3959-2022, sentencia de 8 de junio de 2023, y precedentes que invoca.

- El aviso de haber conformado un comité ad hoc o permanente sirve únicamente para efectos de comunicación administrativa, no como requisito para ejercer el derecho a la negociación colectiva<sup>45</sup>.
- Los trabajadores coaligados tienen libertad de elegir a sus representantes, hasta un máximo de tres. Los miembros del comité deben actuar siempre en forma conjunta<sup>46</sup> y demostrar la representatividad que invocan<sup>47</sup>.
- La protección derivada del emplazamiento colectivo favorece a todos los trabajadores, no solo a los miembros del comité o sindicato emplazante<sup>48</sup>. En consecuencia, toda terminación requiere autorización judicial, excepto la de trabajadores de confianza<sup>49</sup>.
- Cuando hay emplazamiento colectivo, los trabajadores pueden pedir su reinstalación solamente cuando fueron despedidos. Si lo que invocan es despido indirecto, deben promover un incidente de represalias<sup>50</sup>.
- El cese de un emplazamiento colectivo no tiene efecto retroactivo. Una reinstalación decretada cuando estaban vigentes las previsiones mantiene su validez y efectos<sup>51</sup>.
- Existen contiendas que ameritan ser negociadas con un sindicato por su nivel de afectación sobre la relación laboral, y otras

---

<sup>45</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2380-2013, sentencia de 20 de marzo de 2014.

<sup>46</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2635-2006, sentencia de 31 de enero de 2007.

<sup>47</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 4006-2019, sentencia de 24 de febrero de 2021.

<sup>48</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 7692-2023, sentencia de 9 de mayo de 2024, y precedentes que invoca.

<sup>49</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 3910-2023, sentencia de 15 de febrero de 2024.

<sup>50</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1363-2021, sentencia de 9 de noviembre de 2023.

<sup>51</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2282-2021, sentencia de 25 de mayo de 2021.

que, por ser imprevistas o accidentales, pueden negociarse con otras agrupaciones de trabajadores, como los consejos o comités previstos en el Artículo 374 del Código de Trabajo. Por tanto, es lícito que un juez solicite a un comité que acredite si existe o no un sindicato<sup>52</sup>.

- El juez puede requerir a una coalición que acredite ciertos aspectos para decidir sobre la admisibilidad de un conflicto económico-social, si son razonables y pertinentes. Lo son, en general, cuando pueden incidir sobre la viabilidad del conflicto<sup>53</sup>.
- La fase conciliatoria del conflicto colectivo inicia con la presentación del pliego de peticiones, momento desde el cual no puede interponerse recurso alguno contra lo decidido por el juez<sup>54</sup>.
- En un conflicto colectivo, los interesados pueden presentar inconformidades mediante la llamada “cuestión previa como punto de derecho”, que permite al juez analizar cuestiones insubsanables que afecten la esencia del conflicto y provoquen su terminación. Se tramita en la vía incidental<sup>55</sup>.
- Algunos puntos que pueden incidir sobre la viabilidad del conflicto son: (a) La delegación recibida para negociar; (b) La existencia de un sindicato; (c) La vigencia de un pacto colectivo<sup>56</sup>.

---

<sup>52</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2648-2017, sentencia de 21 de noviembre de 2018. La distinción entre materias que suelen ser objeto de negociación con una u otra forma de organización no es limitativa, es decir, no excluye que las coaliciones de trabajadores no sindicalizados puedan suscribir convenios con alcances equivalentes a los de un pacto colectivo. Cfr. FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *op. cit.*, p. 222-223.

<sup>53</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2648-2017, sentencia de 21 de noviembre de 2018.

<sup>54</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 3041-2021, sentencia de 14 de septiembre de 2021.

<sup>55</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 7005-2022, sentencia de 6 de junio de 2024, y precedentes que invoca.

<sup>56</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2648-2017, sentencia de 21 de noviembre de 2018.

- Si existe un sindicato, a éste compete exclusivamente la promoción de demandas sociales para negociar un pacto colectivo<sup>57</sup>.
- La vigencia de un pacto colectivo excluye la posibilidad de obligar al patrono a otra negociación (promover un conflicto económico-social), aun respecto de cuestiones no incluidas en el pacto. Pero no excluye que voluntariamente se hagan negociaciones adicionales<sup>58</sup>.
- El registro u homologación de un convenio o pacto colectivo no son requisitos esenciales para su validez ni su entrada en vigor<sup>59</sup>.
- No puede invocarse la falta de homologación de un pacto colectivo como circunstancia que haga viable negociar otro<sup>60</sup>.
- Un pacto colectivo mantiene vigencia si el negociado tras su denuncia aun no se encuentra homologado por la autoridad administrativa<sup>61</sup>.
- Aun habiendo pacto vigente y sindicato, podría ser viable un conflicto si un comité justifica que sus peticiones son sobre temas no pactados o para determinado grupo con especialidad distinta a las favorecidas por el pacto vigente<sup>62</sup>.

<sup>57</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1950-2008, sentencia de 26 de agosto de 2008; Expediente 2301-2018, sentencia de 18 de febrero de 2019.

<sup>58</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1664-2022, sentencia de 21 de mayo de 2024, y precedentes que invoca.

<sup>59</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2256-2010, sentencia de 15 de marzo de 2011.

<sup>60</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1950-2008, sentencia de 26 de agosto de 2008.

<sup>61</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1261-2024, sentencia de 6 de junio de 2024.

<sup>62</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 1950-2008, sentencia de 26 de agosto de 2008; Expediente 2648-2017, sentencia de 21 de noviembre de 2018; Expediente 2301-2018, sentencia de 18 de febrero de 2019; JUZGADO 14° DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, CONSTITUIDO EN TRIBUNAL DE

- Si un grupo coaligado pretende negociar aspectos no incluidos en el pacto vigente, debe acudir al sindicato mayoritario que lo suscribió<sup>63</sup>.
  - La naturaleza del vínculo entre los miembros de un comité y el patrono no puede alegarse como aspecto insubsanable para terminar un conflicto económico-social<sup>64</sup>.
  - No puede tramitarse una nulidad cuyo objeto sea corregir el conteo de votos para una declaratoria de huelga si, aun con dichas correcciones, seguiría habiendo mayoría para declararla<sup>65</sup>.
- Para determinar si hay mayoría para la legalidad de huelga, el número exigido se debe calcular sobre la totalidad de trabajadores que laboran, no sobre quienes efectivamente asistieron a la audiencia de recuento<sup>66</sup>.

Sin perjuicio de observaciones críticas sobre otros aspectos, es oportuno señalar que la Corte ha adoptado criterios contradictorios, oscilantes o poco claros sobre temas importantes como (a) en qué circunstancias sería admisible un nuevo conflicto económico-social, si ya existe un pacto vigente; (b) cuándo podría un comité negociar o promover conflicto si existe un sindicato; (c) los alcances de la homologación sobre la vigencia del nuevo pacto o del pacto denunciado. La jurisprudencia más reciente indica que la vigencia de un pacto excluye negociaciones obligatorias adicionales, aun sobre aspectos nuevos o distintos, y que la homo-

---

ARBITRAJE, Conflicto colectivo 01091-2009-547, resolución de 7 de junio de 2011.

<sup>63</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 4006-2019, sentencia de 24 de febrero de 2021.

<sup>64</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 7005-2022, sentencia de 6 de junio de 2024.

<sup>65</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 2331-2021, sentencia de 9 de septiembre de 2021.

<sup>66</sup> Cfr. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Expediente 3381-2021, sentencia de 3 de marzo de 2022.

logación es requisito para la vigencia. Pero estos temas seguirán causando litigios, siendo deseable que la jurisprudencia sea más clara, coherente y constante.

## VII. CONCLUSIONES

La Constitución guatemalteca reconoce la negociación colectiva, la libertad sindical y el derecho a la huelga, fortaleciendo su tutela mediante el reconocimiento de tratados internacionales con preeminencia sobre el derecho interno. Como parte de una transición que buscaba una apertura democrática, la Constitución de 1985 se abrió a la militancia política del sector trabajador organizado y abandonó restricciones a la libertad general de asociación, presentes en el constitucionalismo guatemalteco desde el segundo tercio del siglo XX.

En la práctica, persiste una discusión sobre la extensión del derecho a la huelga en cuanto a la distinción entre los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico-social. La Corte de Constitucionalidad, en ejercicio del amplísimo ámbito del amparo guatemalteco, ha pronunciado criterios de relevancia práctica en el tema, aunque es necesario su examen crítico para brindar mayor certeza en algunos aspectos.

La negociación colectiva y la libertad sindical son hoy, en Guatemala, temas de importancia no solo por su rango constitucional, sino además por constituir obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos y en el marco de tratados comerciales.

