

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA UTILIZACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN
SINDICAL Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO**

ANDREI VLADIMIR GONZÁLEZ ARTEAGA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2012

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**LA UTILIZACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN
SINDICAL Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE
TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANDREI VLADIMIR GONZÁLEZ ARTEAGA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luís Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. José Luis de León Melgar
Vocal: Licda. Floridalma Carrillo Cabrera
Secretario: Lic. Jorge Leonel Franco Morán

Segunda Fase:

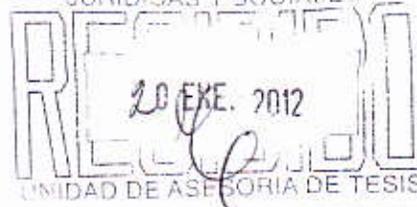
Presidente: Licda. Josefina Cojón Reyes
Vocal: Licda. Claudia Elvira González
Secretario: Licda. Dora Renee Cruz Navas

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis." (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licenciado Alexander Villeda
33av. 20-36 zona 7 Bosques de Linda Villa
Teléfono. 5204-5214

Guatemala, 20 de enero de 2012



Licenciado:
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.

Como Asesor de tesis del bachiller: **ANDREI VLADIMIR GONZÁLEZ ARTEAGA**; en la elaboración del trabajo titulado: **"LA UTILIZACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN SINDICAL Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO."** Por este medio manifiesto lo siguiente:

- a) El trabajo se enfoca en el análisis jurídico de la legislación laboral en cuanto a la regulación para establecer la existencia o limitación, en lo que concierne al uso de la Internet, para que se produzca la comunicación sindical a través del correo electrónico. Asimismo, la determinación de la problemática que presenta este tipo de comunicación, toda vez que dentro de las características especiales que posee el derecho laboral, aun no se emplea con frecuencia el correo electrónico como medio para comunicar información. Si bien es cierto, la legislación laboral regula el derecho y libertad de sindicalización, aún no se regula lo concerniente a la informática como medio de interrelación a nivel sindical.
- b) Los métodos y técnicas que han sido utilizados para la elaboración del trabajo comprenden: el jurídico y el sociológico; el primero se enmarca en lo relacionado con el desarrollo del tema objeto de la investigación, es decir, el análisis de la utilización del correo electrónico como vía de comunicación sindical, así como la regulación a nivel legal. En cuanto al método sociológico, este se aplicó en el estudio de la unidad de análisis, para establecer la percepción que poseen los miembros de las organizaciones sindicales, respecto a la temática formulada. En lo concerniente a las técnicas, se aplicó la investigación bibliográfica y documental. La primera, para la consulta de los principales teóricos del derecho laboral, procesal laboral y sindical; respecto a la técnica documental, se utilizó para obtener información a través de las fuentes de consulta.
- c) El aporte científico de la investigación deviene en las conclusiones valederas a las cuales se arribó, en virtud de la importancia de los sistemas de datos, lo cual incide en la marcha de las empresas, tanto públicas como privadas; situación que ha transformado en algo fundamental el uso de los medios informáticos, en especial, la Internet, a través de la cual se transmiten datos esenciales, situación que también es aplicable a los sindicatos y sus miembros.



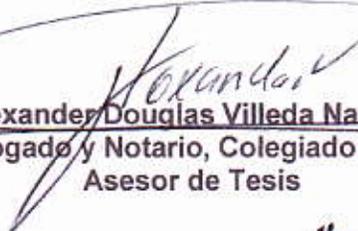
Licenciado Alexander Villeda
33av. 20-36 zona 7 Bosques de Linda Villa
Teléfono. 5204-5214

- d) En lo concerniente a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual literalmente dice: *"Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes su opinión al contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizados, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes"*. opino lo siguiente: El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es acorde con su desarrollo, tomando en consideración el aporte científico que se establece en cuanto al tema del uso del correo electrónico como vía de comunicación sindical. La metodología y las técnicas utilizadas han sido las adecuadas, en principio por el empleo del método jurídico, el cual se complementó con el sociológico. En el aspecto de las técnicas la bibliográfica y la documental, contribuyeron en la obtención del resultado del informe final. La redacción ha sido del todo afortunada, no incluyó cuadros estadísticos y en cuanto al aporte científico marca un importante avance en el análisis de esta nueva forma de comunicación sindical, la cual se aplica muy poco en el país, no obstante, ser una realidad del mundo informático. Las conclusiones manifiestan que la organización de los sindicatos promueve la comunicación entre sus afiliados, para determinar las acciones a seguir dentro del movimiento sindical; debido a que la actividad sindical se comunica a los afiliados a través de distintas formas, con el uso de la tecnología, también nace la posibilidad de que los agremiados puedan ser notificados a través del correo electrónico. Las recomendaciones guardan estrecha relación con las conclusiones. La bibliografía ha sido la adecuada en atención al tema desarrollado. Las modificaciones que se le han sugerido al bachiller, las ha tomado en consideración de forma oportuna. Por lo antes expuesto, apruebo el trabajo de investigación.

He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual se comprueba la hipótesis planteada conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito DICTAMEN FAVORABLE; con el objeto de que el mismo pueda continuar con el trámite de revisión correspondiente hasta su total aprobación, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Alexander Douglas Villeda Navichoque
Abogado y Notario, Colegiado 9,011
Asesor de Tesis

Licenciado
Alexander Douglas Villeda Navichoque
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

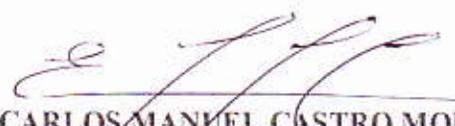
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de enero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **OTTO RENÉ GUERRA
MONTERROSO**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
ANDREI VLADIMIR GONZÁLEZ ARTEAGA. Intitulado: **"LA UTILIZACIÓN
DE CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN SINDICAL
Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.



Licenciado
Otto René Guerra Monterroso
Abogado y Notario

Colegiado No. 3503



7a. Avenida 15-41 "A", Zona 11. Colonia Mariscal
Teléfono: 2474-4344 - Celular: 5319-6612
Correo Electrónico: ottonov@hotmail.com

Guatemala, 7 de marzo de 2012

Licenciado:
Efrain Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



En atención al nombramiento que me fue conferido, en el cual se me designa como revisor de tesis del bachiller: **ANDREI VLADIMIR GONZÁLEZ ARTEAGA**, en la elaboración del estudio intitulado: **"LA UTILIZACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN SINDICAL Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO."** Habiendo procedido a revisar el trabajo, me dirijo con el objeto de referir lo siguiente:

- a) El estudio desarrolla el análisis jurídico del correo electrónico vía la Internet como medio para la comunicación sindical, la importancia que representa en la actualidad y la necesidad de regularlo en el Decreto 1441, el Código de Trabajo. Asimismo, se determina cuál es el grado de utilización del correo electrónico, y las facilidades que se brindan a los miembros de los sindicatos.
- b) El aporte científico de la investigación se configura en las conclusiones y recomendaciones a las que se arribaron, en el sentido que se logró determinar que la Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo establecen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, no siempre se cumple a cabalidad con dicho presupuesto, en virtud que se vulnera tal disposición y, en cierta medida se contrae la voluntad de los trabajadores, condicionando la libre asociación sindical y la forma de comunicarse. Por lo que se le recomienda al Estado de Guatemala que dé cumplimiento a las normas laborales de la legislación nacional, particularmente en lo que concierne a la libertad de sindicalización y que se deben crear sistemas de datos que faciliten la comunicación vía correo electrónico. Dando cuenta que las conclusiones y las recomendaciones buscan el objeto del tema y se denota que las acepciones son propias del estudiante y conllevan el verdadero objeto del tema del presente trabajo, a su vez se constato que la bibliografía consultada para la elaboración de la tesis es amplia y acorde a la esencia y fines de la investigación.

Licenciado
Otto René Guerra Monterroso
Abogado y Notario

Colegiado No. 3503



7a. Avenida 15-41 "A", Zona 11. Colonia Mariscal
Teléfono: 2474-4344 – Celular: 5319-6612
Correo Electrónico: ottonov@hotmail.com

- c) De acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, opino lo siguiente: El contenido científico y técnico del trabajo de tesis es congruente con su desarrollo, en virtud del aporte; mismo que se advierte en el informe final, en cuanto a la problemática que se presenta en el tema de la regulación de la existencia o limitación, en lo que concierne al uso de la Internet, para que se produzca la comunicación sindical a través del correo electrónico. La temática abordada se realiza de forma estructurada y técnica. La metodología y las técnicas utilizadas han sido las adecuadas. La redacción ha sido ajustada a los parámetros idiomáticos y reglamentarios. En cuanto al aporte científico marca un importante avance en la formulación de la importancia de los sistemas de datos, lo cual incide en la marcha de las empresas, tanto públicas como privadas; situación que ha transformado en algo fundamental el uso de los medios informáticos, en especial, la Internet, a través de la cual se transmiten datos esenciales, aspecto que también es aplicable a los sindicatos y sus miembros.
- d) En argumento de lo anterior, he procedido a revisar el trabajo en mención. Opino que se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del estudio; por lo tanto, emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de que se continúe con el diligenciamiento correspondiente.

Atentamente,

Lic. Otto René Guerra Monterroso
Abogado y Notario
Colegiado número 3503



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 31 de agosto de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ANDREI VLADIMIR GONZÁLEZ ARTEAGA, titulado LA UTILIZACIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO COMO VÍA DE COMUNICACIÓN SINDICAL Y SU NECESARIA REGULACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyre

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la oportunidad de ver realizado mi sueño, y por guiarme al momento de superar los obstáculos que surgieron en el transcurso de mi vida.
- A MI MADRE:** Olga Elizabeth Arteaga Zetino. Con todo mi amor, por ser más que solo una madre, por su amor incondicional, por su constante esfuerzo dando más de lo que podía y porque este logro no es mío sino de ella.
- A MI PADRE:** Dr. Víctor Manuel González Torres. Por sus consejos, por mostrarme en todo momento la diferencia entre lo bueno y lo malo, y por su apoyo incondicional para convertirme en el profesional que siempre quiso.
- A MI HERMANO:** Dr. Jeffrey Manuel González Arteaga. Por ser el ejemplo a seguir y darme la protección y apoyo que sólo un hermano mayor puede brindar.
- A MI HERMANITO:** Víctor Hans González Arteaga. Con amor fraternal.
- A MIS AMIGOS:** Beto, Adriana, Lorenzo, Claudia, Chito, Denise, por creer y compartir este sueño y estar a mi lado en todo momento.
- EN ESPECIAL:** A el Dr. Héctor Aqueche por sus consejos, enseñanzas y respaldo en todo momento, por su ejemplo y profesionalismo digno de admirar e imitar.



A: El licenciado Alexander Villeda (asesor de Tesis) por su orientación y respaldo en mi carrera, con el profesionalismo y el compromiso de ayudar que lo caracteriza.

A: El licenciado Otto René Guerra (revisor de Tesis) con agradecimiento por su orientación y valioso apoyo.

**A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS:**

Por darme la oportunidad de estar en sus aulas recibiendo los lineamientos necesarios para alcanzar mi triunfo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho del trabajo	1
1.1. Aspectos históricos del derecho laboral	3
1.2. Conceptos del derecho laboral	11
1.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala	13
1.4. Principios que informan al derecho laboral	15
CAPÍTULO II	
2. El contrato de trabajo	21
2.1. Conceptualización y definiciones	22
2.2. Caracteres del contrato de trabajo	27
2.3. Requisitos	28
2.4. Elementos personales, materiales y legales	30
2.5. Clasificación del contrato de trabajo	37
CAPÍTULO III	
3. Medios electrónicos	39
3.1. La informática	41
3.2. La cibernética	45
3.3. La Internet	49
3.4. El software	53
3.5. Seguridad informática	56



CAPÍTULO IV

4. La utilización de correo electrónico como vía de comunicación sindical y su necesaria regulación en el Código de Trabajo	59
4.1. Conceptualización	60
4.2. Aspecto legal.	70
4.3. Clasificación de los sindicatos	80
4.4. El correo electrónico.	84
4.5. El uso de los medios electrónicos a nivel sindical	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
BIBLIOGRAFÍA.	93

INTRODUCCIÓN

Se realiza el presente estudio, para analizar las circunstancias que condicionan la utilización del correo electrónico dentro de la información de los miembros de los sindicatos, particularmente el de los trabajadores, así como la libertad que existe, conferida por los patronos para el libre ejercicio de los derechos sindicales.

Los supuestos que han servido de base para realizar la investigación del trabajo de tesis, se fundamentan en las consideraciones del daño que se produce a las relaciones sindicales al no permitirse y facilitarse la comunicación por medio del correo electrónico.

La hipótesis formulada se comprobó, en el sentido que la asociación profesional puede constituirse de conformidad con los requisitos exigidos por el Código de Trabajo y las normas internacionales de trabajo, las cuales permiten a trabajadores y patronos ejercer la actividad sindical, es decir, la creación de instituciones de defensa de los intereses, pudiendo utilizar para el efecto los recursos informáticos, en concreto, el correo electrónico.

Dentro del tema de la legislación guatemalteca, específicamente a nivel del derecho laboral, se regula lo relacionado con la sindicalización, tanto a nivel patronal como de los trabajadores. La Constitución Política de la República, el Código de Trabajo, las leyes en materia laboral, así como los tratados internacionales en materia de trabajo; regulan la libertad de asociación sindical.

La legislación guatemalteca establece el derecho de todo trabajador o patrono a la libre sindicalización; es decir, el procedimiento por el cual en forma asociada pueden defenderse los derechos y proteger los intereses.

En dicho contexto, la organización sindical promueve la comunicación entre sus afiliados, para determinar las acciones a seguir dentro del movimiento sindical. Debido

a que la actividad sindical se comunica a los afiliados a través de distintas formas, con el uso de la tecnología, también nace la posibilidad de que los agremiados puedan ser notificados a través del correo electrónico.

La importancia del estudio, radica en establecer la existencia o limitación, en lo que concierne al uso de la Internet, para que se produzca la comunicación sindical a través del correo electrónico. Asimismo, se pretende determinar cuál es el grado de utilización del correo electrónico, así como las facilidades que se brindan a los afiliados.

El contenido del presente trabajo lo integran cuatro capítulos. En el capítulo primero se desarrollan los aspectos generales del tema del derecho de trabajo, conceptos, categorías y fundamento legal; en el segundo se analiza lo relacionado con el contrato de trabajo, las definiciones, caracteres, elementos y el aspecto del Código de Trabajo; en el tercero se estudia el tema de los medios electrónicos, particularmente la Internet; y, en el capítulo cuarto se estudia el tema central de la investigación, es decir, el uso del correo electrónico como vía de comunicación sindical y la necesidad de regularlo a nivel de las normas ordinarias de trabajo.

Los métodos utilizados para el desarrollo de la investigación básicamente han sido dos: en primer lugar el jurídico, dada la naturaleza de la investigación y, en segundo lugar el método deductivo, tomando en consideración lo extenso del problema objeto de estudio.

La técnica utilizada fue la bibliográfica y el uso de referencias legales, las cuales han contribuido para la elaboración del presente estudio.

Singular problemática presenta este tipo de comunicación, toda vez que dentro de las características especiales que posee el derecho laboral, aún no se emplea con frecuencia el correo electrónico como medio para comunicar información. Si bien es cierto, la legislación laboral regula el derecho y libertad de sindicalización, aún no se regula lo concerniente a la informática como medio de interrelación a nivel sindical.



CAPÍTULO I

1. El derecho del trabajo

Como punto de referencia para llevar a cabo el estudio, conviene desarrollar las directrices que fundamentan el marco teórico de la investigación, es decir, la utilización del correo electrónico como medio de comunicación en la organización sindical, así como la necesidad de establecer su regulación en el Código de Trabajo guatemalteco.

Para ello, debe en principio hacerse referencia a lo que constituye el derecho de trabajo, dentro del cual se encuentra la organización sindical, como un logro de la clase trabajadora. Así, en el ámbito del derecho laboral especiales situaciones convergen, las cuales generan en la mayoría de casos controversias. Las normas del derecho sustantivo de trabajo reglan las relaciones obrero-patronales, estableciendo toda una serie de enunciados de observancia obligatoria.

De acuerdo al ordenamiento jurídico guatemalteco, es el Código de Trabajo quien regula dichas relaciones, pero siempre atendiendo a lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala y apoyándose en los tratados y convenios internacionales en materia de trabajo, toda vez éstos hayan sido aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala.

Cuando surgen las controversias en la relación de trabajo, éstas deben ser dirimidas ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y es aquí donde juega



un papel preponderante el conjunto de normas adjetivas o procesales, las cuales establecen los mecanismos para acudir a ejercer la pretensión procesal.

Cabe mencionar que en Guatemala, en un mismo cuerpo legal se encuentra desarrollada tanto la parte sustantiva como la adjetiva, pero ello no obsta para accionar ante los tribunales de justicia, puesto que se cuenta con un proceso ordinario laboral con cada una de sus etapas bien definidas, así como los recursos procesales.

Precisamente dentro de la integración de las normas jurídicas, el Artículo 15 del Código de Trabajo establece: "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo a los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común."

En el presente trabajo de investigación, el punto central gira en torno a lo que es el aspecto sustantivo del derecho de trabajo, base fundamental para establecer los principales postulados en las distintas relaciones obrero-patronales que se generan con ocasión del trabajo.

Precisamente, por el origen de dichos aspectos, es fundamental abordar el desarrollo del tema desde la perspectiva de las fuentes históricas del trabajo, las

cuales constituyen la esencia que determina el derecho de trabajo propiamente dicho, como una rama de las ciencias jurídicas.

Bajo ese orden de ideas, analizar los aspectos históricos del trabajo, facilita la comprensión del derecho de trabajo, tanto en el aspecto sustantivo como el procesal; así como cada una de las categorías principales que conforman ésta rama del derecho público.

Dada la extensión del tema de la historia del trabajo, solamente se hará mención de las principales etapas a lo largo de su desarrollo, para estar en condiciones de una mejor comprensión del origen del derecho de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo.

Por ello, en primer término se analizarán los aspectos relacionados con la prehistoria, la evolución de los distintos elementos de los cuales se valió el hombre para poder desarrollar una actividad coordinada y metódica que le permitió transformar y desarrollar su entorno; pasando por los aspectos históricos propiamente dichos, hasta la conformación del trabajo tal como se conoce hoy en día.

1.1. Aspectos históricos del derecho laboral

El autor Luis Fernández al abordar el tema del derecho laboral establece: "Se da una época anterior al surgimiento del derecho laboral, en dicha etapa cabe destacar el

funcionamiento de los gremios. Eran entidades que variaban según la localidad y el momento, pero que tenían en común las características de mutualista y monopolista. Mutualista, en tanto se procuraba el bienestar y la asistencia entre todos sus miembros; constituía una especie de seguro de accidentes y aun de vida; en caso de desgracia los compañeros acudían en ayuda del afectado y adicionalmente acostumbraban un fondo comunal destinado a emergencias de sus miembros.

En cuanto al monopolio, los gremios dejaron marcada su impronta en la forma en que se reguló la actividad económica por varios siglos. Cada gremio era el único titular de su respectiva actividad con exclusión legal, de cualquier otro interesado. Cualquier persona que quisiera desarrollar un arte u oficio, debía pasar necesariamente por el filtro del sistema jerárquico gremial; por lo mismo incorporarse en un gremio iniciándose como aprendiz, para sucesivamente acceder a los estados superiores: compañero, oficial y maestro. No se podía irrumpir directamente en el mercado de bienes y servicios, ya que éstos estaban dominados rígidamente por el sistema gremial. Por otra parte imponían o incidían directamente en los precios, ya que en algunos rubros eran de hecho los únicos proveedores de bienes y servicios.”¹

Asimismo, el autor referido añade lo siguiente: “Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada una de las culturas en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

¹ Fernández, Luís, *Derecho laboral guatemalteco*, pág. 67.

Aisladas referencias se tiene de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma. La esclavitud dominaba el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad; es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral. Fue producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, sobre todo, de aquellos trabajos de baja categoría. Pero era por definición un trabajo forzado y el trabajo como hoy se conoce, es en principio un acto de libre voluntad entre las partes.²

No es mucho lo que se puede hablar de la normativa jurídica del trabajo antiguo; en primer lugar porque no estaba configurado tal como se conoce en estos días, así como tampoco lo guiaban los principios tutelares ahora vigentes; y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto.

En la Edad Media prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía un inmenso grupo de ciudades pequeñas, independientes entre sí, y cada una tenía sus artesanos y su clientela: se agruparon en asociaciones que se llamaron guildas, corporaciones o gremios.

² Ibid, pág. 67.

En dicho contexto el autor citado establece: "Las asociaciones de artesanos tenían un marcado carácter monopolista y mutualista. Eran monopolio en el sentido que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara, ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz. Era a su vez un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedades o accidentes. Se da aquí el antecedente embrionario de dos instituciones que hoy día renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades -colegio de médicos, colegio de abogados, cámaras de periodistas-, y la previsión social por el otro."³

"Cuando la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral. Los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros, y éstos en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores."⁴

³ Ibid, pág.68.

⁴ Ibid, pág. 69.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del derecho natural que preconizaba una libertad absoluta para las actividades del hombre, entre las que se incluían las actividades económicas, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

"Son muchos los factores que influyeron para la iniciación de la lucha, de ello se extrae que uno de los primeros efectos de la Revolución Industrial fue el tránsito del taller a la fábrica, de la producción llevada a cabo en una unidad económica pequeña y un número ilimitado de compañeros u oficiales y de aprendices, a la producción en la fábrica, en donde se amontonaban decenas o centenares de obreros. Fue ahí, en esas grandes aglomeraciones de hombres, donde se gestó la rebeldía contra la injusticia, consecuencia de un murmullo y de las conversaciones y de la contemplación de los accidentes, cuya causa eran las máquinas.

El segundo de los factores, es la aparición y crecimiento del movimiento obrero, sin duda alguna el factor fundamental. Desde los orígenes del movimiento obrero, conocedor de la existencia de la ley fundamental de la historia, entendió que se trataba de una lucha total, en la que nada tenía que esperar de su enemigo, que era la burguesía y de su cómplice, el Estado. La batalla del trabajo de aquellos primeros años se propuso un doble objetivo: un fin inmediato, condición

indispensable para el triunfo, la conquista de las fortalezas que tenían como lemas la negación de las libertades de coalición, de sindicalización y de huelga."⁵

"Los primeros cincuenta años del siglo XIX integran una etapa muy dura en el movimiento obrero y en el derecho del trabajo, una denominación que corresponde primeramente a la lucha sindical, pero pertenece también al derecho del trabajo, porque se luchaba por los ideales, pues las libertades sindical, de huelga y de negociación y contratación colectivas, eran su finalidad inmediata, la condición para que pudiera nacer el derecho sustantivo.

Entre 1914 y 1918 se dio una transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del Siglo XIX; los trabajadores se impusieron al Estado y lo obligaron a superar la legislación obrera, lo que a su vez produjo un derecho del trabajo de nuevo prototipo. Los trabajadores de los Estados en guerra con los imperios centrales, lanzaron desde 1914 la idea de que en el tratado que pusiera fin a la lucha, se incluyeran las normas fundamentales para la protección futura de los trabajadores.

En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente inmediato del Tratado de Versalles. Finalmente, la fuerza de las organizaciones obreras logró que la sesión del 25 de enero de 1917, designara una comisión de trabajo.

⁵ Marx, Carlos, *El capital*, pág. 237.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo en una de las últimas sesiones de la Conferencia de la Paz; su funcionamiento fue inmediato, pues su primera conferencia inició las sesiones en la ciudad de Washington el 29 de octubre de 1919.”⁶

La Declaración de de los Derechos del Trabajo, divulgada en Europa, contemplaba al derecho colectivo, las libertades sindicales, la negociación y contratación colectivas, la huelga y además, los consejos de empresa y económicos, adoptados en varias naciones, y cuya función pretendía dar oportunidad a los trabajadores para participar en la administración de empresas.

El derecho individual de trabajo recogió todas las instituciones básicas, lo que permitió al derecho alemán de aquellos tiempos, constituir la legislación más progresista de aquellos de su época. La seguridad social partió de la protección a la maternidad y de la educación y previsión, para llegar a la preservación de la salud y de la vida del hombre, cuando los riesgos de la actividad laboral y de la vida provocan la imposibilidad de trabajar.

La Constitución de Weimar, y en general, el derecho del trabajo de aquellos años, creó en Europa el principio de la igualdad jurídica del trabajo y el capital. Como consecuencia natural, en todos los pueblos de Europa surgió un intenso fervor legislativo, que se concretó en Francia, entre otros Estados, en una recopilación a la que se dio el título de Código de Trabajo.

⁶ Ibid, pág. 238.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, la Organización Internacional del Trabajo expresó lo siguiente: "La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la carta constitutiva de la organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera sino sobre la base de la justicia social." La Carta de la Naciones Unidas, proclamada en San Francisco el 26 de junio de 1945 señaló el deber de la Organización de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, proclamada el 10 de diciembre de 1948, recogió los principios generales fundamentales del derecho del trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

"De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuenta con fuentes certeras y específicas que puedan informar con mayor precisión. En los albores de la época colonial se daban abundantes abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, de cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que refleja el poco aprecio que para algunos mereció el indígena. Instituciones como la Encomienda o el Repartimiento, son tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el obispo Francisco

Marroquín o Fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor trato del indígena.”⁷

“Las famosas Leyes de Indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los abusos que sus súbditos cometían en estos lugares. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada laboral de ocho horas. Si bien es cierto, su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral que se implementaría siglos después. Pero la verdadera evolución del orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica. De esa época a la fecha, poco más de un siglo ha sido testigo del surgimiento, crecimiento y posicionamiento del actual derecho de trabajo.”⁸

1.2. Conceptos del derecho laboral

De acuerdo a lo que la doctrina establece, se pueden mencionar las definiciones siguientes:

“Preferentemente llamado por algunos autores derecho laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, el que tiene por contenido principal la

⁷ Fernández, Ob. Cit; pág. 72.

⁸ Ibid, pág. 73.

regulación de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y empresarios, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Además comprende el derecho del trabajo, garantía contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.

Derecho en el trabajo, reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad, el derecho de trabajo, salario contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo. Derecho después del trabajo, previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales. Derecho colectivo del trabajo, sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje."⁹

"Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio entre los factores en juego mediante la realización de la justicia social."¹⁰

⁹ Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 345.

¹⁰ De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano de trabajo*, pág. 140.

"El Derecho de trabajo en su acepción de rama jurídica, puede definirse como el conjunto de normas que estructuran el trabajo subordinado y que regulan, ordenando hacia la justicia social, armónicamente las relaciones derivadas a su prestación y la proporcional distribución de los beneficios alcanzados por su desarrollo."¹¹

1.3. Regulación del derecho laboral en Guatemala

En el ordenamiento jurídico guatemalteco, entre las normas, sobre todo a nivel ordinario que han regido lo relacionado con el trabajo se puede mencionar las siguientes: El Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 de fecha tres de abril de 1977. La Ley de Trabajadores. Contenía algunas normas relacionadas con la subordinación del trabajo, pero no llegó a constituir un Código que comprendiera todos los aspectos relacionados con el tema laboral. Básicamente fue un reglamento aplicable a los dueños de fincas y a sus jornaleros, debido a que en aquella época el principal cultivo de Guatemala era el café y por consiguiente, requería una regulación legal en concreto. Por ello, parecía que las disposiciones laborales casi exclusivamente contemplaban estos temas.

El Decreto 669, denominado Ley Protectora de Obreros Sobre Accidentes de Trabajo, la cual fue emitida el 21 de noviembre de 1906, dicha ley se puede afirmar, constituyó uno de los primeros indicios de lo que en la actualidad se conoce como previsión social.

¹¹ De Buen, Néstor, *Derecho laboral*, pág. 123.

La Ley del Trabajo, emitida en 1926, la cual puede mencionarse como el primer Código Laboral, puesto que esta ley contemplaba la gran mayoría de instituciones que conforman el derecho laboral. Entre las instituciones que contemplaba dicha ley se pueden mencionar; el salario, la jornada de trabajo compuesta de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana, el descanso semanal, la protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre trabajadora, la jornada extraordinaria de trabajo. En cuanto al aspecto procesal contenía un esquema del procedimiento colectivo.

Con la Revolución de 1944, fue posible emitir el primer Código de Trabajo, éste incluía importantes avances en materia laboral, como la previsión social, el derecho de huelga de los trabajadores. Con la contrarrevolución, se operaron otro tipo de cambios y por consiguiente se emitió un nuevo Código de Trabajo, bajo el Decreto 1441, el cual se encuentra vigente.

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, fue el primer texto legal que surgió con disposiciones relativas al trabajo y previsión social, con instituciones jurídicas de garantías sociales y protección al trabajador. Dicha Constitución sirvió de base para la emisión del primer Código o ley ordinaria, directamente dirigida a normar las relaciones derivadas del trabajo y el capital, siendo éste el Decreto 330 del Congreso de la República, el cual entró en vigencia el uno de mayo de 1947.

1.4. Principios que informan al derecho laboral

Previo de desarrollar cada uno de ellos, tanto legal como doctrinariamente, conviene establecerle el significado de los principios. "La palabra principio proviene del latín principium, primum, capuz; lo cual significa primero, cabeza, fundamento de una doctrina o materia."¹²

Con relación al aspecto legal, el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, establece los principios reguladores del derecho laboral guatemalteco.

En dicho considerando, se establecen los principios de la forma siguiente: "Considerando: que esas características ideológicas del derecho de trabajo y, en consecuencia, también las del Código de Trabajo, por ser éste una concreción de aquél, adaptadas a la realidad de Guatemala, se pueden resumir así:

- a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b) El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

¹² Real Academia Española, Diccionario de la Real Academia Española, pág. 987.

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores desiguales de orden económico-social.
- d) El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- e) El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera

de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.

- g) Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales pronta y cumplida, y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral. Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

De la forma antes descrita, el Código de Trabajo guatemalteco establece en forma enunciativa los principios que deben informar al derecho de trabajo, para hacerlo eficiente, de tal manera que se cumpla con los objetivos que inspiraron la legislación laboral.

En doctrina, lo relacionado con los principios del derecho de trabajo, se puede establecer en los términos siguientes:

- a) Principio de tutelaridad: El trabajador está en una situación de desventaja en relación al patrono, esta desventaja se puede percibir en la mayoría de los casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consciente de esta situación trata, a través de la ley

estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

En relación a éste principio, no ha faltado quien exprese que viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho de trabajo en éste caso, no puede ver únicamente personas como establece el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y, establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

“La protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solamente es el germen en sus orígenes, sino que también es su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta contra excesos y abusos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo. A tal punto han llegado los alcances de la tutelaridad, que un grueso sector de la doctrina considera que el derecho laboral es, un derecho de la clase trabajadora, en cuanto brinda exclusivamente al trabajador una serie de instrumentos de lucha frente al empleador.

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a cumplir un papel nivelador, de compensador de las deficiencias de la parte económicamente débil."¹³

- b) Principio de garantías mínimas: El derecho de trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales deben proteger la relación laboral. Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Se considera que estas normas son protectoras del trabajador, en virtud que éste es la parte más débil de la relación laboral y, por esa razón las normas tienden a protegerlo en contra del capital.
- c) Principio evolutivo: Porque se encuentra en constante cambio. El derecho laboral se encuentra impregnado de una dinámica muy característica, que se deriva de su permanente vocación de proteger al trabajador. El derecho laboral es un derecho cambiante, que está llamado a modificarse a cada instante, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.
- d) Principio realista y objetivo: Realista. Porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Objetivo: porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que

¹³ Ibid, pág. 4.

con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

- e) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo pueda cumplir con su cometido, debe ser aplicado en forma coercitiva, esto es, debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdo contractuales, caso contrario, este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

- f) Principio de sencillez: Este derecho debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación, ello sin perjuicio de su sustentación jurídica, ni de los requisitos formales básicos. Este principio se materializa con mayor relevancia en el derecho procesal del trabajo, en donde se invoca constantemente en beneficio de esa gran mayoría laboral. No se trata de que el derecho de trabajo sea anti-formalista, más bien es, poco formalista.

- g) Principio conciliatorio: A pesar de los intereses encontrados entre el patrono y el trabajador, el derecho de trabajo pretende reducir esas diferencias, al punto de tratar de conciliar cualquier situación de desavenencia que se presente con ocasión del trabajo. Especial y gran importancia poseen los principios del derecho de trabajo, por lo cual su consideración es indispensable; ya que ejercen una función orientadora y por lo tanto su observancia es obligatoria para tratar de prevenir los conflictos laborales o solucionar los ya iniciados.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo configura la base del presente capítulo, por lo tanto, se establecerán los aspectos legales y doctrinarios que lo determinan, sus definiciones, elementos características, y en general las implicaciones que conlleva.

Téngase en cuenta que el Artículo 18 del Código de Trabajo guatemalteco preceptúa que es el contrato individual de trabajo. "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona -trabajador-, queda obligada a prestar a otra -patrono-, sus servicios personales, o a ejecutar una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos, y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato. La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de

índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código.”

En el desarrollo del tema se hará referencia a lo que concierne al contrato de trabajo individual; de manera específica el contrato de trabajo a plazo fijo.

2.1. Conceptualización y definiciones

La expresión contrato de trabajo no figura en los códigos de la pasada centuria, sino que lo más aproximado a dicha denominación era la figura del arrendamiento o locación de servicios. La terminología laboral exclusiva, luego de haberla lanzado los economistas, se adopta oficialmente en Bélgica, en la Ley del 10 de marzo de 1900.

El ejemplo fue seguido rápidamente por Francia y por suiza, países que la incorporaron a su Código de Trabajo y a su Código Federal de las obligaciones, respectivamente.

Luego de la Primera Guerra Mundial y sobre todo de la Segunda, el tecnicismo se ha afirmado en la legislación positiva.

En cuanto a la doctrina y como es habitual, los pareceres se encuentran divididos. El trabajo es el objeto del contrato y ningún otro se designa por su objeto. Es decir que, sin desconocer la exactitud técnica de los reparos formulados, hay que rendirse a la

realidad de que la expresión contrato de trabajo es ya perfectamente precisa y aceptada por la mayoría de los laboristas y de los legisladores de la especialidad.

El contrato individual de trabajo, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona, queda obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente.

Es el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas.

"Más técnicamente cabe definirlo así: aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por lo tanto una de las partes -patrono- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra, denominada el trabajador."¹⁴

Se reúne en la definición la tesis del contrato de trabajo con la de la relación de trabajo, en el sentido de prestación de servicios supuestamente sin vínculo contractual, y se exige:

- a) Que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales.

¹⁴ *Ibid*, pág. 351.

- b) Que posean índole económica, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio.
- c) Que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sea en dinero, en especie o mixta.
- d) Que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla.
- e) Que dicha actividad revista carácter profesional.
- f) Que exista dependencia o dirección, que se corresponda con la subordinación en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple con la función laboral, entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.

Para la doctrina el contrato de trabajo es: "Una convención por la cual una persona -trabajador, empleado, obrero-, pone su actividad profesional a disposición de otra persona, -empleador, patrono, dador de empleo, principal-, en forma continuada a cambio de una remuneración."¹⁵

"En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos de los trabajadores. Esas normas por afectar al orden público, no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por los contratantes. Esto es lo que con más propiedad puede llamarse contrato individual de trabajo, que

¹⁵ Ibid, pág. 238.

puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien, esta segunda forma es la más frecuente."¹⁶

"El contrato de trabajo como institución, tiene, en lo laboral, una significación especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo y relación de trabajo.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral, de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica.

Según ello, si el derecho laboral ha venido incorporando el término contrato, ha sido por las deficiencias propias de una nueva rama jurídica que, por sus precarios inicios, tomaba prestadas figuras de su rama matriz.

Sin embargo, en su afán de resaltar la independencia de sus principios y de sus instituciones, las señaladas corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo.

¹⁶ Ibid, pág. 240.

Sobre todo, porque el contrato de trabajo tiene una innegable raigambre civil, esto es, contractual; en cambio, la relación de trabajo tiene marcado contenido publicista. Ello explica el interés de eclipsar la figura del contrato resaltando por el contrario lo que es la relación laboral.¹⁷

“En esta discrepancia se repite nuevamente la pugna ideológica que nace de las raíces propias del derecho laboral, esto es, el encuentro de la corriente que considera al derecho laboral como una rama del derecho público y por los mismo debe, en la posibilidad de sus actuaciones, intervenir con fuerza coactiva limitando en su medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho laboral debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual.

Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato de trabajo como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho laboral viene a ser una intromisión a veces abusiva, en la esfera particular.

Es por ello que los anti-contractualistas relegan a un segundo plano las formalidades del contrato, dando prioridad al hecho mismo de la prestación del trabajo, a la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena con el

¹⁷ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 85.

sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.”¹⁸

2.2. Caracteres del contrato de trabajo

De acuerdo al autor Fernández, dentro de los aspectos que configuran el contrato de trabajo se encuentran principalmente los siguientes:

- a) “Es consensual: por perfeccionarse por el simple consentimiento de las partes contratantes, patrono-trabajador.
- b) Bilateral o sinalagmático: por la reciprocidad de derechos y obligaciones entre las partes.
- c) A título oneroso: por la finalidad lucrativa, por la finalidad que ambas partes persiguen, el patrono con la producción o el servicio que se le presta y el trabajador con la retribución que por ello percibe.
- d) Nominado: por su notoria designación, sobre todo legal, cual contrato de trabajo.
- e) Principal: por cuanto no depende de otro contrato para surgir a la vida jurídica y, porque por sí sólo se perfecciona y subsiste independientemente de otro tipo de contratación.
- f) No es solemne: al menos, en el concierto individual, ya que los pactos colectivos de condiciones de trabajo ofrecen otra fisonomía en la mayoría de los ordenamientos positivos.
- g) De tracto o cumplimiento sucesivo: dado que la relación laboral se caracteriza precisamente por su reiteración, contra la instantaneidad o tarea única que da

¹⁸ Ibid, pág. 86.

fisonomía a prestaciones similares materialmente, aunque no en cuanto al vínculo, como el arrendamiento de obra y el contrato de empresa.”¹⁹

2.3. Requisitos

Los principales requisitos que se deben cumplir en relación con el contrato individual de trabajo se expresan en las literales siguientes.

- a) “Capacidad de las partes: la cual es diferente de la doctrina establecida por la legislación civil, por cuanto el obrero contrata sus servicios antes de ser mayor de edad; se aprecia como norma general que a los dieciocho años el individuo es capaz para contratar la prestación de sus servicios.
- b) Consentimiento: es decir, la anuencia que existe entre el patrono y el trabajador para iniciar la relación laboral.
- c) Objeto: de una parte el trabajo que se presta o utiliza y, de otra, el salario que se abona por la cesión de actividad.”²⁰

Son varios los requisitos que hacen relación con este contrato, donde predomina, de manera efectiva, el intervencionismo estatal; de tal modo que casi todo él queda regido por disposiciones legales.

¹⁹ Ibid, pág. 87.

²⁰ Ibid, pág. 90.

Se ha reducido en extremo la autonomía de la voluntad, y por lo tanto, la libertad contractual que campeaba soberana sobre una supuesta igualdad al pactar patrono y trabajador. Los elementos mencionados no son imprescindibles en su conjunto, según apreciación de la doctrina y de la jurisprudencia en sectores amplios de los autores y de la judicatura.

Sin exclusividad en ciertos casos, a falta de toda estabilidad en otros y, hasta sin profesionalidad en algunos, cabe un nexo contractual de carácter laboral.

De todas formas, aislados o en grupo, los elementos anotados configuran base propia del contrato de trabajo, por otorgarle su fisonomía genuina a la prestación de los servicios, al margen del derecho de trabajo cuando se desempeñan sin dependencia ni dirección alguna.

A más de los expresados requisitos se señalan otras notas como privativas del contrato de trabajo.

Así la colaboración; también la actividad personal del trabajador, que constituye el contenido contractual y, por último el salario o retribución para el prestador del servicio.

En cuanto a la jornada de trabajo, la circunstancia de existir contratos que se basan en la producción y no en la sujeción temporal, desvirtúa lo imperativo de dicho elemento.

2.4. Elementos personales, materiales y legales

Cada uno de los elementos que conforman el derecho laboral, constituyen los pilares sobre los cuales descansa ésta disciplina jurídica, y por lo tanto, merecen un análisis tanto a nivel doctrinario como legal.

Tomando en consideración que la parte que se analiza en el presente trabajo es la sustantiva, obligatorio es el desarrollo de las categorías que conforman el derecho laboral.

Por lo tanto, partiendo de una base teórica, se establece la relación legal que existe.

a) Trabajador:

Uno de los conceptos básicos en el derecho del trabajo lo representa el trabajador, no solamente a nivel de la mera teoría; en la práctica, es uno de los motores indispensables para el proceso de producción.

Por lo tanto, la conformidad que éste pueda tener respecto a la relación de trabajo, será base fundamental para mantener en armonía la actividad laboral.

A nivel legal en el Artículo tres del Código de Trabajo se establece lo que es trabajador. "Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios

materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

En términos generales, es trabajador toda persona que realiza una actividad en relación de dependencia, esto es, todo individuo que labora. Se trata de un criterio demasiado amplio que poco aporta para un estudio jurídico. El trabajador es la persona física que presta a otra, física o abstracta, un trabajo personal subordinado.

b) Patrono

El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo dos determina lo que es patrono: “Patrono. Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”

El autor Chávez al referirse al tema establece: “Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.”²¹

Ossorio sostiene por su lado: “Persona física. Aunque el concepto cabe aplicarlo a las personas jurídicas, que en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente valiéndose de otras personas.”²²

²¹ *Ibid*, pág. 123.

²² Ossorio, *Ob. Cit*; pág. 731.

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso, debe ser civilmente capaz, es decir, mayor de edad y en goce pleno de sus facultades y derechos. En el segundo caso, la personalidad debió ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil.

c) Relación laboral

En igual forma, la relación laboral se regula de forma taxativa en el Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 19: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo."

“Representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores como, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquel es el contenido del contrato, y éste, su continente.

Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo.”²³

d) Salario

Al igual que con otros conceptos fundamentales del derecho de trabajo, en el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 88 se define lo que es salario, preceptuándolo como: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El calculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) por unidad de tiempo -mes, quincena, semana, día u hora-; b) Por unidad de obra -pieza, tarea,

²³ Ibid, pág. 734.

precio alzado o a destajo-; c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

“Etimológicamente esta palabra viene de *salarium*, de *sal*; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto.

En cambio, sueldo denominación predominante hoy para referirse al pago o remuneración que el trabajador recibe por sus servicios, procede de la dicción *soldada*, la paga que percibía por su actividad el hombre dedicado al servicio de las armas.

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar.”²⁴

“Tal como lo definen los economistas, el salario viene a ser toda la renta, provecho o beneficio cobrado por el hombre a cambio de su trabajo. El sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, estipendio, la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera, emolumento, lo que aumenta el haber, hace crecer los bienes personales, y expresa la idea de sobresueldo, lo opuesto a menoscabo o detrimento;

²⁴ Cabanellas de la Torre, Guillermo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, pág. 274.

derechos son pagas especiales, fijadas en un arancel, por disposiciones legales vigentes, honorarios, el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos. ²⁵

“En la técnica laboral, el salario es retribución del trabajador, lo que el hombre percibe por su trabajo. En sentido amplio, no sólo el precio del trabajo, sino el precio de la venta, los alquileres y el interés del dinero. Lo que constituye la retribución obtenida por la persona en justa correspondencia del uso cedido por ella de la fuerza propia del trabajo a otro. Se puede establecer de lo anterior que es la retribución dada a la persona por su trabajo manual, o bien la parte del producto obtenida por el trabajo. La contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquélla total o parcialmente en metálico o en especie. Lo integran además beneficios de signo económico indirecto.”²⁶

“En resumen técnico, el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél.”²⁷

Salvo la cooperación familiar, los servicios de buena voluntad, las prestaciones que integran modalidades de contribución y las formas más o menos directas del trabajo

²⁵ Ibid, pág. 275.

²⁶ Ibid, pág. 276.

²⁷ Ibid, pág. 276.

obligatorio, toda actividad laboral es y ha sido remunerada. No equivale esto a decir que siempre e íntegramente se ha pagado el trabajo en dinero. Durante siglos los esclavos fueron remunerados con vivienda y comida.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hammurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios.

Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

"En la Edad Media y dentro del derecho hispánico, en los Fueros de Aragón, en el título de mercenarios, se establece que el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño, si este niega que le deba tanto o cuanto pide.

A fines del Siglo XV durante el reinado de Isabel la Católica, dictó el Estatuto del Artífice, que fue la Ley Orgánica del Trabajo para éstos durante los Siglos XVI y XVII; por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias."²⁸

²⁸ Ibid, pág. 80.

2.5. Clasificación del contrato de trabajo

Con relación a la clasificación del contrato individual de trabajo, existen muchas separaciones de acuerdo a los estudiosos del derecho.

Para efectos del tema, el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 25 establece de manera taxativa la clasificación del contrato individual de trabajo en los términos siguientes:

Artículo 25 Código de Trabajo. "El contrato individual de trabajo puede ser:

- a) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.
- b) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores, hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para



obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

Dentro de la concepción del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, se estableció una clasificación del contrato individual de trabajo.

CAPÍTULO III

3. Medios electrónicos

De acuerdo al desarrollo y avances tecnológicos de hoy en día, la informática y la Internet se han convertido en elementos indispensables para realizar la mayor parte de las actividades cotidianas, y por consiguiente su conocimiento resulta beneficioso, al punto que puede incluirse dentro de las relaciones obrero patronales, en el caso concreto que se estudia, en la utilización del correo electrónico como vía de comunicación sindical.

Los medios electrónicos, constituyen el intercambio electrónico de datos entre sistemas de información, de datos estructurados de acuerdo con normas de mensajes acordadas. A través del intercambio electrónico de datos, las partes involucradas cooperan sobre la base de un entendimiento claro y predefinido acerca de un negocio común, que se lleva a cabo mediante la transmisión de datos electrónicos estructurados.

Entre los principales medios electrónicos se encuentran los siguientes:

- a) Documentos digitales: Se entiende por documento digital todo mensaje de datos que contiene información o escritura generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología

- b) Firma electrónica avanzada: Dentro del comercio electrónico ha empezado a cobrar gran importancia términos como seguridad y autenticación, que se han hecho imprescindibles para que los usuarios tengan cierto respaldo en cuanto a seguridad se refiere. A partir de esta situación, surge la necesidad de contar con un mecanismo por el cual se pueda demostrar que quien escribe, es quien dice ser, que el contenido de su mensaje es auténtico y con la validez legal de la firma manuscrita.

Evidentemente la seguridad total no existe, ni en comercio tradicional ni en el entorno electrónico. No obstante, la utilización de las nuevas tecnologías en las transacciones comerciales y los inconvenientes que se planteaban desde el punto de vista jurídico, han llevado a la creación de sistemas seguros que garanticen la autenticidad, la integridad y la confidencialidad de los datos que se transmiten a través de la red, requisitos éstos imprescindibles para asegurar la plena eficacia jurídica.

La evolución tecnológica y la dimensión mundial de la Internet hicieron necesario buscar un sistema electrónico alternativo que sirviera para sustituir a la firma manuscrita y que a la vez cumpliera sus mismas funciones, es decir, que asegurara la identidad de las partes contratantes, y las vinculara en cuanto a las declaraciones de voluntad que realizaran.

La fórmula se ha encontrado en la firma electrónica y en los proveedores de servicios de certificación. La firma electrónica consiste en un instrumento generado

por documento electrónico relacionado con la herramienta de firma en poder del usuario, y que es capaz de permitir la comprobación de la procedencia y de la integridad de los mensajes intercambiados, ofreciendo bases para evitar su repudio. Con ello se alcanza el vínculo contractual o la autenticidad de un documento, al igual que si se tratara de una firma manuscrita.

Los documentos electrónicos ofrecen así una mayor fiabilidad y precisión que los tradicionales, ya que se emplean técnicas especiales para la protección del contenido, entre ellas cabe destacar la criptografía, la cual se ocupa del cifrado seguro de mensajes.

c) Sellos Digitales

En el contexto descrito, en el presente capítulo se hace referencia a la generalidad del tema informático, así como el medio para transmitir el cúmulo de información, es decir, la Internet.

3.1. La informática

La tecnología de la información y las comunicaciones ha logrado tan alto grado de desarrollo que hoy está en todas partes y, si no en todas partes, en la mayoría de las actividades del ser humano: en la educación, la industria, el comercio, las finanzas, la investigación; en consecuencia se advierte que tampoco debería ser ajena a las relaciones obrero-patronales.

Hoy en día conocer la tecnología y utilizarla ya no constituye ningún privilegio, por el contrario, es una necesidad. El uso de la tecnología es un factor determinante en los niveles de eficiencia y competitividad tanto a nivel empresarial como personal. La informática es el tratamiento racional, automático y adecuado de la información, por medio del computador, para lo cual se diseña y desarrollan estructuras y aplicaciones especiales buscando seguridad e integridad. En el contexto de la informática, la información constituye un recurso de gran valor y se busca mantenerla y utilizarla de la mejor manera.

La informática es la disciplina que estudia el tratamiento automático de la información, utilizando dispositivos electrónicos y sistemas computacionales. También es definida como el procesamiento de la información en forma automática. Para ello, los sistemas informáticos deben realizar las tres tareas básicas siguientes:

- Entrada: captación de la información digital.
- Proceso: tratamiento de la información.
- Salida: transmisión de resultados binarios.

“El vocablo informática proviene del francés informatique, acuñado por el ingeniero Philippe Dreyfrus en 1962.”²⁹ El vocablo es acrónico de las palabras information y automatique. En lo que hoy en día se conoce como informática, confluyen muchas de

²⁹ Visor, *La enciclopedia*, pág. 349.

las técnicas de las máquinas que el hombre ha desarrollado a lo largo de la historia para apoyar y potenciar sus capacidades de memoria, de pensamiento y de comunicación.

La información se aplica a numerosas y variadas áreas, como por ejemplo: gestión de negocios, almacenamiento y consulta de información, monitorización y control de procesos, robots industriales, comunicaciones, control de transportes, investigación, desarrollo de juegos, diseño computarizado, aplicaciones multimedia, etc.

En la información convergen los fundamentos de las ciencias de la computación, la programación y la metodología para el desarrollo de software, la arquitectura de computadores, las redes de datos como Internet, la inteligencia artificial, así como determinados temas de electrónica; de hecho se puede entender la informática como la unión de todo este conjunto de disciplinas.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, se entiende la informática como: "El conjunto de conocimientos científicos y técnicas que hacen posible el tratamiento automático de la información por medio de ordenadores."³⁰

También puede entenderse el concepto de informática como aquella disciplina encargada del estudio de métodos, procesos, técnicas, desarrollos y su utilización en ordenadores -computadores-, con el fin de almacenar, procesar y transmitir información y datos en formato digital.

³⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, pág. 567.

Entre las funciones principales de la informática se cuentan las siguientes:

- Creación de nuevas especificaciones de trabajo.
- Desarrollo e implementación de sistemas informáticos.
- Sistematización de procesos.
- Optimización de los métodos y sistemas informáticos existentes.

La informática es aplicada en numerosos y diversos sectores de la actividad humana. Sólo algunos de ellos son: biología, física, química, meteorología, ingeniería, industria, investigación científica, comunicaciones, arte, nivel empresarial, gestión, etc.

En los inicios del proceso de información, con la informática sólo se facilitaba los trabajos repetitivos y monótonos del área administrativa, gracias a la automatización de esos procesos, se produjo la disminución de los costos y un incremento de la producción.

Actualmente es difícil concebir un área que no use, de alguna forma, apoyo de la informática. Una de las utilidades más importantes de la informática es facilitar información en forma oportuna y veraz, lo cual, puede facilitar entre otras cosas la toma de decisiones a nivel gerencial como permitir el control de procesos críticos.

La informática parte de un concepto básico, que es la información, término que fue desarrollado a partir de la década de los cuarenta por el matemático norteamericano Claude Shannon, para referirse a todo aquello que está presente en un mensaje o

señal cuando se establece un proceso de comunicación entre un emisor y un receptor. Así, cuando dos personas hablan, intercambian información. En consecuencia, la información puede encontrarse y enviarse en muchas formas, a condición de que quien la reciba pueda interpretarla.

Procesar información implica el almacenamiento, la organización y, muy importante la transmisión de la misma. Para ello, en la informática intervienen varias tecnologías en términos generales, puede establecerse que dos son las básicas: la computación y la comunicación; es decir, en lo que hoy se conoce como informática confluyen muchas de las técnicas y de las máquinas que el hombre ha desarrollado a lo largo de la historia para apoyar y potenciar sus capacidades de memoria, de pensamiento y de comunicación.

En conclusión, la informática es el producto del encuentro de dos líneas tecnológicas: el de las máquinas de comunicar y el de las computadoras.

3.2. La cibernética

“La palabra cibernética derivada del griego kibernetes, apareció por primera vez con Platón, y en el Siglo XIX con André Marie Ampere para referirse a los modos de gobierno.”³¹

En el Siglo XIX André Marie y James Maxwell retomaron el sentido político de la palabra. Pero la cibernética tal como se entiende hoy en día fue formalizada por

³¹ Visor, Ob, Cit; pág. 348.

Norbert Wiener en su obra Cibernética o el Control y Comunicación en Animales y Máquinas. La cibernética es la ciencia que se ocupa de los sistemas de control y de comunicación en las personas y en las máquinas.

"El nacimiento de la cibernética se estableció en el año 1942, en la época de un congreso sobre la inhibición cerebral celebrado en Nueva York, del cual surgió la idea de la fecundidad de un intercambio de conocimiento entre fisiólogos y técnicos en mecanismos de control.

Cinco años más tarde, uno de los principales fundadores de esta ciencia, Norbert Wiener, propuso el nombre de cibernética, derivado del griego, lo cual traducido puede significar piloto, timonel o regulador. Por tanto, la palabra cibernética podría significar ciencia de los mandos.

Estos mandos son estructuras con elementos especialmente electrónicos y en correlación con los mecanismos que regulan la psicología de los seres vivos y los sistemas sociales humanos, y a la vez que permiten la organización de máquinas capaces de reaccionar y operar con más precisión y rapidez que los seres vivos, ofrecen posibilidades nuevas para penetrar más exactamente las leyes que regulan la vida general y especialmente la del hombre en sus aspectos psicológicos, económicos, sociales, etc.

Dentro del campo de la cibernética se incluyen las grandes máquinas calculadoras y toda clase de mecanismos o procesos de autocontrol semejantes y las máquinas que

imitan la vida. Las perspectivas abiertas por la cibernética y la síntesis realizada en la comparación de algunos resultados por la biología y la electrónica, han dado vida a una nueva disciplina, la biónica.”³²

“Al hacer referencia a lo que hoy en día se entiende por cibernética, está ha sido definida de las formas siguientes: Es el estudio del control y comunicación en los sistemas complejos: organismos vivos, máquinas y organizaciones. La cibernética es la rama de las matemáticas que se encarga de los problemas de control, recursividad e información.

La cibernética estudia los flujos de información que rodean un sistema, y la forma en que esta información es usada por el sistema como un valor que le permite controlarse a si mismo: ocurre tanto para sistemas animados como inanimados indiferentemente. La cibernética es una ciencia interdisciplinaria, estando tan ligada a la física como al estudio del cerebro como al estudio de los computadores y, teniendo también mucha relación con los lenguajes formales de la ciencia, proporcionando herramientas con las que describir de manera objetiva el comportamiento de todos estos sistemas.

La cibernética en general se interesa en el estudio de la diferencia entre la presencia y la ausencia de varias propiedades, también llamadas dimensiones o atributos. La presencia o la ausencia de cada propiedad, puede ser representada de forma binaria con variables que toman dos valores, en función de la existencia o no del sistema. La representación binaria puede ser generalizada a una propiedad con múltiples valores

³² Ibid, pág. 349.

discretos o continuos. El conjunto de todos los estados posibles del sistema se llama espacio de estado. Un componente esencial en la modelización cibernética es la medida cuantitativa del tamaño del espacio de estado, o el número de los estados diferentes. Esta medida se llama variedad.”³³

“La variedad se define a partir del número de elementos del espacio estado. La cibernética ha encontrado sus primeros elementos en el estudio de los reguladores, que se encuentran en biología y en el campo técnico.

En biología el sistema nervioso ofrece dos formas de regulación análogas. Es el caso de las regulaciones neuro-endocrinas, que aseguran el mantenimiento del equilibrio en el medio interior, aunque las regulaciones sean muy complejas y hayan de intervenir varios elementos correctores que se anulan, se suman o se complementan, para realizar finalmente este equilibrio; y por otro lado se encuentra el papel de los osmoreceptores en el control de la concentración osmo-plasma.

Existen otras analogías, como los circuitos reverberantes u oscilantes que se encuentran en electrónica; algunos han conocido un determinado favor, como el esquema construido para tratar de explicar la teoría de los movimientos involuntarios. De lo antes descrito, puede considerarse la variedad de campos de aplicación, en los cuales tiene injerencia la cibernética, y por estar relacionada con el tema central de la investigación, se ha realizado un breve análisis de su contenido.”³⁴

³³ *Ibid*, pág. 350.

³⁴ *Ibid*, pág. 360.

3.3. La Internet

De acuerdo al tema que se desarrolla, previo a realizar el análisis del correo electrónico, y su inclusión como forma de comunicación a nivel sindical, en las relaciones obrero-patronales; es requisito esencial abordar el tema de la Internet; no obstante la dificultad que ofrece, derivado de la utilización de los conceptos propios de la materia.

Por ello, se desarrolla con la mayor sencillez posible para un mejor entendimiento.

En cuanto a sus antecedentes, en el mes de julio de 1961 Leonard Kleinrock publicó desde el MIT el primer documento sobre la teoría de conmutación de paquetes. Kleinrock convenció a Lawrence Roberts de la factibilidad teórica de las comunicaciones vía paquetes en lugar de circuitos, lo cual resultó ser un gran avance en el camino hacia el trabajo informático en red.

El otro paso fundamental fue hacer dialogar a los ordenadores entre sí. Para explorar este terreno, en 1965 Roberts conectó una computadora TX2 en Massachussets, Estados Unidos de Norteamérica, con un Q-32 en California a través de una línea telefónica conmutada de baja velocidad, creando así la primera red de computadoras de área amplia, jamás construida.

En los Estados Unidos de Norteamérica, se estaba buscando una forma de mantener las comunicaciones vitales del país en el posible caso de una guerra nuclear. Este

hecho marcó profundamente su evolución, ya que aún ahora los rasgos fundamentales del proyecto se hallan presentes en lo que hoy se conoce como Internet.

La Internet tuvo un origen militar que puede rastrearse a 1969, cuando la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzada, del Departamento de Defensa de los Estados Unidos conectó cuatro sistemas de cómputos geográficamente distantes en una red que se conoció como ARPANET.

Si bien, la idea original estaba intrínsecamente ligada a la seguridad militar, su evolución e implementación tuvo lugar alrededor del mundo académico. La misma red en experimentación sirvió para conectar a los científicos desarrollándola y ayudando a compartir opiniones, colaborar en el trabajo y aplicarla para fines prácticos.

La primera red interconectada nace el 21 de noviembre de 1969, cuando se crea el primer enlace entre las Universidades de UCLA y Stanford por medio de la línea telefónica conmutada, y gracias a los trabajos y estudios anteriores de varios científicos y organizaciones desde 1959.

En 1979 se realizó la primera demostración pública de ARPANET, una nueva red de comunicaciones distribuida sobre la red telefónica conmutada.

Internet es un conjunto descentralizado de redes de comunicación interconectadas, que utilizan la familia de protocolos TCP/IP, garantizando que las redes físicas

heterogéneas que la componen funcionen como una red lógica única, de alcance mundial.

Uno de los servicios que más éxito ha tenido en Internet ha sido la World Wide Web -WWW-, o la Web, hasta el punto que es habitual la confusión entre ambos términos. La WWW es un conjunto de protocolos que permite de forma sencilla, la consulta remota de archivos de hipertexto. La Web fue un desarrollo posterior y utiliza Internet como medio de transmisión.

Existen por tanto, muchos otros servicios y protocolos en Internet, aparte de la Web: el envío de correo electrónico -SMTP-, la transmisión de archivos -FTP y P2P-, las conversaciones en línea -IRC-, la mensajería instantánea y presencia, la transmisión de contenido y comunicación multimedia telefonía -VoLP-, televisión -IPTV-, los boletines electrónicos -NNTP-, el acceso remoto a otras máquinas -SSH y Telnet-, o los juegos en línea.

Comparando a las enciclopedias y a las bibliotecas tradicionales, la web ha permitido una descentralización repentina y extrema de la información y de los datos. Algunas compañías e individuos han adoptado el uso de los weblogs, que se utilizan en gran parte como diarios actualizables. Algunas organizaciones comerciales animan a su personal para incorporar sus áreas de especialización en sus sitios, con la esperanza de que impresionen a los visitantes con conocimiento experto e información libre.

La Internet ha llegado a gran parte de los hogares y de las empresas de los países; se ha venido extendiendo el acceso a Internet en casi todas las regiones del mundo, de modo que es relativamente sencillo encontrar por lo menos dos computadoras conectadas en regiones remotas.

Desde una perspectiva cultural del conocimiento, la Internet ha sido una ventaja y una responsabilidad para la gente que está interesada en otras culturas, la red de redes proporciona una cantidad significativa de información y de una interactividad que sería inasequible de otra manera.

La Internet entró como una herramienta de globalización, poniendo fin al aislamiento de culturas. Debido a su rápida masificación e incorporación en la vida del ser humano, el espacio virtual es actualizado constantemente de información, fidedigna o irrelevante.

Con la aparición de la Internet y de las conexiones de alta velocidad disponibles al público, Internet ha alterado de manera significativa la manera de trabajar de algunas personas al poder hacerlo desde sus respectivos hogares.

La Internet y sobre todo los blogs, han dado a los trabajadores un foro en el cual pueden expresar sus ideas y opiniones sobre sus empleos, jefes y compañeros, creando una cantidad de información y de datos sobre el trabajo.

Internet ha impulsado el fenómeno de la globalización y junto con la llamada desmaterialización de la economía ha dado lugar al nacimiento de una nueva economía

caracterizada por la utilización de la red en todos los procesos de incremento de valor de la empresa.

“Para el acceso a Internet se cuenta con aproximadamente 5000 redes en todo el mundo y, más de de 100 protocolos distintos basados en TCP/IP, que se configura como el protocolo de la red. Los servicios disponibles en la red mundial de PC, han avanzado mucho gracias a las nuevas tecnologías de transmisión de alta velocidad, como DSL y Wireles, se ha logrado unir a las personas con videoconferencia, ver imágenes por satélite; Observar el mundo por webcams, hacer llamadas telefónicas gratuitas, o disfrutar de un juego multi-jugador en 3D, un libro PDF, o álbumes y películas para descargar.

El método de acceso a Internet vigente hace algunos años, la telefonía básica, ha venido siendo sustituida gradualmente por conexiones más veloces y estables, entre ellas el ADSL, cable, módems, o el RDSI. También han aparecido formas de acceso a través de la red eléctrica, e incluso por satélite.”³⁵

3.4. El software

Debido a que el software es tema importante para la transmisión de datos, es preciso establecer las generalidades al respecto. El término software fue usado por primera vez en este sentido por John W. Tukey en 1957, en las ciencias de la computación y la ingeniería. El software es toda la información procesada por los sistemas informáticos:

³⁵ Ibid, pág. 361.

programas y datos. El concepto de leer diferentes secuencias de instrucciones desde la memoria de un dispositivo para controlar los cálculos fue introducido por Charles Babbage como parte de su máquina diferencial.

“Se puede definir el software como el conjunto de los programas de cómputo, procedimientos, reglas, documentación y datos asociados que forman parte de las operaciones de un sistema de computación.

No obstante la complejidad del tema, se puede clasificar el software de la forma siguiente:

a) Software de sistema: es aquel que permite que el hardware funcione. Su objetivo es desvincular adecuadamente al programador de los detalles del computador en particular que se use, aislándolo especialmente del procesamiento referido a las características internas de: memoria, discos, puertos y dispositivos de comunicaciones, impresoras, pantallas, teclados, etc. El software de sistema le procura al usuario y programador adecuadas interfaces de alto nivel y utilidades de apoyo que permiten su mantenimiento. Incluye entre otros:

- Sistemas operativos
- Controladores de dispositivos
- Herramientas de diagnóstico
- Herramientas de corrección y optimización
- Servidores
- Utilidades

b) Software de programación: Es el conjunto de herramientas que permiten al programador desarrollar programas informáticos usando diferentes alternativas y lenguajes de programación, de una manera práctica. Incluye entre otros:

- Editores de texto
- Compiladores
- Intérpretes
- Enlazadores
- Depuradores
- Entornos de desarrollo integrados

c) Software de aplicación: es aquel que permite a los usuarios llevar a cabo una o varias tareas específicas, en cualquier campo de actividad susceptible de ser automatizado o asistido, con especial énfasis en los negocios. Incluye entre otros:

- Aplicación de sistema de control y automatización industrial
- Aplicaciones ofimáticas
- Software educativo
- Software médico
- Software de cálculo numérico
- Software de diseño asistido
- Software de control numérico.³⁶

³⁶ *Ibid*, pág. 365.

3.5. Seguridad informática

Son las técnicas desarrolladas para proteger los equipos informáticos individuales y conectados en una red, frente a daños accidentales o intencionados. Estos daños incluyen el mal funcionamiento del hardware, la pérdida física de datos y el acceso a bases de datos por personas no autorizadas.

El acceso a información confidencial puede evitarse destruyendo la información impresa, impidiendo que otras personas puedan observar la pantalla del ordenador, manteniendo la información y los ordenadores bajo llave o retirando de las mesas los documentos sensibles. Sin embargo, impedir los delitos informáticos exige también métodos más complejos.

Los virus informáticos son programas, generalmente destructivos, que se introducen en el ordenador y pueden provocar pérdida de la información almacenada.

El mayor problema que tienen que resolver las técnicas de seguridad informática es el acceso no autorizado a datos. En un sistema seguro, el usuario antes de realizar cualquier operación, se tiene que identificar mediante una clave de acceso. Las claves de acceso son secuencias confidenciales de caracteres que permiten que los usuarios autorizados puedan acceder a un ordenador. Para ser eficaces, las claves de acceso deben resultar difíciles de adivinar. Las claves eficaces suelen contener una mezcla de caracteres y símbolos que no corresponden a una palabra real. Para complicar a los

impostores, los sistemas informáticos suelen limitar el número de intentos de introducir la clave.

Las tarjetas de contraseña son tarjetas de plástico que no pueden ser manipuladas, dotadas de un microprocesador que almacena una clave de acceso que cambia frecuentemente de forma automática. Cuando se entra en un ordenador mediante una tarjeta de acceso, el ordenador lee la clave de la tarjeta y otra clave introducida por el usuario, y las compara respectivamente con una clave idéntica a la de la tarjeta que el ordenador genera automáticamente, y con la clave de acceso del usuario, que está almacenada en una lista confidencial.

Los hackers son usuarios muy avanzados que por su elevado nivel de conocimientos técnicos son capaces de superar determinadas medidas de protección. Su motivación abarca desde el espionaje industrial hasta el mero desafío personal.

La Internet con sus grandes facilidades de conectividad, permite a un usuario experto intentar el acceso remoto a cualquier máquina conectada, de forma anónima. Las redes corporativas u ordenadores con datos confidenciales no suelen estar conectadas a Internet; en el caso de que sea imprescindible esta conexión se utilizan los llamados cortafuegos, un ordenador situado entre las computadoras de una red corporativa e Internet.

El cortafuego impide a los usuarios no autorizados acceder a los ordenadores de una red, y garantiza que la información recibida de una fuente externa no contenga virus.

Unos ordenadores especiales denominados servidores de seguridad proporcionan conexiones seguras entre las computadoras conectadas en red y los sistemas externos como instalaciones de almacenamiento de datos o de impresión. Estos ordenadores de seguridad emplean el cifrado en el proceso de dialogo inicial, el comienzo del intercambio electrónico, lo que evita una conexión entre dos ordenadores a no ser que cada uno de ellos reciba confirmación de la identidad del otro.

Una técnica para proteger la confidencialidad es el cifrado. La información puede cifrarse y descifrarse empleando ecuaciones matemáticas y un código secreto denominado clave. Generalmente se emplean dos claves, una para codificar la información y otra para descodificarla. La clave que codifica la información, llamada clave privada, sólo es conocida por el emisor. La clave que descodifica los datos, llamada clave pública, puede ser conocida por varios receptores.

Ambas claves se modifican periódicamente, lo que complica todavía el acceso no autorizado y hace muy difícil descodificar la información cifrada. Estas técnicas son imprescindibles si se pretende transmitir información confidencial a través de un medio no seguro como puede ser Internet; y, las técnicas de firma electrónica permiten autenticar los datos enviados de forma que se pueda garantizar la procedencia de los mismos.

CAPÍTULO IV

4. La utilización del correo electrónico como vía de comunicación sindical y su necesaria regulación en el Código de Trabajo

“La raíz idiomática de sindicato, deriva de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos que significan con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adoptada sindicato.

En derecho laboral toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así comparten. Cualquiera entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato.

Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores; aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusiva de los trabajadores,

sino que los hay también patronales, y mixtos de empleados u obreros y empresarios conjuntamente.”³⁷

4.1. Conceptualización

“Los sindicatos o entidades profesionales, reciben numerosos nombres: desde el medioeval de gremio, a los colegios, corporaciones, grupos, uniones, sociedades, círculos, confederaciones. A ellos corresponde también alguno peculiar, sólo por no traducirse habitualmente como las trade unions.

En noción por demás escueta, se caracteriza a los sindicatos como las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros. El sindicato profesional configura una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas. Frente a tales definiciones, animadas de espíritu liberal, aparecen las corporativistas, en la cual se concibe las asociaciones profesionales como la unión de varias personas que, perteneciendo a la misma categoría, se unen con el fin de desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de sus intereses y de los de la categoría.”³⁸

³⁷ *Ibid*, pág. 436.

³⁸ *Ibid*, pág. 437.

Un análisis estructural y finalista del sindicato permite señalarlo en toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

"Entre las asociaciones voluntarias dotadas de personalidad jurídica se encuentran las asociaciones sindicales y los sindicatos profesionales, distinción que aparece en Francia. Las primeras las forman terratenientes y propietarios, para obras de interés común. Las segundas requieren la presentación, en la alcaldía, de sus estatutos y del nombre de sus administradores. Las diferencias se concretan así:

- Que la asociación ha de tener un objeto común, aunque puede comprender a personas de toda condición, mientras el sindicato ha de ser homogéneo;
- La presentación de estatutos no se les exige a las asociaciones;
- La esfera de éstas las fijan los estatutos; la sindical está señalada por la ley;
- El sindicato puede recibir donaciones y legados, y no las asociaciones, salvo estar reconocidas como de utilidad pública;
- La acción sindical puede ejercerse para asegurar la defensa de los intereses colectivos de la profesión; la acción colectiva de la asociación sólo cabe ejercitarla cuando los intereses de la agrupación hayan sido perjudicados."³⁹

Difundido por el mundo entero el sistema de las asociaciones profesionales, reconocida unánimemente por los trabajadores la utilidad de sindicarse y admitida también por los

³⁹ Fernández, *Ob. Cit.*; pág. 231.

empresarios la fuerza de su agrupación como tal, la formación de los sindicatos resulta hoy fenómeno de producción casi automática allí donde existe un núcleo importante de trabajadores, ya sea disperso en distintas actividades, ya sea -situación más frecuente- integrando una especialidad laboral o constituyendo un conglomerado de oficio o tareas, pero con unidad de dependencia empresarial. Apenas se dan esos presupuestos, bien sea por iniciativa de algunos trabajadores con mayor conciencia de clase o mayor adoctrinamiento político o bien sea, esto cada vez más lo preponderante, por expansión de sindicatos similares o federaciones de los mismos, se producen los primeros contactos específicos para asociarse profesionalmente. Frente a ese proceso normal, el de suma, existe el opuesto: el de división, cuando resultado de discrepancias internas, sobre todo errores o fracasos que a su conducción se achacan.

Resuelta la creación de un sindicato por un grupo de dirigentes provisionales, que cuentan además con cierto número de potenciales asociados, comienza un período, más o menos extenso, de trámites y consultas preliminares, de índole predominantemente privada. Al igual que en la formación de todo acuerdo de voluntades para lograr un contrato, en la iniciación de las asociaciones profesionales se precisa ese conjunto de actos previos, con el que se formalizan las primeras líneas que darán nacimiento a la persona abstracta.

Los fundadores de los sindicatos adoptan sus primeros acuerdos sin obligatoriedad alguna, y sin que rijan para ellos reglas precisas de Derecho. Esas reglas, que ya manifiestan la intención de dejar constituida la entidad, se traducen en la primera convocatoria que a tal fin se hace. El conjunto, integrado por partidarios del sindicato,

va dando forma a la entidad, va madurándola, hasta lograr la armonía en los propósitos de todos ellos. Inicialmente es sólo una idea, la cual ha de coincidir con la de otras individualidades; luego se esquematiza un plan de acción y surge la entidad. Hasta que ésta tiene estatutos o ellos han sido registrados, no existe sino un propósito o una finalidad. Esta finalidad ha de presentar ineludiblemente un sentido profesional de defensa, organización y mejora. Ausente tal propósito, por más que haya coincidencia de ocupación laboral entre los asociados, integrarán una asociación o sociedad de otra índole; cultural, mutualista, deportiva o de otro carácter, según el medio y los objetivos que se persigan.

“En la fase de formación se distingue entre los promotores, los que alientan a los que han de agremiarse y los persuaden de la conveniencia de asociarse, que pueden ser personas que carezcan de títulos para ser asociados, y los fundadores, que pueden no ser los iniciadores, pero que concretan la realidad sindical con las gestiones preliminares ante los iguales y ante las autoridades, y que llegan al acto constitutivo oficial.

Ahora bien, fundadores los hay activos, los que han desarrollado una tarea formativa reclutando asociados, redactando documentos y efectuando los trámites administrativos; y pasivos, los afiliados con que el sindicato comienza sus actividades como tal, ya reconocido, o sin ese título cuando arrastra el desenvolvimiento al margen de las disposiciones vigentes, por negativa oficial o por decisión propia. En cuanto a los requisitos constitutivos, por la misma naturaleza de las asociaciones profesional, y

todavía más por imperativos legales, las corrientes asociativas que pretenden constituirse en sindicatos reconocidos han de llenar distintas condiciones.

Al aspecto formal corresponde la adopción del nombre, la designación del carácter representativo de un sector laboral o de varios de ellos, la redacción de los estatutos y el cumplimiento de los trámites administrativos en vigor.”⁴⁰

Entre los requerimientos de fondo hay que señalar la calidad profesional de dirigentes y asociados, la reunión de un número suficientemente expresivo. Esa cantidad de afiliados suele estar determinada legalmente por un mínimo, de pluralidad más amplia si se refiere a los sindicatos de trabajadores, que representan o pretenden representar a la clase obrera, caracterizada por su desproporción numérica con respecto a los patronos. En este aspecto y en cuanto a los empresarios, las exigencias legales son comúnmente menores, por tenerse en cuenta la acumulación de medios económicos en pocas manos, originada por la unidad de la empresa. Claro está que dos de ellas pueden resultar suficientes para integrar una asociación patronal; porque nada obsta a que, a más de los dueños o titulares de las mismas, se asocien con carácter patronal los miembros de sus Consejos de administración, los gerentes y otros altos funcionarios de gestión, que aseguren de tal forma cierta masa social.

Junto a los actos materiales de elaboración debe manifestarse el ánimo asociativo, o adhesión voluntaria prestada a los fines del sindicato. El consentimiento se manifiesta por una coincidencia de voluntades encaminadas hacia un fin concreto, consentimiento

⁴⁰ *Ibid*, pág. 438.

que requiere espontánea expresión. Ese elemento corresponde a lo que en las sociedades se denomina afecto social.

"El propósito sindical en las etapas previas, desde la iniciativa de constituirlo, adquiere cuerpo, ya de asociación de hecho, en el denominado acto constitutivo o primera asamblea no oficial, a la cual ha de preceder la convocatoria a todos los afiliados preliminares y a los simpatizantes en general. Los concurrentes a tal reunión, por el simple hecho de su asistencia, cuentan con ciertos derechos para proponer o confirmar gestores y para opinar sobre las aspiraciones y problemas de mayor significación.

Como las personas jurídicas abstractas son independientes de los miembros que las integran, necesitan de adecuados órganos representativos, expresión de su voluntad de hacer. Su existencia es ideal, constituyen una ficción; por esa razón, para desarrollar sus fines, requieren una personalidad física, corpórea, visible, que concrete sus manifestaciones.

El gobierno de los sindicatos se ejerce a través de los órganos establecidos en los estatutos; y las atribuciones se fijan por la ley magna de la entidad o por los acuerdos de las asambleas convocadas a tal fin. Personificada la entidad en las representaciones designadas por su régimen, actúan éstas con poderes suficientes para servir al desarrollo de las asociaciones profesionales. Es necesario tener presente que una asociación no puede como norma, actuar por medio de la totalidad de sus asociados, ni tampoco por alguno de sus miembros; precisa que la representen y conduzcan.

Tales órganos no constituyen una nueva persona jurídica, sino parte formal de la asociación. Su carácter y funciones se determinan por la ley y por los estatutos. De esa forma, no pueden los órganos ir más allá de donde los estatutos los autoricen, ni comprometer el sindicato en más de lo que los mismos establezcan.”⁴¹

En la práctica son dos los órganos de las asociaciones profesionales: uno la asamblea, que ejerce lo que podría denominarse poder legislativo, de actuación ocasional; y la junta directiva, una especie de poder ejecutivo, que funciona o actúa de modo más o menos permanente para asegurar la continuidad de la acción social y de los fines profesionales. Ambos órganos poseen ciertas facultades judiciales, por cuanto la directiva cuenta con atribuciones disciplinarias para los asociados, con potestad a veces para expulsarlos incluso; mientras que, por su parte, la asamblea puede enjuiciar a sus dirigentes y también a sus coasociados y adoptar las sanciones oportunas dentro de los estatutos.

“Características de los órganos sindicales, excepto en las situaciones anormales de intervención por el poder ejecutivo nacional, consiste en que son colegiados; porque el ejercicio de las diversas tareas se encomiendan siempre a comisiones, sin perjuicio de que, dentro de las mismas, los que ejerzan los cargos de presidente o secretario concreten por sí ciertas gestiones.

Los fines de los sindicatos son muy complejos, la defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus

⁴¹ *Ibid*, pág. 439.

componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción.

En progresiva ampliación territorial y elevación sucesiva en la jerarquía de las relaciones, se presenta éste cuadro de actividades: a) de orden interno del sindicato, como elección de autoridades, la gestión interior, estatutos, cooperativas, cajas de resistencia; b) relaciones con los patronos que admiten una doble vía, pacífica o de acción directa; c) relaciones con las autoridades administrativas; d) relaciones con el Poder Judicial; e) relaciones de carácter internacional, como con la Organización Internacional del Trabajo a través de las delegaciones profesionales y, en especial, de la organización más representativa.

Con distinto criterio, la actividad de los sindicatos se califica de legislativa, a través de cámaras corporativas o comisiones técnicas y mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo; administrativas, las de inspección y denuncia oficial; y judiciales, al integrar tribunales de trabajo."⁴²

"Dentro de las facultades de los sindicatos se pueden establecer las siguientes:

- Ejercitar el derecho de petición,
- Organizar la enseñanza especializada y el perfeccionamiento profesional, así como talleres, museos, exposiciones, laboratorios, concursos, conferencias,

⁴² Ibid, pág. 441.

- Fundar instituciones de previsión y asistencia social,
- Designación de representantes oficiales,
- Adquirir y poseer toda clase de bienes, percibir subsidios, donaciones, herencias, contraer toda clase de obligaciones y ejercitar los derechos concedidos a las asociaciones civiles,
- Ejercer las acciones civiles y criminales pertinentes ante los tribunales,
- Nombrar representantes para intervenir en las empresas industriales y de importancia,
- Realizar pactos colectivos de trabajo,
- Comparecer ante los tribunales ordinarios o especiales,
- Concertar uniones permanentes para amparo de intereses profesionales comunes."⁴³

Por su parte, en el aspecto legal, el Código de Trabajo en el Artículo 206 establece la definición de sindicato: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente -trabajadores independientes-, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patrono de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del

⁴³ Ibid, pág. 447.

presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos."

Asimismo, el Artículo 207 del referido Código preceptúa: reformado por el Artículo 14 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala: "Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos. En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia."

El Artículo 209, reformado por el Artículo cuatro del Decreto 18-2001 del Congreso de la República regula: "Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere lo establecido en este Artículo, él 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.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido."

4.2. Aspecto legal

De acuerdo al contenido legal, es decir, lo preceptuado en el Decreto 1441, el cual contiene el Código de Trabajo, conviene establecer los Artículos siguientes:

Artículo 210. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos, rentas o ingresos de cualquier clase. Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Reformado por el Artículo 16 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de

bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Adicionado por el Artículo 16 del Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala. Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que hagan a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.”

Artículo 211 reformado por el Artículo uno del Decreto 13-2001 del Congreso de la República de Guatemala. “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;

- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical."

Artículo 212. "Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo."

Por su parte, dentro del Código estudiado, el Artículo 213, reformado por el Artículo cinco del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa:

"Son penas imponibles a los sindicatos:

- a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y
- b) Disolución de los casos expresadamente señalados en este capítulo.

No obstante lo anterior, los miembros del comité ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren gozado de su voto en contra de la decisión tomada.”

Artículo 214. “Son actividades de los sindicatos:

- a) Reformado por el Artículo seis del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala. Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código.
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- d) Reformado por el Artículo 18 del Decreto 64-92 del Congreso de la República. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y

e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

Artículo 217 reformado por el Artículo nueve del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala. “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

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

Artículo 218 reformado por los Artículos 19 del Decreto 64-92 y 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.

“Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, 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 par 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. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción. 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 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.
- d) Reformado por el Artículo 10 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a

que se refiere este Artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial o en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar 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. Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.”

Artículo 220. “El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;
- c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el Artículo 218; y

- d) Reformado por el Artículo 2 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República. Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Asimismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.”

Artículo 221. “Los estatutos de un sindicato deben contener:

- a) Denominación y naturaleza que los distinguan con claridad de otros;
- b) El objeto;
- c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;
- d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el sólo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
- e) La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo;
- f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;
- h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben

sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato. Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

- i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria. Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales.
- j) Reformado por el Artículo tres del Decreto 13-2001 del Congreso de la República. La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien determine;
- k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y

- l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato."

Finalmente, cabe destacar lo preceptuado en el Artículo 225 del Código de Trabajo, el cual enuncia: "Son obligaciones de los sindicatos:

- a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas, y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
- b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo.
- c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;
- d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.
- e) Enviar anualmente al mismo Departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;
- f) Solicitar al expresado Departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

- g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato."

4.3. Clasificación de los sindicatos

De forma doctrinaria, se puede establecer la clasificación de los sindicatos de la forma siguiente:

- a) "Por su base física: toda asociación profesional descansa sobre un territorio geográfico determinado donde ejerce su acción sobre los trabajadores o patronos en él residentes. De ahí que puedan clasificarse los sindicatos en locales, comarcales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupen a los trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad, de determinada comarca, de una provincia, de una región o de un Estado. Existen también, pero ya más que sindicatos son asociaciones o confederaciones, agrupaciones profesionales de carácter y organización internacional.
- b) Por la clase social que representan: los sindicatos, en razón al sujeto del derecho de asociación, pueden ser patronales o de trabajadores. Los sindicatos mixtos, de patronos y trabajadores, no son admitidos como norma, por la legislación positiva; y en la doctrina son muy pocos los autores que los defienden.

- c) Por su naturaleza frente al Estado: Los sindicatos pueden ser particulares u oficiales y personas de derecho público o derecho privado, según la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de él, y de acuerdo con las facultades delegadas en ellos por los poderes públicos.
- d) Por la agrupación de sus elementos. A este respecto, basándose en una posición igualitaria de los miembros dentro de cada sindicato, y de cada uno de éstos en la esfera legal, se habla de sindicalismo horizontal; mientras que el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas minuciosas del Estado, prolongadas en la jerarquía interna, se califica de sindicalismo vertical.
- e) Por la índole de la agrupación profesional. En este orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios, entre otras especies. En este grupo se advierten, a más de nexos profesionales, vínculos sociológicos, por la necesidad de unir a elementos que participan en el estadio superior de la industria y de la empresa; también sectores que, por la división del trabajo, no ofrecen núcleos ponderables de la misma profesión, pero en los cuales se descubren coincidencias indiscutibles en lo relativo a una dependencia común por la industria a la que se dedican o por la empresa a la cual pertenecen.”⁴⁴

“Con mayor amplitud pueden clasificarse los sindicatos en la forma siguiente:

⁴⁴ *Ibid*, pág. 479.

- a) Sindicato obligatorio, donde todos los que desempeñan un oficio o profesión deben inscribirse;
- b) Sindicato voluntario, cuando cada cual puede ejercitar un oficio o profesión sin pertenecer a una asociación gremial;
- c) Sindicato mixto o corporación integral, si se admite en una misma entidad profesional la asociación de empresarios y trabajadores;
- d) Sindicato homogéneo, en el que están separados, en distintas categorías y asociaciones, los patronos y los obreros;
- e) Sindicato plural o sindicato libre, donde se reconoce a cada categoría la posibilidad de constituir diversos sindicatos de una misma profesión u oficio y dentro de igual territorio;
- f) Sindicato único, cuando se limita a una asociación tan sólo la representación profesional, pero sin unificar a patrono y a trabajadores."⁴⁵

En el aspecto legal, el Código de Trabajo guatemalteco en el Artículo 215 reformado por el Artículo 7 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, enuncia con claridad la clasificación de los sindicatos. Para el efecto los agrupa de la forma siguiente: "Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:

⁴⁵ Ibid, pág. 480.

- En una misma empresa.
 - En dos o más empresas iguales.
- c) 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."

Dentro de las obligaciones a los sindicatos les incumbe en primer término el cumplir con lealtad sus fines, y defender a sus asociados, individual y colectivamente en el ámbito laboral. Han de colaborar con los Poderes públicos, proporcionando las informaciones que las autoridades les soliciten; aunque en esto se choque con la resistencia evidente de los sindicatos de tendencia revolucionaria, que sólo adoptan una equívoca pasividad pública, para desarrollarse con mayor facilidad.

"La extinción del sindicato se produce:

- a) Por revocación de su reconocimiento por parte de la autoridad que lo otorgó, que suele empujarlo a una acción clandestina y más violenta donde existe una auténtica conciencia sindical y la medida contraría las aspiraciones de los trabajadores;
- b) Por acuerdo de los socios, poco frecuente como reconocimiento del fracaso;
- c) Por incumplimiento del fin social, aun cuando éste tienda a entenderse permanente;
- d) Por imposibilidad de dar cumplimiento a la ley;
- e) Por incumplimiento de los estatutos;
- f) Por abandono del sindicato, ante la inactividad de los asociados, más frecuente en los medios rurales por diferencia, presiones o escasa cultura sindical; y en las ciudades, por coacción de sindicatos rivales;

g) Por carencia de fondos para cumplir con los fines sociales.⁴⁶

4.4. El correo electrónico

“El correo electrónico es un servicio de red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes y archivos rápidamente, mediante sistemas de comunicación electrónicos. Principalmente se usa este nombre para denominar al sistema que provee este servicio en Internet, mediante el protocolo SMTP, aunque por extensión también puede verse aplicado a sistemas análogos que usen otras tecnologías. Por medio de mensajes de correo electrónico se puede enviar, no solamente texto, sino todo tipo de documentos digitales. Su eficiencia, conveniencia y bajo costo están logrando que el correo electrónico desplace al correo ordinario para muchos usos habituales.”⁴⁷

El correo electrónico antecede a la Internet, y de hecho, para que ésta pudiera ser creada, fue una herramienta crucial. En una demostración del MIT -Massachusetts Institute of Technology- de 1961, se exhibió un sistema que permitía a varios usuarios ingresar a una IBM 7094 desde terminales remotas, y así guardar archivos en el disco. Esto hizo posible, nuevas formas de compartir información. El correo electrónico comenzó a utilizarse en 1965 en una supercomputadora de tiempo compartido y, para 1966, se había extendido rápidamente para utilizarse en las redes de computadoras.

⁴⁶ Ibid, pág. 481.

⁴⁷ Visor, Ob. Cit; 340.

“En 1971, Ray Tomlinson incorporó el uso de la arroba -@-. Eligió la arroba como divisor entre el usuario y la computadora en la que se aloja la casilla de correo porque no existía la arroba en ningún nombre ni apellido. El nombre correo electrónico proviene de la analogía con el correo postal: ambos sirven para enviar y recibir mensajes, y se utilizan buzones, intermedios -servidores-, en donde los mensajes se guardan temporalmente antes de dirigirse a su destino, y antes de que el destinatario los revise.”⁴⁸

Para que una persona pueda enviar un correo a otra, cada una ha de tener una dirección de correo electrónico. Esta dirección la tiene que dar un proveedor de correo, que son quienes ofrecen el servicio de envío y recepción.

Una dirección de correo electrónico es un conjunto de palabras que identifican a una persona que puede enviar y recibir correo. Cada dirección es única y pertenece siempre a la misma persona.

Se pueden mandar mensajes entre computadores personales o entre dos terminales de una computadora central. Los mensajes se archivan en un buzón. Cuando una persona decide escribir un correo electrónico, su programa le pedirá como mínimo tres cosas:

- Destinatario: una o varias direcciones de correo a las que ha de llegar el mensaje.
- Asunto: una descripción corta que verá la persona que lo reciba antes de abrir el correo.

⁴⁸ *Ibid*, pág. 341.

- El propio mensaje. Puede ser sólo texto, o incluir formato, y no hay límite de tamaño.

4.5. El uso de los medios electrónicos a nivel sindical

La Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441, así como las demás leyes en materia laboral, establecen el derecho de todo trabajador o patrono a la libre sindicalización; es decir, el procedimiento por el cual en forma asociada pueden defenderse los derechos y proteger los intereses.

En dicho contexto, la organización sindical promueve la comunicación entre sus afiliados, para determinar las acciones a seguir en el movimiento sindical. Debido a que la actividad sindical se comunica a los afiliados a través de distintas formas, con el uso de la tecnología, también nace la posibilidad de que los agremiados puedan ser notificados a través del correo electrónico. La importancia del estudio, radica en establecer la existencia o limitación, en lo que concierne al uso de la Internet, para que se produzca la comunicación sindical a través del correo electrónico. Asimismo, se pretende determinar cuál es el grado de utilización del correo electrónico, así como las facilidades que se brindan a los afiliados.

En correspondencia con lo expresado, conviene establecer lo que la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa en cuanto a la sindicalización. El Artículo 102 literal q) determina: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que

establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;...”

Singular problemática presenta este tipo de comunicación, toda vez que dentro de las características especiales que posee el derecho laboral, aun no se emplea con frecuencia el correo electrónico como medio para comunicar información. Si bien es cierto, la legislación laboral regula el derecho y libertad de sindicalización, aún no se regula lo concerniente a la informática como medio de interrelación a nivel sindical.

la asociación profesional puede constituirse de conformidad con los requisitos exigidos por el Código de Trabajo y las normas internacionales de trabajo, las cuales permiten a trabajadores y patronos ejercer la actividad sindical, es decir, la creación de instituciones de defensa de los intereses, pudiendo utilizar para el efecto los recursos informáticos, en concreto, el correo electrónico.





CONCLUSIONES

1. La Constitución Política de la República de Guatemala, así como el Código de Trabajo establecen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; sin embargo, no siempre se cumple a cabalidad con dicho presupuesto, en virtud que se vulnera tal disposición y, en cierta medida se contrae la voluntad de los trabajadores, condicionando la libre asociación sindical y la forma de comunicarse.
2. El Estado de Guatemala no realiza una adecuada fiscalización de las relaciones laborales, en el sentido de ejercer estrictos controles sobre el respecto a las normas de derecho laboral, a efecto de que no se vulneren los derechos de los trabajadores.
3. La ausencia de sistemas de datos en el país, incide en la marcha de las empresas, tanto públicas como privadas; debido a la creciente importancia de éstos, su creación se ha transformado en algo fundamental debido al uso de los medios informáticos, en especial, la Internet, a través de la cual se transmiten datos esenciales, situación que también es aplicable a los sindicatos y sus miembros.
4. La organización de los sindicatos promueve la comunicación entre sus afiliados, para determinar las acciones a seguir dentro del movimiento sindical. Debido a que la actividad sindical se comunica a los afiliados a través de distintas formas, pero aún no se comunican vía electrónica, por lo que surge la posibilidad de que los agremiados puedan ser notificados a través del correo electrónico.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala fomente el cumplimiento de las normas laborales contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, particularmente en lo que concierne a la libertad de sindicalización, tanto a nivel de los patronos, así como de los trabajadores.
2. A través de la Inspección General de Trabajo debe ejercerse estricto control sobre el contenido de las relaciones obrero-patronales, especialmente en lo relacionado con la libertad de asociación, y el respeto de los derechos de la parte más débil, es decir, los trabajadores.
3. Por medio de las autoridades de Trabajo y Previsión Social, se dé énfasis a la importancia de los sistemas de datos, aspecto que influye en el giro de la actividad de las empresas, tanto públicas como privadas; en especial el uso de los medios, como vía de comunicación ágil y dinámica, entre patronos y trabajadores.
4. Es importante que la organización sindical, al amparo de las normas constitucionales, laborales, y con la ayuda de las autoridades; promueva la comunicación entre sus afiliados, para determinar las acciones a seguir dentro del movimiento sindical, en concreto, la comunicación vía correo electrónico.





BIBLIOGRAFÍA

- BAUER, Alfonso. **Catalogación de leyes y disposiciones de trabajo de Guatemala**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos, 1965.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho normativo laboral**. 26a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1966.
- CAMPOS, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1975.
- CARDONA, Herlindo. **El derecho que les asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1977.
- CASAS, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos,, relaciones laborales y jurisprudencia**. 3a. ed.; Guatemala: Ed. Ediciones del Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de San Carlos, 1999.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3a. ed.; México, México: Ed. Porrúa, 1968.
- GARCÍA, Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo**. Madrid, España: (s.e.) 1975.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. De Palma, 1955.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal laboral guatemalteco**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1947.

MATÍA, José. **Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos**. 2a. ed.; Madrid, España: Ed. Heliasta, 1982.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del proceso de la investigación científica**. 2a. ed.; Guatemala: Ed. Universitaria, 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. 23a. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996.

ROJINA VILLEGAS, Rafael. **Derecho mexicano**. 2a. ed.; México: Ed. Librería Robredo, 1959.

SAENZ, Edgar. **Conflictos colectivos de trabajo**, Guatemala, Guatemala: Ed. Universitaria, 1972.

VISOR, **La enciclopedia**. Revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Anselmo Morvillo 2000.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1963.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.