

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



**EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS ÓRGANOS QUE
CONFORMAN UN SINDICATO**

JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2013

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



**EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS ÓRGANOS QUE
CONFORMAN UN SINDICATO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas Y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2013



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

DECANO: M.A. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Gamaliel Sentes Luna
Vocal: Lic. Julian Arturo Shaad
Secretario: Lic. Rene Soborey Polillo Cornejo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Vocal: Lic. Obdulio Rosales Dávila
Secretario: Licda. Ileana Nohemi Villatoro Fernández

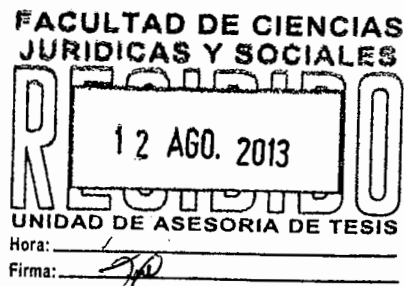
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Licenciado. Mynor Armando Castellanos Meda
Colegiado 7578
4ª. Av. 3-89 Z.1 oficina 207
Villa Nueva, Guatemala.
Tel. 66369609 Cel. 57000372



Guatemala, 06 de agosto de 2013.

Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de asesor del trabajo de tesis de la bachiller **JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA**, intitulado **“EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS ÓRGANOS QUE CONFORMAN UN SINDICATO”**. Respecto del citado trabajo, me complace manifestarle lo siguiente:

- a. El contenido del trabajo de tesis, analiza doctrinaria y jurídicamente la protección de los trabajadores por parte del Estado de Guatemala, en base al derecho de inamovilidad, resguardando así el principio de estabilidad laboral, al momento de expresarse en la legislación laboral para todos los órganos que integran un sindicato.
- b. Los métodos y técnicas de investigación aplicados, responden a los criterios técnicos de la metodología de investigación, específicamente en lo que respecta al método analítico. La metodología aplicada, permitió a la estudiante, fundamentar teóricamente el tema citado y establecer las causas por las cuales, se viola el principio de estabilidad laboral para los demás órganos que integran un sindicato al no establecer en forma expresa el derecho de inamovilidad para todos los órganos y los posibles conflictos derivados de ello.


Licenciado. Mynor Armando Castellanos Meda
Colegiado 7578
4ª. Av. 3-89 Z.1 oficina 207
Villa Nueva, Guatemala.
Tel. 66369609 Cel. 57000372



- c. Como asesor estudié y analicé el contenido del tema propuesto por la estudiante, el cual reúne los requisitos de actualidad en todos los aspectos académicos, por cuanto en el desarrollo del trabajo de tesis, se verifica el cumplimiento de los objetivos planteados en el plan de investigación, la violación al principio de estabilidad laboral como también, se propone una adición al Artículo 209 primer párrafo del Decreto 1441 Código de Trabajo, a efecto de dar más claridad en su contenido. En dicho análisis pude comprobar excelente redacción y uso técnico de las normas gramaticales pertinentes a un trabajo de tesis.
- d. El planteamiento de conclusiones y recomendaciones, responden al contenido capitular y aportan elementos valiosos a considerar en protección a los órganos que integran un sindicato.
- e. La bibliografía es extensa, científica, contiene obras mayores y menores, además es novedosa en relación a contenidos y autores.
- f. La comprobación de la hipótesis, se da en forma total y las variables están fundamentadas, doctrinaria y jurídicamente.
- g. Fue necesario modificar y agregar temas al plan de investigación para el correcto desarrollo de la tesis.

El trabajo de tesis, reúne los requisitos legales del Artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Así mismo en cumplimiento de dicho Artículo me permito manifestar que no existe ningún grado de parentesco dentro de los grados de ley entre mi persona y la estudiante en mención, motivo por el cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en calidad de asesor, para su posterior evaluación por el tribunal examinador, previo a optar el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Mynor Armando Castellanos Meda
Asesor

Colegiado No. 7578

Lic. Mynor Armando Castellanos Meda
ABOGADO Y NOTARIO



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
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, 14 de agosto de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO EDGAR ANIBAL ARTEAGA LOPEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA, intitulado: "EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS ÓRGANOS QUE CONFORMAN UN SINDICATO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 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 estimen pertinentes".



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS

DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS

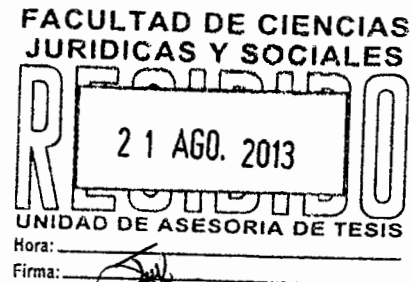
cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.

Licenciado. Edgar Anibal Arteaga Lopez
Colegiado 5791
6ª. Av. 4-78 Z.6 Villa Nueva, Guatemala.
Cel. 55040065



Guatemala, 21 de agosto de 2013.

Doctor: Amilcar Bonerge Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Dr. Mejía Orellana

Atentamente me dirijo a usted en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de revisor del trabajo de tesis de la bachiller **JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA**, intitulado **EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS ÓRGANOS QUE CONFORMAN UN SINDICATO**. El trabajo de tesis se desarrolló bajo mi inmediata dirección y con el objeto de rendirle informe respecto del trabajo realizado para el efecto expongo:

- En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, además la recolección de la información realizada por la bachiller **JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA** es de gran apoyo para la clase trabajadora.
- La estructura formal de la tesis fue realizada con secuencia, así como los métodos de utilización empirico-analítico, sintético, deductivo, jurídico e inductivo son apropiados en relación al tema, en el cual se comprueba la vulnerabilidad de los órganos que conforman un sindicato al no establecer en forma expresa el derecho de inamovilidad, violando el principio de estabilidad laboral.

Licenciado. Edgar Anibal Arteaga Lopez
Colegiado 5791
6ª. Av. 4-78 Z.6 Villa Nueva, Guatemala.
Cel. 55040065



- Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema de investigación, así como la hipótesis planteada se prueba en su totalidad y la bibliografía es actualizada.

Después de llevados los cambios sugeridos por parte de la bachiller JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA, estimo que el trabajo realizado cuenta con mérito suficiente y reúne satisfactoriamente los requerimientos tanto de forma como de fondo exigidos en el Artículo 32 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE correspondiente, para que pueda continuar con el trámite respectivo.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

Lic. Edgar Anibal Arteaga Lopez
Revisor
Colegiado No. 5791

LIC. EDGAR ANIBAL ARTEAGA LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 07 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante JACQUELINE ELIZABETH TEZEN CHINCHILLA, titulado EL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL PARA TODOS LOS ÓRGANOS QUE CONFORMAN UN SINDICATO. 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/sih.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario





DEDICATORIA

A DIOS: Por ser el creador del universo, por su infinita bondad y misericordia, por demostrarme que no hay nada imposible si confiamos en Él, a Dios sea toda la gloria y la honra, porque por su voluntad eh cumplido uno de mis mayores sueños.

A MIS PADRES: Rubén y Sandra, gracias por el amor incondicional brindado, por su apoyo y sacrificio, por regalarme este momento de felicidad ya que por ellos soy una mujer de éxito y de valores.

A MIS HERMANOS: Josué, por su comprensión y amor inagotable, por demostrarme que con paciencia las cosas salen bien y a Lucas mi hermano pequeño gracias por su fe, compañía y amor.

A MIS ABUELAS: María (Q.E.P.D.), por su infinito amor, confianza y aunque no logro ver esta meta alcanzada, soñó con ella y me lleno de esperanza; a mi abuela Apolonia por sus múltiples oraciones, por compartir alegrías y tristezas que Dios la bendiga.

A MIS TÍOS Y TÍAS: Pedro, Gladys, Ana, Ruth y Carmen, gracias por enseñarme que la unidad en la familia es importante, por su ayuda y amor incondicional, por brindarme palabras de aliento cuando la carrera se tornaba difícil.



A MIS AMIGOS

Y AMIGAS:

Dani, David y Francis, gracias por su exhortación a seguir adelante y a mi amiga Sarahí gracias por compartir los últimos momentos de mi carrera y por su apoyo incondicional.

A MIS PASTORES:

Aníbal Hernández y Sheny de Hernández, gracias por brindarme palabras de sabiduría, amor y sobre todas las cosas por enseñarme que con la ayuda de Dios todo es posible. Gracias por formar parte de mi vida.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por concederme la oportunidad de realizar mis estudios profesionales.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por abrigarme y brindarme conocimiento y sabiduría.

ÍNDICE



	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Sindicato y su proceso de formación.....	1
1.1. Reseña histórica del sindicato.....	1
1.2. Orígenes del sindicalismo.....	6
1.3. Origen del sindicalismo en Guatemala.....	7
1.3.1. Etapa de las mutualidades.....	8
1.3.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco: la década de 1929-1930.....	10
1.3.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco: Revolución de Octubre 1944-1954.....	12
1.3.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco: las contrarrevoluciones 1951-1974.....	15
1.3.5. Cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1975 a 1985.....	17
1.4. Definición de sindicato.....	19
1.4.1. Fines del sindicato.....	21
1.4.2. Proceso de formación de un sindicato.....	22
1.4.3. Integración de un sindicato.....	24



Pág.

1.5. Clases de sindicatos.....	33
1.5.1. Sindicatos de campesinos.....	34
1.5.2. Sindicatos urbanos.....	34
1.5.3. Sindicatos de empresas.....	34
1.5.4. Sindicatos de industria.....	34

CAPÍTULO II

2. Libertad sindical.....	35
2.1. Origen de la libertad.....	35
2.2. Clases de libertad.....	37
2.2.1. Libertad individual.....	37
2.2.2. Libertad social.....	39
2.2.3. Libertad sindical.....	40
2.3. Naturaleza de la libertad sindical.....	42
2.4. Caracterización de la libertad sindical.....	42
2.5. Etapa de tolerancia.....	43
2.6. Etapa de reglamentación o reconocimiento.....	44
2.7. Derecho humano fundamental.....	45
2.8. Sujetos de la libertad sindical.....	46
2.8.1. Los trabajadores.....	46
2.8.2. A las organizaciones sindicales, en segundo término.....	47
2.8.3. Empleadores y sus organizaciones.....	48



2.9. Constitución de organizaciones sindicales..... 49

CAPÍTULO III

3. Antecedentes históricos del principio de estabilidad laboral..... 51

3.1. Antecedentes..... 51

3.2. Definición..... 56

3.3. Naturaleza jurídica..... 58

3.4. Análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral en materia de sindicatos..... 59

3.5. Análisis del Artículo 209 del Decreto 1441 Código de Trabajo..... 61

CAPÍTULO IV

4. El principio de estabilidad laboral para todos los órganos que conforman un sindicato..... 65

4.1. Violación al principio de estabilidad laboral..... 65

4.2. Conflictos laborales derivados al no establecer de forma expresa en la norma, el derecho de inamovilidad de todos los órganos que conforman un sindicato..... 66

4.2.1. Despido injustificado..... 67

4.2.2. Interpretación de la norma por medio de la analogía..... 67

4.3. Propuesta de adición al Artículo 209 párrafo primero del Decreto



Pág.

1441 Código de Trabajo.....	68
4.4. Comparación de legislaciones con relación al principio de estabilidad laboral aplicados en México, España y Guatemala relacionado a los sindicatos	73
4.4.1. Legislación mexicana.....	73
4.4.2. Legislación española.....	75
4.4.3. Legislación guatemalteca.....	78
4.5. Resultado de la investigación de campo.....	86
CONCLUSIONES	89
RECOMENDACIONES	91
ANEXOS	93
BIBLIOGRAFÍA	115



poder determinar con exactitud los conflictos que se dan al momento de no ser clara la norma laboral, así como también se emplearon los métodos empírico-analítico, sintético, deductivo, jurídico e inductivo para profundizar la investigación.

La hipótesis que se formuló se comprobó en el desarrollo de la tesis y con los objetivos se determinó que es necesario que la norma exprese el derecho de inamovilidad a todos los órganos del sindicato para asegurar el principio de estabilidad laboral.

El presente estudio se dividió en cuatro capítulos de los cuales el primero trata de los sindicatos y su proceso de formación dando referencia a los orígenes históricos del mismo para obtener mayor comprensión al tema; el segundo versa sobre la libertad sindical, puesto a que sin la libertad sindical no se podría lograr la formación de sindicatos; el tercer capítulo trata acerca de los antecedentes históricos del principio de estabilidad laboral ya que es importante saber el origen y definición del mismo; el cuarto capítulo que es el último manifiesta sobre el principio de estabilidad laboral para todos los órganos que conforman un sindicato haciendo énfasis de la importancia de este principio así, como la violación al que esta expuesto, los problemas causados, la posible solución y los resultados de la investigación de campo, determinando la violación al principio de estabilidad laboral conforme las denuncias hechas por trabajadores al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



CAPÍTULO I

1. Sindicato y su proceso de formación

Los Sindicatos son asociaciones de trabajadores, que tienen como finalidad buscar formas adecuadas, para proteger sus derechos fundamentales y así, evitar cualquier tipo de arbitrariedades, además también tratan de incorporar mejoras económicas a los trabajadores, para que ellos puedan optar a un nivel de vida mejor.

Los derechos de los trabajadores se encuentran plasmados en leyes nacionales, tratados y convenios internacionales, pero para lograr el reconocimiento legal, los trabajadores tuvieron que luchar por años hasta lograr el respeto y efectividad a sus derechos, por lo que es muy importante conocer su historia.

1.1. Reseña histórica del sindicalismo

“En los años de 1833 a 1838 en Inglaterra se abolía la esclavitud, mientras que en París, Lyon e Irlanda fueron testigos de protestas de obreros por la crisis económica que existía. En 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del



Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los Carlistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaba Friedrich Engels. En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho de trabajo.”¹

La unión de unos cuantos trabajadores, fue el motor de arranque para poder exigir sus derechos, empezando por un país, luego se extendió por todo el mundo obteniendo con ello el reconocimiento interno e internacional de sus derechos.

En la actualidad se puede determinar que los trabajadores gozan de miles de garantías que protegen sus derechos como trabajador, involucrándolo en la participación política, como elegir a sus autoridades y también poder ser electos, concediéndoles ciertos permisos y así mismo poder participar en la sociedad como personas útiles, eficientes que aportan ayuda a la sociedad, estableciendo de esta manera un estado de armonía social.

“Cuando Surgió la industria moderna, en el siglo pasado, y con ella la clase salarizada,

¹ <http://www.wikipedia.org/wiki/Sindicato.es>. (Guatemala, 20 de febrero de 2013).



las condiciones de trabajo que se le impusieron eran inhumanas y por ello no tardo en manifestarse la necesidad de agrupaciones para buscar mediante la fuerza de la unión, su superación económica y social. Los trabajadores se encontraron con que, en ese tiempo, habían varias formas de asociarse que eran permitidas legalmente, pero que ninguna de ellas era adecuada ni útil porque no estaban creadas ni permitidas para reclamar mejoras a los patronos, tales como aumentos de salarios y condiciones humanas en la prestación de servicios dentro de las fábricas, ni mucho menos para ser utilizadas en la organización de huelga, cuando se negaban sus peticiones.

De ahí que buscaran una forma distinta de asociación que fuera apropiada para tal propósito y decidieron que unirse en grupos coaligados sin ninguna regulación legal pero si con fuerza, era el camino para lograr el éxito. Estos grupos coaligados carecían de personalidad jurídica en la forma que la vemos hoy en las organizaciones sindicales.

Al principio tales coaliciones fueron reprimidas y su formación se castiga al igual que la huelga como un delito, pero a pesar de ello los trabajadores, sin importarles los castigos, de los cuales hay múltiples relatos históricos, insistieron en formarlas hasta lograr que se reconociera su legalidad. Posteriormente fue reconocido el derecho de formar asociaciones profesionales y consecuentemente el de formar organizaciones sindicales. La evolución del derecho de constituir organizaciones sindicales ha tomado



tal fuerza que ha obligado a su estudio: a un estudio en el que se examinan desde todo punto de vista los derechos de los trabajadores y sus organizaciones.”²

En la historia, los trabajadores se unieron para proclamar sus derechos, debido a los constantes abusos, explotaciones y vejámenes ocasionados por los patrones, eh allí que surge la necesidad de luchar por alcanzar sus ideales, hacerlos valer frente a los empleadores y gobiernos, coadyuvados únicamente por la fuerza de voluntad, para ser reconocidos como personas humanas, con los mismos derechos y obligaciones que los demás.

Los trabajadores comenzaron a ayudarse de forma mutua con solidaridad entre ellos mismos, ya que buscaban obtener el reconocimiento nacional y lograr así un respaldo legal, no sólo que estuviera plasmado en una ley, si no que se hiciera efectiva su aplicación para la protección de sus derechos.

Las luchas constantes por parte de los trabajadores, por alcanzar el respeto de sus derechos no fueron fáciles ya que muchos trabadores sufrieron desprecios, humillaciones e incluso hasta la pérdida de sus propias vidas y algunos que eran dirigentes sindicalistas desaparecieron y hasta la fecha no se sabe con exactitud lo que pasó con ellos.

² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág.73 y 74



La clase trabajadora logra dar un paso relevante para la protección de sus derechos, ya que se les permite agruparse para defenderse de cualquier conflicto proveniente con el patrono y al resolverse el conflicto estos grupos se disolvían, grupos a los cuales se les denominó coaliciones, luego más adelante se reconoce en la legislación laboral el derecho de sindicalización el cual le da absoluta libertad al trabajador para formar sindicatos y de esta manera ellos logran la protección y el respeto de sus derechos.

Inglaterra fue el primer país en reconocer esta figura, luego los demás países se unieron para la protección de los derechos de la clase trabajadora celebrando convenios y tratados internacionales regulando la figura denominada sindicatos.

En la legislación laboral guatemalteca, se reconocen principios para la protección de los trabajadores, se regula la libertad sindical para poder formar sindicatos y a estos sindicatos se les otorgan derechos.

Se protege el principio de estabilidad laboral, mediante el derecho de inamovilidad que gozan los órganos que lo conforman, pero en ocasiones se vulnera este derecho ya que los trabajadores son despedidos por no establecerse de forma expresa este derecho para todos los órganos del sindicato.



Estos despidos se pueden comprobar mediante las denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en donde se puede notar que los trabajadores, no se les han brindado un solución viable a este conflicto, porque su situación actual es el de estar despedidos.

1.2. Orígenes del sindicalismo

“El sindicalismo revolucionario nace en Francia a fines del siglo XIX, a partir de las crisis internas que sufrían las corrientes sindicales socialistas y anarquistas. A fines del siglo XIX los socialistas habían comenzado a inclinarse por la vía democrática y la promoción de los cambios sociolaborales mediante una presencia creciente en los parlamentos; eventualmente este camino conducirá a la creación del Estado del Bienestar en el siglo XX. Por su parte, los anarquistas se habían volcado a la vía terrorista bajo el principio de “Propaganda por el hecho”, por lo que llevó a ser víctimas de una durísima represión y un gran aislamiento.”³

En esta faceta los grupos de trabajadores se habían dividido en dos clases: los socialistas que buscaban el control social incluyendo la participación de todos los ciudadanos, creando de esta manera una nación democrática y por otro lado, los

³ [http://www.wikipedia.org/wiki/historia de los sindicatos/es](http://www.wikipedia.org/wiki/historia_de_los_sindicatos/es). (Guatemala, 20 de febrero de 2013).



anarquistas que trataban de desestabilizar a la sociedad, principalmente al gobierno, imponiendo sus propios intereses, ambos grupos defendían sus ideales pero en forma distinta, ambos buscaban mejorar los derechos de los trabajadores, pero la división de ambos sólo creó una situación de opresión para ellos mismos aumentando así, las arbitrariedades cometidas a sus derechos, convirtiéndolos aún más vulnerables, ya que no logran unirse como clase trabajadora que lucha por sus ideales si no que se dejan influenciar por las políticas existentes en el país creando división entre ellos mismos.

Haciendo énfasis en este análisis en la actualidad se puede observar que los dirigentes sindicalistas han perdido su objetivo principal ya que ahora son pocos los que buscan las mejoras a los trabajadores, estando con total indiferencia ante ciertas violaciones de los derechos de los trabajadores que sufren a diario.

1.3. Origen del sindicalismo en Guatemala

Guatemala es un país de cambios, las luchas constantes por el poder sobrelleva a la opresión de derechos de las personas consideradas de un estatus económico débil por la clase de mayor estatus económico. Debido a la desigualdad económica existente en el país, a la clase trabajadora no se le respetan ni se le reconocen sus derechos por lo que se da la explotación laboral, sometiéndolos a una vida de esclavitud en una forma relativa, en los periodos presidencialistas se puede observar la opresión de los



derechos de la clase trabajadora, sus sufrimientos y lo que tuvieron que hacer para obtener un reconocimiento legal.

En Guatemala se dieron etapas fundamentales del sindicalismo, las cuales son:

- Etapa de las mutualidades 1821 a 1920
- Primera etapa del sindicalismo guatemalteco: década de 1920-30
- Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco: revolución de octubre 1944-1954
- Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco: la contrarrevoluciones 1954
- Cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco: de 1975 a 1985

1.3.1. Etapa de las mutualidades

“Huérfanos de toda legislación gremial y de protección a los trabajadores, abolidos los gremios de la colonia y la legislación de Indias, por casi un siglo de vida independiente, sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, al amparo del derecho general de asociación”.⁴

⁴ López Larrave, Mario. **Historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 25



Etapa que se caracteriza porque sus integrantes son obreros, artesanos, que laboran por cuenta propia, teniendo como finalidad el socorro y auxilio mutuo, ellos no buscan la reivindicación de los trabajadores despedidos injustificadamente, ni tampoco buscan sobresalir, esto se da por la falta de experiencia de los mismos.

Las principales asociaciones que tuvieron auge fueron: El porvenir de los obreros; La maternidad obrera; La sociedad Joaquina; La gremial de albañiles, La sociedad de Tipógrafos de Gutemberg; La central de Artesanos y Albañiles y la Fraternidad de Barberos.

“Estas asociaciones se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizando invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. Regia el contrato civil de locación de servicios.”⁵

En esta etapa los trabajadores no tenían una ley específica y completa que los amparara y estuvieran plasmados de forma precisa sus derechos, lo que los hizo vulnerables ante los patronos y si bien existía una legislación que regulaba derechos de los trabajadores, no eran suficientes, ya que frente a las necesidades y

⁵ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 112



arbitrariedades que sufrían los trabajadores se quedaban cortas ya que eran leyes comunes aplicadas a todos.

La Ley de Trabajadores que existía en esa época que regulaba más o menos el trabajo forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, se constituía ineficiente ya que la explotación a los trabajadores no menguaba y en esta época no se promulgó otra ley laboral que hiciera efectivo el respeto de los derechos de los trabajadores.

1.3.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco: la década de 1920-1930

Esta etapa se inicio en los gobiernos de Carlos Herrera, del General José Maria Orellana y del General Lázaro Chacón.

En esta época se constituyen los primeros sindicatos y superan el carácter mutualista, sus fines se ven más claros, buscando la reinstalación de los trabajadores que han sido despedidos por causas no justas, es aquí donde se refleja con gran firmeza la lucha de clases entre trabajadores y patronos, en la formación de los sindicatos también llegaron a ser parte los trabajadores de las grandes empresas extranjeras United Fruit Compañy (UFCO), Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), a las



nacientes industrias nacionales, a los Sectores del Comercio y de la banca y hasta a las mujeres sobre todo en los beneficios de café y en la confección de ropa.

Los sindicatos que más destacaron en esta época son los siguientes: 1918 Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo (FOG); 1925 Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG); 1921 Consejo Obrero Centroamericano (COCA), en esta década la clase trabajadora, se puede unir y obtener un nombre como lo son los sindicatos, logran obtener regulación legal propia, se les reconocen más derechos y no pueden ser despedidos por cualquier hecho que no fuera contrario a la ley.

Tienen como fin, la ayuda mutua y la reivindicación laboral, pero en ellos seguía la falta de experiencia, debido a que las primeras personas que formaron sindicatos fueron los trabajadores de zapaterías, albañiles, etc., por lo que sus movimientos estratégicos al momento de luchar por sus derechos yacieron espontáneos e imprevistos, dejándose influenciar por la política que existía en el país y de esta manera se desvirtuó la naturaleza de su unión, convirtiéndose así en una desventaja mayor para los trabajadores.

Estos sindicatos se caracterizaban por ser agrupaciones gremiales ya que estaban conformados por trabajadores de una profesión u oficio del interior del país, pero luego



comenzaron a tener relación con mas trabajadores de distintas profesiones que los condujo a ver con mayor claridad sus ideales y hasta lograron unirse con las organizaciones sindicales internacionales.

Se promulga el Decreto 1434 del 30 de abril de 1926, legislación en la cual se incluye el trabajo y se constituye como la ley más completa en esa época, que posteriormente tuvo reformas y en la actualidad, la ley que regula los sindicatos es el Decreto 1441 Código de Trabajo el cual establece derechos y obligaciones para todos los trabajadores en forma individual o en forma colectiva, así como también existen tratados y convenios internacional que Guatemala celebró con otros países para dar mayor seguridad a los derechos de la clase obrera.

1.3.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco: Revolución de Octubre 1944-1954

Esta etapa inicia desde de la caída de la dictadura de Ubico, hasta la caída del gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán.

Es aquí en donde el sindicalismo guatemalteco ha llegado a tomar mayor auge en toda su historia debido a la industrialización y la clase proletaria, predomina la pequeña



empresa y el sindicalismo sigue siendo predominante urbano, hubo prohibición para la sindicación hasta 1946 y luego fue permitida en 1947 sufrió discriminación hasta el año siguiente, con respecto a la sindicación urbana y la organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la ley de Reforma Agraria.

Los sindicatos en esta época, tienen más experiencia, ya que establecen de forma concreta la reivindicación laboral y velar por el cumplimiento de sus derechos, dejando en segundo plano las luchas para la introducción a la política nacional e internacional, acto que han logrado en la actualidad.

“Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibuja con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la Revolución. Sin embargo, esta favorablemente actitud gubernativa alienta un movimiento sindical de arriba para abajo y atendido a recibir la protección de las autoridades, lo cual redundo en cierta inconsistencia que se hace sentir a la caída de Arbenz y los años que siguieron, en que las organizaciones sindicales pusieron una resistencia inadecuada ante la represión y la maniobra para la lucha en condiciones adversas.”⁶

⁶ López Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 40



“En esta fase se emitió una legislación laboral tutelar de los trabajadores. El 15 de marzo de 1945 empieza a regir la nueva Constitución de la República, la cual reconoce la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga y se ponen los cimientos del futuro régimen de Seguridad Social obligatorio. Es en el año 1947, el primero de mayo, cuando entra en vigencia el primer Código de Trabajo guatemalteco, nace la Inspección General del Trabajo, el Departamento Administrativo de Trabajo y Previsión Social, el Instituto guatemalteco de seguridad social y el Departamento Agrario Nacional.”⁷

En esta etapa se celebra por primera vez un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el SAMF y la Internacional Railways of Central América (IRCA) y en la nueva Constitución Política de la República de Guatemala se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco el Decreto 330 del 8 de febrero de 1947, los trabajadores se desarrollan con más tenacidad, porque sus derechos ya se encuentran plasmados en una legislación específica ya que tienen un Código de Trabajo en el cual además de contener derechos para ellos, también les facilita el acceso a instituciones que velan para el cumplimiento de sus derechos y sancionar a aquellas personas que no los respeten.

⁷ De Buen Lozano, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 575



1.3.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco: las contrarrevoluciones 1954 a 1974

El sindicalismo se desarrolla con lentitud a pesar del proceso de industrialización y el crecimiento del proletariado, la reorganización de las asociaciones profesionales tiene lugar en las ciudades, para consolidar el sistema y en previsión de que pudiera resurgir un sindicalismo combativo en el campo, se fomenta un movimiento cooperativista controlado.

“Como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables; muchos sindicatos inscritos luego desaparecen y aún federaciones y confederaciones nacen, crecen y desaparecen y sufren vicisitudes que muchas veces tienen relación con el favor o la caída en desgracia con los Gobiernos u organizaciones internacionales que la financian.

Posiblemente como consecuencia también de las circunstancias anteriores, se advierte el fenómeno de muchos sindicatos que no se encuentran afiliados a ninguna central y que tienen relación alguna con otras organizaciones sindicales. Son pequeños islotes que se preocupan únicamente de los problemas de su empresa, con un miope egoísmo, inducidos y alentados por los empresarios.”⁸(sic)


⁸ López Larrave. **Ob. Cit.** pág. 53



Los sindicatos se dividen, unos buscan la reivindicación de los trabajadores de forma inmediata, la economía y la política y otros solo tienen como fin la reivindicación ya sea por sus ideologías, por la corrupción o por el interés individualista de cada integrante de los sindicatos, no se supera la división, pese a que ambos grupos luchan por sus derechos.

Se derogan las reformas favorables a los trabajadores en el Código de Trabajo y en la parte sustantiva se aumentaron las causas para despedir justificadamente, se omitió la reinstalación, se desmejoró el promedio salarial para calcular la indemnización, se restringió la posibilidad de ser miembros del comité ejecutivo de los guatemaltecos naturalizados y se suprimieron los motivos sociales para ir a la huelga; se deroga la Constitución Política de la República de 1945 y el 6 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución que posteriormente fue derogada por otra constitución hasta llegar a la que tenemos en la actualidad.

La historia de los sindicatos en Guatemala, demuestra la lucha constante de los obreros que cansados del maltrato, la represión y la hostilidad de los grandes empresarios, decidieron unirse para abolir los vejámenes incesantes a sus derechos, siendo ahora en nuestros tiempos la clase obrera que trabaja y que mantiene la economía de Guatemala, con reconocimiento a sus derechos internamente como internacionalmente.



En esta etapa se nota un claro estancamiento del sindicalismo, debido a la influencia que tuvieron del gobierno, ya que se les permitía asociarse como sindicatos y gozaban de protección legal, pero sufrían constantes amenazas por los patronos o les ofrecían una perspectiva muy diferente a los fines de los sindicatos y esto fue el motivo que orilló a ellos se desintegraran, quedando en el país pocos sindicatos.

1.3.5. Cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1975 a 1985

Esta etapa empieza en los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Vítores.

“Esta es la etapa de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquél, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales como asociaciones de estudiantes y de nuestra misma Universidad Nacional que dentro de aquella ola de represión es muda testiga de la caída de muchos de sus intelectuales dentro de los que se incluye a más de sesenta y cinco profesores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, no por gusto esta época ha sido calificada como la más



represiva y sangrienta de todas las que los movimientos sociales vivieron en América Latina durante el siglo XX, a tal cuenta que ni la dictadura de Pinochet en Chile, ni la de los militares argentinos en aquella República tienen comparación con la vivida en nuestro país.”⁹

Por lo anterior expuesto se determina, que en esta época las organizaciones sindicales no tienen un aumento, si no desaparecen debido a la aniquilación a la totalidad de dirigentes sindicales y es aquí en donde se atemoriza al trabajador para no formar sindicatos.

Estas cuatro etapas nos demuestran las múltiples dificultades que tuvieron que desafiar los trabajadores, empezando como simples agrupaciones de trabajadores, sin experiencia, pero con un solo ideal, el de defender sus derechos frente a los opresores, pero al pasar el tiempo logran el reconocimiento legal, pero esto no fue de gran ayuda ya que seguían siendo maltratados y sus derechos seguían siendo violados, puesto a que tenían poca experiencia no planeaban con claridad sus estrategias y con esto los patronos se aprovecharon e intentaron cambiar sus ideales, sometiéndolos a la política.

Cuando al fin lograban estabilizarse, se vieron en la peor época, bajo el gobierno del General Romeo Lucas García, en donde hubo muchas desapariciones forzadas y

⁹ Lopez Larrave. **Ob. Cit.** Pág. 122



ejecuciones extrajudiciales, entre estas desapariciones se encuentran los 28 dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, después de este periodo sigue el de la Junta Provisional de Gobierno encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, que no trajo a los dirigentes sindicales respeto, sino que hubo más opresión, mas desapariciones, lo que llevo a que los trabajadores vivieran atemorizados y aún en día se sigue buscando justicia por la muerte y desaparición de estos trabajadores que dieron todo para obtener una vida más digna, justicia que se queda muda y ciega ante tanta corrupción existente en el país.

1.4. Definición de sindicato

Los sindicatos se pueden definir como: “La asociación profesional que es el nombre científico que corresponde al sindicato, tiene en primer lugar un carácter de permanencia que deriva de que sus fines son tanto inmediatos como mediatos pues el estudio mejoramiento y protección de los intereses de los asociados al sindicato no se alcanzará siempre a corto plazo. Por consiguiente también del carácter de permanencia derivara el que la ley le confiera a las asociaciones profesionales el reconocimiento legal que las convierta en personas jurídicas con existencia propia e independiente de la de sus afiliados.”¹⁰

¹⁰ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 132



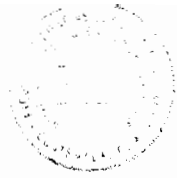
Para tener mejor comprensión también se define como: “Toda Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se une para el estudio y protección de los intereses que le son comunes.”¹¹

El Código de Trabajo define al sindicato en el artículo 206 como: “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 patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.”

En Guatemala se reconocen los sindicatos tanto de patronos como de trabajadores, siendo el sindicato de trabajadores el que será objeto de estudio para esta investigación.

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 286.



1.4.1. Fines del sindicato

Los sindicatos como toda asociación también establecen fines que los trabajadores deben cumplir para mejorar su desarrollo económico y social, por lo que es importante conocer las siguientes teorías y así poder tener una mejor perspectiva de cuáles son sus fines.

“El sindicalismo es consecuencia del industrialismo cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en amo, cuando comprende que está condenado a ser asalariado; en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos.”¹²

“Al hablar de sindicato y del sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que orienta a los sindicatos para formular aspiraciones que superan lo estrictamente profesionales.”¹³

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 269

¹³ Pérez del Corral, Justo. **Historia social del movimiento obrero**. Pág. 31



Los sindicatos son el resultado de la asociación de trabajadores que se unieron por la falta de humanidad que existía en el país, constituyendo grupos de una sola profesión, que luego se fueron formando con más trabajadores de diferentes profesiones, por lo que se puede determinar que los fines de los sindicatos son: defender sus derechos, ser reconocidos legalmente, ser tratados como personas en igualdad de derechos y condiciones, a recibir una retribución merecedora a su esfuerzo ya sea físico o mental.

1.4.2. Proceso de formación de un sindicato

En la legislación Guatemalteca, el Código de Trabajo en el Artículo 216 reglamenta que: “para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco trabajadores”, además se deben observar los siguientes requisitos establecidos en el Artículo 218 el cual establece que “con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, se debe observar el procedimiento siguiente:

-Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de 20 días a partir de la Asamblea Constitutiva del Sindicato en la cual debe de señalarse lugar para recibir notificaciones;

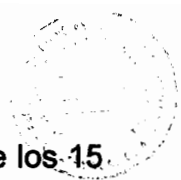


-A la solicitud se deben de acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

-La Dirección General de Trabajo debe de 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. Este trámite no puede exceder de 20 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los 15 días siguientes a la respectiva inscripción, deberán 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 a las disposiciones. Únicamente la comprobación o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de trabajo, cuyo texto debe de comunicarse sin pérdida de tiempo, a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

El trámite no puede exceder de 10 días hábiles contados a partir de la recepción del



expediente, bajo la pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los 15 días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial de forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o de defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe de 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 deberá comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos, o en su caso, a interponer recurso de revocatoria.” (sic)

1.4.3. Integración de un sindicato

- Asamblea general

“Es el órgano máximo de todo organismo sindical y en el recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato. Se



conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias.”¹⁴

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 222 nos indica que: “Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general:

-Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.

-Remover total o parcialmente a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

-Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

-Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

¹⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 154



El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;

-Fijar las cuotas extraordinarias;

-Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;

-Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;

-Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;

-Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;

-Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;

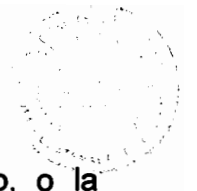


-Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;

-Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y

-Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.”

El ordenamiento jurídico guatemalteco encuadra las atribuciones del órgano supremo de un sindicato, aunque de manera directa no indica que los sindicatos participen en la política, estos se ven influenciados por ella ya que: “La ciencia política nos enseña que las agrupaciones humanas que tienen por objeto reunir y unificar voluntades para proponer y promover cambios dentro de la sociedad, se dividen en organizaciones de masas y organizaciones de cuadros. Estos últimos son aquellos en que las decisiones son tomadas por la generalidad de integrantes en forma directa, y que si se aceptan casos de representación es en casos muy especiales y en forma muy limitada. Que el órgano que tiene la representatividad es un mero ejecutor de las decisiones de la



asamblea general compuesta por la totalidad de los miembros del sindicato, o la proporción que permita la ley.”¹⁵

- Comité ejecutivo

Es el órgano encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general y lleva para constancia de sus actuaciones un libro de actas y de acuerdos, ejerce la representación legal del sindicato. En algunos casos puede nombrarse o delegarse la representación legal en el secretario general, para facilitar las actuaciones.

La denominación de los secretarios está íntimamente vinculada con las labores que desempeñan, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 223 nos indica que: “El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

-Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones

¹⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II.** Pág. 65



legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

-Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

-El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

-Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.

Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.



-El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

-Las obligaciones civiles contraídas por el Comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

-Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;

-Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente;

- Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo



informe, firmada por todos sus miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.”

La legislación laboral preceptúa que los miembros del Comité Ejecutivo cuentan con el derecho de inamovilidad en la labor que desempeñen durante el tiempo que duren los mandatos de los mismos y hasta doce meses posteriormente de que hayan cesado en el desempeño de los mismos y no pueden ser despedidos en el tiempo en mención a menos de que los mismos incurran en causa justa de despido y que sea debidamente demostrada ante el Juzgado de Trabajo con competencia para el efecto.

El tratadista Cabanellas, para tener mayor comprensión define el derecho de inamovilidad “Como el derecho de muchos funcionarios y empleados para no ser destituidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados si no por algunas de las causas prevenidas en las leyes.”¹⁶

Este derecho da mayor protección y seguridad al trabajador ya que le garantiza no perder su empleo en el momento que forme parte de un órgano que conforma un

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*. Pág. 195



sindicato, pero este derecho también se adquiere debido al fuero sindical que gozan al momento de la formación de un sindicato.

Se puede definir como fuero sindical aquel que: "Representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actuando en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical." ¹⁷

"Fuero sindical es la protección que la ley le concede a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo por motivo de su actividad sindical."¹⁸

También sumergido en estos derechos esta el principio de Estabilidad Laboral ya que, con este principio se persigue la seguridad que debe de gozar el trabajador a no ser despedido sin causa justificada al momento de formar parte de un sindicato.

El principio de estabilidad laboral se manifiesta en el derecho de inamovilidad, derecho que se encuentra expreso en el órgano ejecutivo, mas no así, en los demás órganos de

¹⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 36

¹⁸ **Ibid.** Pág. 37



un sindicato, por lo que se hace algo confusa la interpretación de esta legislación en cuanto al derecho de inamovilidad para los demás órganos de un sindicatos ya que, no se encuentra expreso en ellos.

- Consejo Consultivo

Órgano encargado de brindar apoyo técnico y jurídico al comité ejecutivo y a la asamblea general, tiene como función asesorar a la Asamblea General o a los miembros del Comité Ejecutivo y se encuentra integrado por tres miembros los cuales cumplen cada uno con funciones propias del consejo.

Estos tres órganos son los que integran un sindicato, son los que se encargan de velar por el debido cumplimiento de los derechos de los trabajadores ya que si sus funciones son buenas se aseguraría en tal virtud los derechos de los trabajadores y se mejorarían sus ingresos económicos y con ello poder adquirir una vida digna dentro de la sociedad.

1.5. Clases de sindicatos

La legislación laboral guatemalteca regula varios tipos de sindicatos los cuales son:



1.5.1. Sindicatos de campesinos

Son los constituidos por campesinos, cuyas actividades se desarrollan en el campo.

1.5.2. Sindicatos urbanos

Son los constituidos por trabajadores de las ciudades o metrópolis y cuya actividad se desarrolla en estas áreas geográficas.

1.5.3. Sindicatos de empresa

Son los que se constituyen por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en varias iguales.

1.5.4. Sindicatos de industria

Son los Sindicatos que se constituyen 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.



CAPÍTULO II

2. Libertad sindical

La libertad sindical es un derecho individual y colectivo que gozan todos los trabajadores, este tema debe de ser estudiado como componente importante del Derecho de Trabajo, ya que conlleva a la formación de asociaciones profesionales denominados sindicatos.

2.1. Origen de la libertad

La libertad es el sentimiento que se tiene al momento de poder realizar las cosas que le sean permitas, el reconocimiento de varios derechos, esta libertad se ve limitada al derecho de la otra persona, en un término más amplio se puede decir que la persona es libre de hacer lo que quiere, no sometidos a la esclavitud.

El ser humano siempre ha buscado su bienestar, desde épocas antiguas se ha conocido la lucha constante de las personas por proclamarse libres, abolir la esclavitud existente y obtener el ideal soñado, su libertad, esta libertad se basó en tres principios fundamentales que son: La dignidad, igualdad y fraternidad, puesto a que la dignidad se



refiere al respecto humano, se caracteriza por ser inalienable y es fundamentalmente cualitativa ya debe ser la misma para todos.

Hablamos de igualdad cuando todas las personas son reconocidas como iguales frente a una sociedad, sin discriminación de raza o de credo, Francia ha sido el primer país, en reconocer la igualdad cuando surgió la Revolución Francesa, juntamente con ella también se reconoció la fraternidad, como sinónimo de hermandad o de amistad.

“La libertad se manifiesta en la sensación de ser libre y la convicción de que todos tenemos el derecho de ser libres porque somos iguales. Es pues, un derecho. Pero la libertad como derecho tiene sentido en dos forma: por un lado, nos corresponde gozar nuestra libertad y reclamarla cuando es restringida sin motivo, y por el otro lado, estamos obligados a respetar la libertad de los demás.”¹⁹

Por lo que se puede decir, que la libertad, es el derecho inherente que todo ser humano y nadie puede violar este derecho, ni tampoco se puede someter a una persona a la esclavitud.

Guatemala regula la libertad, como un derecho constitucional que se encuentra

¹⁹ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 75




establecida en el Artículo tres de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual expresa que “todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

2.2. Clases de libertad

La libertad se clasifica de la siguiente manera:

2.2.1. Libertad individual

“Tiene una significación histórica, porque cuando se reconoció que todos los seres humanos son libres y que como tales tiene una serie de derechos con los cuales se puede expresar la condición de personas libres, como por ejemplo, el derecho de manifestar sus ideas (libertad de expresión), el derecho de trasladarse al lugar que desee (libertad de locomoción), el derecho de profesar la religión que sea de su fe (libertad de culto), el derecho de reunirse con otras personas para discutir asuntos comunes (libertad de reunión) y de asociarse en forma permanente para los mismos



finés, pero de carácter privado (libertad de asociación, se tuvo la idea de que toda persona tiene esos derechos como un ente aislado, con poca o ninguna relación con los demás hombres y con capacidades de acción suficiente para realizarlos por sí solo.

Pero la realidad ha demostrado que eso no es cierto, y que el hombre depende mucho de los demás con quienes esta en convivencia o comunidad. Ello demostró que aquellos derechos eran más que todo un ideal que no tenían efectividad, real y que muchos seres humanos no podían disfrutar de los mismos. La conclusión a que se llegó es de que el hombre solo no puede defender ciertos derechos y libertades que le corresponden.²⁰

El ser humano por naturaleza es un ser sociable y esto ha contribuido a que varias personas, formen grupos y busquen reconocer derechos que le sean inherentes a su persona, como lo es el principal, el de la libertad, al obtener este derecho se abre la puerta para el reconocimiento de muchos más, satisfaciendo así, el sueño de todos los seres humanos, gozar de libertad individual.

Al obtener el reconocimiento de la libertad individual se logra un estado de armonía social, los derechos de las personas son respetados, por estar plasmados en las leyes

²⁰ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 76



del país y en caso de controversia, pueden dirimirlas en los distintos tribunales, donde se resolverá conforme a derecho.

2.2.2. Libertad social

“Al hombre le es necesario unirse con otros hombres para poder realizar sus derechos y libertades en una forma plena. Esta idea es aplicable principalmente a quienes como los trabajadores poseen pocos o ningún medio económico para su defensa individual y ello explica precisamente que hayan sido los trabajadores los que tomaron conciencia de este problema y acometieron la empresa de buscar su unidad como medio de disfrutar de su libertad.”²¹

Las personas logran la libertad individual, después de ello se dio a notar que les era necesario unirse para poder tener más fuerza y así proclamar sus derechos, en la actualidad se pueden observar la existencia de varios sindicatos vigentes, como por ejemplo, el sindicato de los trabajadores del Organismo Judicial, el sindicato de maestros, el sindicato de los trabajadores de las municipalidades, entre otros, todos estos sindicatos buscan cada día mejorar de condiciones para los trabajadores.

²¹ **Ibid.** Pág. 77



2.2.3. Libertad sindical

“La libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de constituir sindicatos, de afiliarse a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización, creemos estar obligados al hablar del ejercicio de los derechos que supone la libertad sindical, seguir ese mismo orden de ideas.”²²

Manuel Ossorio, citado por Cabanellas de Torres define a la libertad sindical como: “Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo a que cada uno este en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada.”²³

La libertad sindical comprende los siguientes derechos para los trabajadores:

²² **Ibid.** Pág. 83

²³ Cabanellas de Torres. **Ob. Cit.** Pág. 560



-El derecho de constituir organizaciones sindicales;

-El derecho de ingresar a organizaciones ya formadas y permanecer en las mismas;

-“El derecho del sindicato a ser respetado como persona; de ejercer su acción a favor de sus afiliados; de tomar sus decisiones para ello; de adoptar la organización que considere más adecuada; y de que ni autoridades públicas ni empleadoras intervengan en esas decisiones y planes de acción.”²⁴

-El derecho a retirarse libremente de las organizaciones sindicales.

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 34 estipula el Derecho de Asociación y en el Artículo 102 literal q) regula la Libertad Sindical, por lo que los trabajadores gozan de respaldo legal para poder defender sus derechos y formar de esta manera sindicatos siendo protegidos desde el momento de su constitución ya que pueden dar aviso a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social para gozar el derecho de inamovilidad.

²⁴ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 78



2.3. Naturaleza de la libertad sindical

Nace de la fusión de los derechos de libertad y de asociación, que gozan los seres humanos, ya que con la libertad que gozan los trabajadores, pueden agruparse y formar asociaciones, que luego se denominan sindicatos, también la necesidad, llevo a la unión para poder defender sus derechos, buscando la manera de tener un respaldo jurídico y de esta manera tener derechos reales, palpables, que en verdad se cumplieran el Dr. De Buen Lozano expresa “La asociación no es creación del derecho. Se trata por el contrario de un fenómeno anterior al derecho.”²⁵ (sic)

2.4. Caracterización de la libertad sindical

“Desde 1948, con la Declaración Universal de los Derecho Humanos, sabemos que los titulares de los derechos colectivos ya no son sólo los individuos sino los sujetos colectivos. Comienza a admitirse por influencia directa del Derecho del Trabajo, que al lado de las titularidades individuales las hay, también, colectivas. Se trató de una influencia directa del Derecho de Trabajo en los Derechos Humanos Fundamentales, del mismo modo que se cumplió el proceso inverso; estos influyeron en el Derecho del Trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a

²⁵ De Buen Lozano, Nestor. **Derecho del trabajo**. Tomo II. Pág. 468



la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales.”²⁶


Logrando así una de las características más importante que es la aceptación universal, instituyendo convenios, tratados y leyes que tienden a regular la protección de los trabajadores como lo establecido el Convenio 87 que trata sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948.

Obtienen autonomía frente al estado y los empresarios dentro de una nación, son capaces de crear sus propios estatutos, pueden organizarse interna y externamente, administran sus bienes y planifican su programación y la ejecutan. Teniendo como única limitación el de no romper el orden jurídico del país.

2.5. Etapa de tolerancia

Se puede definir la tolerancia como la acción de tolerar o soportar el comportamiento de una persona.

²⁶ Cerezo Arevalo, Mario Vinicio. **Libertad sindical en Guatemala**. Págs. 29 y 30



Etapa sucedida por el derecho sindical a finales del siglo XIX, en donde se admitían agrupaciones de trabajadores sin que estos influyeran en las leyes dictadas por el Estado, estableciendo sus orígenes en la primera revolución social en Francia de Louis Blanc y Alexander Martín.

El partido comunista de Carlos Marx y Federico Engels, el cual no solo explicaba la situación de los obreros sino los llamaba a la unidad y la lucha internacional del proletariado, con ello se logro que el trabajador fuera tomando conciencia de la situación de desigualdad económica y social que vivía y con ello los motivo a que pudieran defender sus derechos frente a las opresiones a sus derechos.

2.6. Etapa de reglamentación o reconocimiento

Inglaterra es el primer país en legislar sobre libertad sindical, luego Francia reconoce la libertad sindical, derivado al derecho de asociación profesional que se les recocía a las personas individuales, derivado a ello los demás países comenzaron a reconocer este derecho el cual los llevo a firmar tratados y convenios internacionales como por ejemplo El pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, entre otros.



El maestro de la Cueva indica: "La asociación profesional, nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo, era un propósito económico y local. Fue, como sabemos un fenómeno necesario, porque el Estado Liberal garantizaba la propiedad privada, pero se olvidó de los hombres."²⁷

2.7. Derecho humano fundamental

Siendo la libertad sindical uno de los derechos humanos fundamentales, atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos, ha brindado a la legislación, la teoría y a sus modos de interpretación.

La universalidad, indivisibilidad, interdependencia o mutua influencia y determinación, son características de los derechos humanos que operan en el sentido externo, la libertad sindical será inescindible de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas; y en el sentido interno, los contenidos esenciales de cada uno de los derechos humanos lo serán también, lo que explica y justifica la necesidad de tutela conjunta de todos ellos.

²⁷ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho Mexicano del trabajo**. Pág. 284



El Artículo dos del Convenio número 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión “sin ninguna distinción” este artículo se refiere a que toda persona trabajadora no debe ser discriminada ya sea por su color, terna, raza o sexo, sino que debe ser respetado como una ser humano digno y cederle oportunidades que puedan lograr su desarrollo integral.

2.8. Sujetos de la libertad sindical

2.8.1. Los trabajadores

“Puesto a que la libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, es propio afirmar que son los titulares por excelencia de los derechos que presupone aquella libertad.

La forma de denominar a los trabajadores como una comunidad total de seres humanos que tienen la condición económica de vivir de su trabajo, ha evolucionado y si bien, se encuentra bastante arraigado hablar de la “clase trabajadora” también encontramos que se usan palabras como “estamento” para indicarla, o de “profesión” de los trabajadores, siendo este ultimo un término ya generalizado entre los juristas que tratan problemas



laborales, tanto es así que al hablar de los sindicatos los mencionan como “asociaciones profesionales y organizaciones profesionales.”²⁸

No cabe duda que los trabajadores han luchado por obtener este reconocimiento y por lo tanto son el eje central de la libertad sindical, constituyéndoles un reconocimiento privilegiado en la legislación guatemalteca.

2.8.2. A las organizaciones sindicales, en segundo termino

“La libertad sindical tiene como fundamento el ejercicio de derechos que sobre todo sirven para constituir, organizar y hacer funcionar organizaciones sindicales.

De tal manera que éstas también son sujetos de la libertad sindical por cuanto que ya constituidos pasan a tener una personalidad legal y de acción distinta a la de los trabajadores considerados individualmente, y como tales pueden reclamar derechos propios (afiliarse a federaciones) ejercer una multitud de actos a nombre propio, contraer obligaciones y responder de las que se les impongan legalmente.”²⁹

²⁸ Franco López. *Ob Cit.* Pág. 79

²⁹ *Ibid.*



2.8.3. Los empleadores y sus organizaciones

“La libertad sindical también corresponde a los empleadores para formar sus organizaciones sindicales patronales. Cabe explicar esto únicamente por el principio legal y humano de que los derechos corresponden a todos por igual.

En la realidad es poco o casi nada el uso o ejercicio de esta libertad por parte de los empleadores porque han visto que la organización de tipo sindical no es propia ni adecuada para los demás medios de defensa que intra, inter y extra patronalmente puedan utilizar; y siguiendo el mismo proceso histórico observado en los trabajadores, que crearon sus propias organizaciones porque cuando nacieron, como clase no las había apropiadas ni permitidas para su acción, así los empleadores han creado nuevos tipos de asociación (cámaras, supercámaras) para asumir su acción.”³⁰

La libertad Sindical representa el derecho que tienen los trabajadores de constituir sindicatos, de afiliarse o no, a una organización constituida, hacer uso de la autonomía de la organización que se refiere a la libertad que tienen los trabajadores de establecer sus propios estatutos.

³⁰ **ibid.** Pág. 80



2.9. Constitución de organizaciones sindicales

La constitución de las organizaciones sindicales se encuentra contenida en el artículo 20 del Convenio Internacional de Trabajo No. 87 que se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación el cual determina que “los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.” (sic)





CAPÍTULO III

3. Antecedentes históricos del principio de estabilidad laboral

3.1. Antecedentes

Los estudiantes de la universidad nacional de Perú señalan una reseña histórica de la evolución del principio de estabilidad laboral la cual desarrollare en este capítulo.

“En épocas anteriores se constituyó una realidad indispensable para asegurar la vida del hombre. Posteriormente se dieron formas especiales de subordinación como la esclavitud en la época antigua, siervos de la gleba, más tarde en la época del corporativismo (edad media), aprendices, compañeros, oficiales, maestros (Francia); hasta que en el siglo XVII la relación laboral, nos dice Vásquez Vialard, adquirió las características que hoy presenta.

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como



es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina.

El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores. Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas.

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



industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo.

El Código de Comercio Español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso.

Posteriormente, el Código de Comercio Peruano, de 1902, las consideró en forma exacta. Señala el Código de Comercio Español en su Artículo 300: serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que hubieren confiado.

2.- Hacer una negociación por cuenta propia y sin conocimiento expreso y licencia del principal.



3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debidos al principal, a su familia o dependencia...

El Código de Comercio Español en su Artículo 301 legisla: serán causas para que los dependientes puedan despedirse de sus principales, aunque no hayan cumplido el plazo de empeño:

1.- La falta de pago en los plazos fijados, del sueldo o estipendios convenidos.

2.- Falta de cumplimiento de cualquiera de las demás condiciones concertadas en beneficio del dependiente.

3.- Los malos tratos u ofensas graves por parte del principal.

El preaviso lo legisló el Código de Comercio Español en su Artículo 302 "en los casos en que el imperio no tuviere tiempo señalado, cualquiera de las partes podrá darle por fenecido a la otra con un mes de anticipación. El factor mancebo tendrá derecho en este caso al sueldo que corresponde a dicha mesada".



Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.


Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido.

Conforme se desprende de su Artículo 1º "El contrato de arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios."

La primera legislación en amparar el derecho de trabajo fue la Constitución de 1920, ésta recibió la influencia de la Constitución Política Mexicana y de la Constitución de Weimar de 1919...³¹ (sic)

En esta época se establece en forma concreta la lucha del trabajador frente a las

³¹ Estudiantes de la universidad nacional de Perú. **La estabilidad laboral en la comunidad de Manga**. <http://www.monografias.com/trabajos10/establab/establab.shtml#anteced>. (Guatemala, 22 de febrero de 2013).




opresiones conferidas por los empleadores, además de ello también se ven afectados por el surgimiento de las maquinas ya que ellos son sustituidos por ellas y de esta manera se crea un ambiente de inestabilidad para el trabajador, luego de esto se hace conciencia al los empleadores y al propio estado el cual reconoce el derecho de los trabajadores y la importancia que tiene el asegurar la estabilidad de empleo para ellos, siendo Francia el primer país en reconocer el principio de estabilidad laboral y luego varios países se sumaron a reconocer este principio, firmando y ratificando convenios y tratados internos e internacionalmente.

Guatemala en su ley jerárquica, que es la Constitución Política de la República de Guatemala protege al trabajador, también el Decreto 1441 Código de Trabajo, contiene los derechos de los trabajadores como también regula principios primordiales para la eficacia de esta ley como lo es el principio de tutelaridad y el de estabilidad laboral, los cuales garantizan una vida digna y segura para el trabajador.

3.2. Definición

El autor Guillermo Cabanellas define a estabilidad como: "Solidez, firmeza, seguridad."³²

³² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág.150



Los estudiantes de la Universidad nacional de Perú definen al principio de estabilidad laboral como: “ El derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en espaciales circunstancias.; o también como la Estabilidad Laboral es el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.” ³³

El principio de Estabilidad laboral, se encuentra inmerso en el Código de Trabajo, así como en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101, en donde establece que “el trabajo es un derecho de la persona y no obligación”, artículo que hace referencia al Estado, que es el ente, encargado de garantizar el trabajo a los habitantes del país, como lo establece en el artículo uno, del mismo cuerpo legal en donde indica, que “debe garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.”

En el Código de Trabajo, se encuentra también una serie de derechos que protegen al trabajador y es en esos derechos, en donde se encuentra plasmado el principio de estabilidad laboral, convirtiendo al estado en garante de estos derechos, ya que este debe velar para que este principio se cumpla en todo el país ya que con la protección

³³ Estudiantes de la universidad nacional de Perú. La estabilidad laboral en la comunidad de Manga. **Ob. Cit.**



de este principio los trabajadores puedan adquirir derechos que pueden hacer validos en un futuro cuando ya no gocen de juventud para que puedan subsistir en su invalidez y vejez, como lo son las pensiones en sus distintas clases; manifestando de esta manera un estado de derecho que cumple el más anhelado principio, que es el bien común para todos sus habitantes.

3.3. Naturaleza jurídica

Los estudiantes de la universidad nacional de Perú citando al autor Mario de la Cueva exponen "la estabilidad constituye un derecho para el trabajador y nunca un deber; este principio, es un derecho para el trabajador, significando permanencia o duración en su trabajo, se pueden observar que se desprenden requisitos esenciales de esta definición, de los cuales se puede mencionar, que debe ser de buena fe, voluntad y capacidad, al momento de iniciar una relación laboral y así ninguna de las dos partes se sentirá, coaccionada a ceder y de esta manera podrá existir armonía en la relación laboral desarrollando trabajos de mayor calidad y competitividad.

El Artículo 28 de la carta de la Organización de los Estados Americanos proclama: "El hombre, mediante su trabajo tiene derecho de alcanzar su bienestar material y su



desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica."³⁴

Con base a doctrina y legislación citada, se puede decir que la naturaleza del principio laboral es puramente publica, ya que el estado es el encargo de velar, por el cumplimiento de este principio, manifestándolos en los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el decreto 1441 Código de Trabajo, para poder garantizar la seguridad a los trabajadores, logrando un equilibrio entre trabajador y patrono.

3.4. Análisis jurídico de la aplicación del principio de estabilidad laboral en materia de sindicatos

La aplicación del principio de estabilidad laboral es muy importante, ya que con ello, el trabajador puede satisfacer gran parte de sus necesidades básicas y con ello también beneficiar a su familia, que es de gran interés del Estado el desarrollo integral del núcleo familiar.

Con la aplicación de este principio se logra dar al trabajador seguridad, protección y

³⁴ **Ibid.**



también gozar de garantías futuras, cuando este no pueda valerse por sí mismo, como se puede mencionar la pensión del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y otros beneficios anuentes a su situación, es de suma importancia el principio de estabilidad laboral y en la legislación guatemalteca, se ve muy bien protegido al momento de regular el contrato indefinido al iniciar una relación laboral, ya que con este tipo de contrato al trabajador se le brinda seguridad y estabilidad en su trabajo.

El derecho colectivo laboral tiene como base fundamental la constitución de sindicatos, siendo este el derecho que tienen los trabajadores de proteger sus derechos, la ley les brinda protección al comienzo de su formación y al momento en que se encuentran en funciones, pero es necesario que la legislación laboral sea específica, ya que se menciona el derecho de inamovilidad que gozaran los trabajadores que están formando un sindicato, en este punto el principio de estabilidad se encuentra muy bien protegido, ya que la norma es clara en especificar que no pueden ser despedidos por el hecho de estar formando un sindicato.

Pero cuando el sindicato ya está formado y está en plena función, es en donde se debe indicar con precisión el derecho de inamovilidad, ya que aquí no se regula más que para el comité ejecutivo, establecido en el Artículo 223 literal d) del Decreto 1441 Código de Trabajo el cual regula "Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los

mismos.” y para los demás órganos no se hace referencia alguna, por lo que se desprotege al trabajador de gran manera y con ello no se estaría cumpliendo el principio de estabilidad laboral, creando confusión en la interpretación de la norma.

Por lo que, se debe expresar el derecho de inamovilidad para todos los órganos que conforman un sindicato y proyectar seguridad y estabilidad para los trabajadores que no pertenezcan al comité ejecutivo y en caso de despido se ordene su inmediata reinstalación, siempre y cuando no hayan cometido alguna falta establecida en la ley, en una un vía práctica para resolver el conflicto, como lo es la vía de los incidentes y en caso de incumplimiento se le aperciba de certificar lo conducente al Ministerio Público para que sea calificado como delito de desobediencia.

3.5. Análisis del Artículo 209 del Decreto 1441 Código de Trabajo

El Artículo 209 del Decreto 1441 Código de Trabajo, indica que los trabajadores que estén formando un sindicato no podrán ser despedidos, porque tienen el derecho de inamovilidad, a partir de que den aviso por cualquier medio escrito, a la Dirección General de Trabajo y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.



En el artículo antes mencionado, preceptúa sobre el incumplimiento por parte del patrono y brinda la solución de que los trabajadores afectados deberán ser reinstalados por el plazo de veinticuatro horas y así mismo regula una sanción que es una multa, se puede observar que se cumple perfectamente el principio de estabilidad laboral, ya que formar sindicatos, es un derecho pleno de los trabajadores y no por ello deben ser despedidos, haciendo efectiva de esta manera, la protección, estabilidad y seguridad que debe gozar el trabajador, permitiendo organizarse para proteger sus intereses económicos-sociales, sin miedo a represalias futuras.

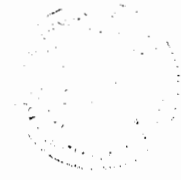
Pero esta norma jurídica, se hace incompleta, puesto a que no regula la protección del sindicato cuando ya se encuentra funciones, constituyendo conflictos en la materia como lo es el despido injustificado para el trabajador al momento de ser parte de un sindicato, ya que solo expresa el derecho de inamovilidad, en cuanto a la formación de un sindicato y no así cuando el sindicato ya este en plena funciones.

En el Artículo 223 literal d) Decreto 1441, Código de Trabajo, se especifica el funcionamiento e integración del comité ejecutivo, de las muchas atribuciones, que se incluyen, hay una en particular que sobresale y que le da mayor protección a los miembros de este comité, el cual es el derecho de inamovilidad, que en forma expresa aparece y que durará el tiempo que duren sus mandatos y hasta 12 meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.



Al analizar la norma jurídica, se puede determinar que los demás órganos de los sindicatos no se encuentran protegidos por este derecho ya que en ellos, no se expresa de tal manera, por lo que se desprotege al trabajador, porque al no estar expreso el derecho, se pueden dar varias interpretaciones que pueden en algunas ocasiones desfavorecer al trabajador como lo sería la figura del despido injustificado.





CAPÍTULO IV

4. El principio de estabilidad laboral para todos los órganos que conforman un sindicato

Como ya se pudo exponer que el principio de estabilidad laboral es esencial para el trabajador y que se manifiesta a través del derecho de inamovilidad, que les es otorgado a los trabajadores cuando formen un sindicato, pero al no encontrarse claro en la norma jurídica se viola este principio.

4.1. Violación al principio de estabilidad laboral

En base al análisis efectuado en la legislación laboral, en materia de sindicatos, se puede determinar, que el principio de estabilidad laboral se viola, al no establecer en forma expresa, el derecho de inamovilidad para los demás órganos que conforman un sindicato, puesto que, sólo se hace referencia en el comité ejecutivo establecido en el Artículo 223 literal d), Decreto 1441, Código de Trabajo y no así para los demás órganos los cuales son la asamblea general y el consejo consultivo.

En el Decreto 1441, Código de Trabajo, se debe expresar el derecho de inamovilidad,



en forma expresa para todos los órganos que integran un sindicato, ya que esta ley es utilizada por los trabajadores para poder saber de sus derechos y al no encontrarse establecido, tiende a que los trabajadores desconozcan su derecho y por lo tanto puede sufrir despidos injustificados violando en gran manera el principio de estabilidad laboral y dejando en la orfandad la protección de los trabajadores.

En Guatemala, existen decretos y tratados internacionales que cubren esta laguna de ley, pero estos no son de mayor acceso para la clase trabajadora, debido a la poca distribución o conocimiento que se tienen de los mismos, por lo que es necesario que el derecho de inamovilidad se encuentre en forma expresa en el Decreto 1441, Código de Trabajo para que los trabajadores no desconozcan su derecho.

4.2. Conflictos laborales derivados al no establecer de forma expresa en la norma, el derecho de inamovilidad de todos los órganos que conforman un sindicato

Los conflictos que se pueden dar al no establecer en forma expresa el derecho de inamovilidad para los demás órganos son los siguientes:

-Despido injustificado

-Interpretación por analogía



4.2.1. Despido injustificado

El despido injustificado significa, la terminación del contrato laboral, es decir la relación laboral entre patrono y trabajador, de carácter ilegal.

Esta figura se puede causar al no establecer en forma expresa, el derecho de inamovilidad en la norma, el patrono al no estar conforme la constitución del sindicato, puede despedir a los miembros de los órganos que conforman un sindicato, creyendo que está en su derecho.

En consecuencia se violaría el derecho de inamovilidad, que es un derecho constitucional establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, como también el principio de estabilidad laboral perdiendo todo efecto y seguridad para el trabajador, porque se estaría haciendo una mala interpretación a la norma y de esta manera los trabajadores estarían en un grado más de vulnerabilidad.

4.2.2. Interpretación de la norma por medio de la analogía

La interpretación de la analogía es un principio del derecho, basado en "donde hay la



misma razón legal debe existir igual disposición de derecho.”³⁵

Por lo que es necesario que en la norma se manifieste en forma expresa, el derecho de inamovilidad, para evitar las interpretaciones por analogía ya que con esto, solo se da más conflicto entre patrono y trabajador, haciendo difícil la armonía laboral que debe existir entre ambos y creando diversas interpretaciones que muchas veces son desfavorables para el trabajador.

4.3. Propuesta de adición al Artículo 209 párrafo primero Decreto 1441 Código de Trabajo

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho de formar sindicatos, es un derecho inherente de cada trabajador nacido del derecho de asociación contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Los trabajadores, al momento de formar un sindicato gozan de protección legal,

³⁵ <http://www.wikipedia.org.com//Suprema Corte de Justicia de la Nación>. Tesis con número de registro No. 272359, Tercera Sala, Fuente: Seminario Judicial de la Federación, México. (Guatemala, 7 de marzo de 2013).



también están amparados en un derecho inherente, denominado el derecho de inamovilidad, los trabajadores deberán dar aviso por cualquier medio escrito, a la Inspección General de Trabajo o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción y gozan de este derecho hasta 60 días.

Se establecen, las sanciones necesarias en caso de incumplimiento a esta norma por parte del patrono y regula la reinstalación inmediata para el trabajador en caso hubiese sido despedido sin causa justificada.

El principio de estabilidad laboral se manifiesta en el derecho de inamovilidad y cumple con una gran función esencial, que es la de asegurar el trabajo y el bienestar del trabajador, por lo que en la legislación laboral en cuanto a materia de sindicatos, se desprotege a los demás órganos sobre este derecho, ya que solo se encuentra en forma expresa para uno solo de los órganos.

El derecho de inamovilidad aparece en el Artículo 223 literal d), del Decreto 1441, Código de Trabajo, en donde establece que “los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos”, pero no hace mención a los demás órganos y en los demás artículos no se regula este derecho, por lo que, se viola de gran manera el principio de estabilidad laboral, al no establecerse con precisión este derecho.



En consecuencia, se pueden dar grandes conflictos entre patronos y trabajadores cediéndole paso al despido injustificado y la interpretación por analogía, ya que el patrono puede apoyarse en la legislación laboral y al determinar que no se encuentran protegidos los demás órganos por el derecho de inamovilidad, los puede despedir, porque no le es de beneficio tener un sindicato, este despido en cierta manera sería legal, pero en realidad tendría carácter de ilegal porque se viola el principio de estabilidad laboral.

En Guatemala, es deber del Estado proteger al trabajador sobre el patrono, debido a la desventaja económica que existe entre ambos, pero sobre todo debe velar por el cumplimiento de la legislación para que con ello exista armonía entre patrono y trabajador en la relación laboral, para que todo marche bien y la producción económica del país aumente.

Por lo que es necesario, que en la legislación laboral se establezca en forma expresa el derecho de inamovilidad para los demás órganos que integran un sindicato, para que no sean vulnerables y no se creen los conflictos que existen en la actualidad por este vacío legal.

Al momento de lograrse la adición al Artículo 209 primer párrafo del Decreto 1441 Código de Trabajo, se evitara todos los conflictos derivados de este vacío legal y de



esta forma se evitaría la diversidad de criterios por la interpretación por analogía y se lograría la armonía en la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador.

CONSIDERANDO

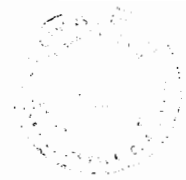
Que el fundamento jurídico de las obligaciones del Estado, está contenido en todo el cuerpo capítular de la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo se cita el Título I, Artículos 1º., 2º., 3º. y 4º. y Título II, capítulo II, Artículos del 101 al 106, relacionado con los trabajadores.

CONSIDERANDO

Que el Artículo 209, del Decreto 1441 Código de Trabajo, regula el derecho de inamovilidad que deben de gozar los trabajadores que estén en proceso de formación de un sindicato y las sanciones que se implementaran al no obedecer esta norma.

CONSIDERANDO

Que la legislación orientada a la protección de los trabajadores, en forma específica, se



concreta en el Decreto 1441 Código de Trabajo.

CONSIDERANDO

Que se hace necesario dar mayor claridad al contenido del Artículo 209 Decreto 1441 Código de Trabajo, para viabilizar su interpretación y la vez evitar los conflictos derivados de los diversos criterios, por no establecer con precisión el derecho de inamovilidad para los demás órganos.

POR TANTO

En el uso de las facultades que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Se propone una adición al Artículo 209 párrafo primero del Decreto 1441 Código de Trabajo, en los siguientes términos:

Los trabajadores que forman parte de los tres órganos que integran un sindicato (asamblea general, comité ejecutivo y consejo consultivo) en funciones, gozan del derecho de inamovilidad, durante el periodo de sus funciones y hasta doce meses más cuando estas hayan cesado.



4.4. Comparación de legislaciones con relación al principio de estabilidad laboral aplicados en México, España y Guatemala relacionado a los sindicatos

4.4.1. Legislación mexicana

“El sindicalismo Mexicano ha contado con poderosos instrumentos legales que le permiten controlar la base sindical y construir una estructura relativamente sólida de reproducción del poder de los líderes.”³⁶

La Constitución Política Mexicana de 1857, reformada en 1917 menciona el derecho de asociarse o reunirse en el artículo nueve y también la Ley Federal del Trabajo, en el título séptimo, capítulo I. artículo 354, reconoce la libertad de coalición. La Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado en el título cuarto, capítulo I, artículo 69. Afirma el derecho a formar parte del sindicato.

En México al igual que Guatemala reconoce el derecho de asociarse y con este derechos nace la libertad sindical para poder constituir sindicatos, tienen como finalidad la protección de los derechos de los trabajadores como el de mejorar sus condiciones de trabajo.

³⁶ Bultmann, Et. Al. ¿Democracia sin movimiento social? Págs. 54, 55 y 56



Se define al sindicato como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y pueden constituirse sin necesidad de una autorización previa, los sindicatos gozan de plena autonomía ya que pueden redactar sus propios estatutos y también están clasificados según el área geográfica en que se encuentran o el tipo de profesión que ejercen, además pueden constituirse por más de veinte trabajadores o por más de tres patronos.

El derecho de inamovilidad se encuentra regulado en la fracción XXII del apartado A del Artículo 123 de su constitución, para los trabajadores en general, el derecho de estabilidad o inamovilidad laboral encuentra sus antecedentes en una disposición de carácter laboral, que prohíbe al patrono a despedir al trabajador sin justa causa.

La idea de otorgar este privilegiado derecho a los trabajadores fue originaria en Queretaro, apareciendo una imagen cristalina de la justicia social, esta misma fracción encontrada en la constitución, contempla un caso de excepción a la regla de inamovilidad al establecer que la ley determinará los casos en que el patrón será eximido, de la obligación de cumplir el contrato, mediante al pago de un indemnización.

En la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo I, Artículos 354 al 385 se refiere a todo lo relacionado con los sindicatos, los cuales son reconocidos como asociaciones de trabajadores y de patronos para proteger sus propios intereses.



El Gobierno Mexicano se preocupa ampliamente por la seguridad de sus trabajadores y les confiere derechos, además también les permite constituir sindicatos, que son organizaciones que velan por el estricto cumplimiento de sus derechos y de realizar mejoras en el lugar de trabajo regulando una ley específica la cual es La Ley Federal de México.

4.4.2. Legislación española

En España la Constitución española garantiza la libertad sindical en diferentes artículos, el Artículo 7 establece que los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

El Artículo 28 regula la libertad de sindicación en la que establece que todos tienen derecho a sindicarse libremente, esta ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.



La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas, nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

“El desarrollo de esta garantía constitucional de la libertad sindical ha proseguido por parte del legislador. Las leyes jurídico-laborales más significativas están recogidas en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y en la Orgánica sobre Libertad Sindical de 1985, el artículo 28.1 de la Constitución garantiza la libertad de coalición protegiendo así la creación voluntaria de sindicatos y el artículo 7 presupone la existencia de sindicatos y garantiza, en el marco del Ordenamiento Jurídico existente, la actividad interna y externa de los sindicatos.

Uno de los campos de acción más relevantes de los sindicatos, la política colectiva, tiene su fundamento en la Constitución y se desarrolla en la legislación posterior. La Constitución garantiza ampliamente la autonomía colectiva de los sindicatos mediante el Artículo 7.

La Constitución prevé fundamentalmente la participación de los sindicatos en la vida socio-política y socio-económica. Sin embargo, las cuestiones como la calidad de la participación y su progresiva configuración son mantenidas abiertas por el legislador.




Actualmente los distintos sindicatos están confrontados programáticamente: por un lado, están los dos grandes sindicatos que, aunque programáticamente se diferencien por el grado de sus aspiraciones de integración al sistema social y a las relaciones laborales, muestran fundamentales coincidencias de principio. Por otro, están los sindicatos nacionalistas, con tendencias programáticas autonómicas más o menos radicales y con una integración gradual social más o menos intensa, también respecto a las relaciones laborales.³⁷ (sic)

España es un país desarrollado, el cual cuenta con un marco jurídico laboral amplio ya que existen varias leyes específicas en cuanto a regular los derechos de los trabajadores, siendo la Constitución Española la ley con mayor jerarquía y establece que el sindicato es la organización que defiende los intereses de los trabajadores y se complementa con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, ley que pretende unificar en un solo texto legal el derecho de sindicalización.

La ley Orgánica de Libertad Sindical, regula los derechos que deben gozar todos los trabajadores que formen un sindicato, como también cuales son los órganos que los representan, gozan de autonomía, como también pueden celebrar contratos para obtener mejoras en el desarrollo de los trabajadores.

³⁷ Führer, Ilse, Marie. Los Sindicatos en España, págs.198, 199,338



El derecho de inamovilidad no aparece en forma concreta para los trabajadores que conforman un sindicato, pero este se ve sustituido mediante el derecho de sindicalización, que tienen los trabajadores, en formar grupos para denominarse sindicatos, ya que el derecho de libertad sindical tiene su propia ley específica, el cual marca los parámetros a seguir, para formar sindicatos, sus derechos y sus obligaciones, la forma de constituirse y las clases de sindicatos y que no pueden ser despedidos si no por causas establecidas en la ley, se puede determinar que en España al igual que en Guatemala existe un interés preeminente sobre la protección del trabajador debido a la desventaja económica que existe con el patrono.

4.4.3. Legislación guatemalteca

Guatemala, es un país libre y soberano que se preocupa por el bienestar de sus habitantes como el de sus trabajadores, por lo que en nuestra constitución Política de la Republica de Guatemala el Artículo 102 establece: "son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;



b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;

c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;

d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;

f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;


g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho



horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

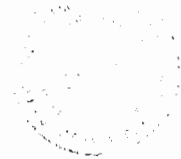
h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;



i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, 80 a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho



a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica;

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral. Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad;

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;

n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

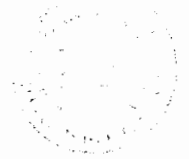
ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo.

Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común;

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea;

p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente

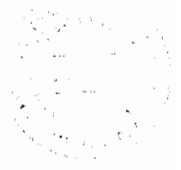


cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir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

r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses;

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales regionales que se




refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

Este artículo regula en síntesis todos los derechos que deben de gozar los trabajadores sin discriminación alguna, por lo que es de suma importancia la aplicabilidad del mismo para que no existan violaciones a sus derechos y sean respetados y en caso de conflictos que puedan surgir entre patrono y trabajador el artículo 103 establece “las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

También existe una ley específica para los trabajadores la cual es el decreto 1441 Código de trabajo que regula derechos inherente para cada trabajador, les asegura su estabilidad laboral y el derecho se desarrollarse en forma íntegra, también protege al

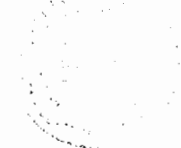


trabajador cuando este decide organizarse para proteger sus derechos y pretender mejoras en su centro de trabajo denominados sindicatos, a los cuales también se les brinda una serie de derechos y entre ellos el derecho de inamovilidad, estos derechos se encuentran regulados en el título sexto del artículo 206 al artículo 236 del mismo cuerpo legal.

Un elemento importante a considerar es que en la legislación Mexicana, Española y Guatemalteca, manejan los conceptos de sindicatos, sus derechos y obligaciones dándole un grado de preeminencia al trabajador debido a las desigualdades económicas existentes entre él y el patrono.

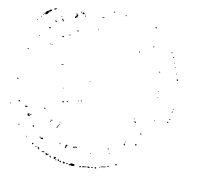
4.5. Resultado de la investigación de campo

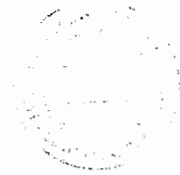
La investigación de campo tuvo lugar en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de allí se pudo extraer las denuncias interpuestas por los trabajadores que pertenecieron a un sindicato, esta investigación comprende los periodos de 1996 al 2004, en donde se puede observar que el sector público, véase anexo 1; sector privado, véase anexo 2; sector agrícola, véase anexo 3; y sector municipal, véase anexo 4; presentan varias denuncias por trabajadores y que su situación actual se encuentra despedidos no fueron reinstalados.



Esta investigación demuestra que los trabajadores se encuentran vulnerables al no establecer en forma expresa el derecho de inamovilidad para todos los órganos que conforman un sindicato, por lo que es necesaria la adición planteada al artículo 209 del Decreto 1441, Código de Trabajo, para tener una mejor comprensión con respecto a las denuncias planteadas se elaboraron gráficas que se pueden ver en el anexo 5.

Luego de haber realizado la investigación en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se realizó una entrevista a ciertos trabajadores de distintas empresas para poder determinar el conocimiento que tienen acerca de la legislación laboral con respecto sus derechos los cuales no revelaron su nombre por medio de represalias en su trabajo, determinando de esta manera que ellos si tienen conocimiento de sus derechos ya que de los 50 trabajadores entrevistados todos respondieron las preguntas sin dificultad, esto es debido al fácil acceso del Decreto 1441, Código de Trabajo, véase anexo 6.






CONCLUSIONES

1. La opresión, la explotación y la violación de derechos que sufría la clase trabajadora, los condujo a hacer una clase de persona cohibidas y sin esperanza, pero en ellos nace la necesidad de poder poner fin a tal opresión, se comienzan a unir para poder defender sus derechos, poder decir no al maltrato y los constantes abusos, logrando en sus luchas constantes a través de los años un respaldo legal que los ampara para poder ofrecer una vida digna, garantizando el pleno respeto a sus derechos como clase trabajadora.

2. La unión de los trabajadores los llevo a formar la figura denominada sindicatos, que tiene como finalidad, defender los derechos de los trabajadores ante abusos presentados por los patronos así como de presentar soluciones ante problemas que puedan surgir entre ambos y así lograr una armonía entre el patrono y trabajador.

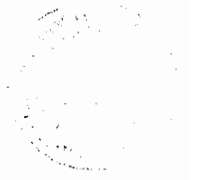
3. El principio de estabilidad laboral ofrece al trabajador la seguridad plena de permanecer en su puesto de trabajo sin temor a que pueda ser despedido por antojo del patrono, siempre y cuando este no cometa alguna falta establecida en la ley, y este principio se ve reflejado en el derecho de inamovilidad que se le otorgan a los trabajadores al momento de formar sindicatos.



4. El derecho de inamovilidad le es otorgado a los trabajadores que forman un sindicato, teniendo como objetivo principal, brindarles la seguridad de poder formar sindicatos sin que con ello pierdan su trabajo, siempre y cuando no cometan alguna falta regulada en la ley, por las cuales puedan ser removidos de su cargo, es como un privilegio que la ley les otorga por formar sindicatos y velar por sus derechos.

5. El principio de estabilidad laboral reflejado en el derecho de inamovilidad en materia de sindicatos, hace efectiva la protección de los derechos del trabajador, cediéndoles la oportunidad de poder velar por cuenta propia el cumplimiento de sus derechos y de establecer soluciones factibles ante situaciones donde pueda existir controversia.

RECOMENDACIONES



1. Determinar la importancia que tienen los sindicatos de trabajadores, porque son en gran manera una agrupación de soporte para los trabajadores ya que con ellos se logra mejorar las condiciones de trabajo y la armonía entre patrono y trabajador.

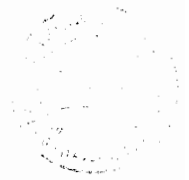
2. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social coordinen la tutelaridad de los trabajadores que forman parte de un sindicato, con el fin de proporcionarles el apoyo necesario para protegerlos adecuadamente ante despidos injustificados.

3. El derecho de inamovilidad, expresado para el comité ejecutivo que forma un sindicato debería ser también específico para los demás órganos, por lo cual se debería considerar en hacer una adición al Artículo 209 párrafo primero del Decreto 1441 Código de Trabajo, en donde aparezca de forma expresa este derecho y evitar las diferentes interpretaciones por parte de los estudiosos del derecho y lograr así la unificación de criterios.

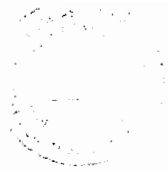
4. Que los trabajadores que formaron parte de un sindicato y fueron despedidos sin causa justificada se les otorgue la reinstalación con celeridad en los tribunales de justicia, para que vuelvan pronto a sus puestos de trabajo.



5. Que las organizaciones sindicales velen por los derechos de sus trabajadores asociados, tomando en cuenta que el Estado cumple con sus funciones fundamentales plasmadas en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y demás leyes de Trabajo y Previsión Social.



ANEXOS



ANEXO 1

Total de denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante los años de 1996 al 2004, en el sector público.

SECTOR PÚBLICO

No.	Denunciante y Cargo	Patrono o Empresa	Institución de Denuncia	Situación
1	Dani Enrique Martínez Rodríguez Secretario General	Dirección General de Aduanas	Junta Nacional de servicio Civil	Despedido
2	Ángel Fernando López Martínez Secretario de Finanzas	Ministerio de Gobernación	Juzgado Primero de TYPS	Despedido
3	Pablo Augusto Peralta Orozco Secretario de Finanzas	Corte Suprema de Justicia	Juzgado Quinto de TYPS	Despedido
4	Mario Garnica Duque Secretario de Organización	Corte Suprema de Justicia	Juzgado Segundo de TYPS	Despedido
5	David Alirio Cifuentes Secretario General	Corte Suprema de Justicia	Juzgado Segundo de TYPS	Despedido
6	Roberto Enrique Sagastume García Secretario de Conflictos	Digesepe	Juzgado Quinto de TYPS	Despedido



ANEXO 2

Total de denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante los años de 1996 al 2004, en el sector privado.

SECTOR PRIVADO

No.	Denunciante y Cargo	Patrono o Empresa	Institución de Denuncia	Situación
1	Juan Ramón Reyes Juárez Secretario General	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
2	José Noé Marroquín López Secretario de Organización	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
3	Recencio González Sis Secretario de Conflictos	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
4	Mariano García Alcántara Secretario de Actas y Acuerdos	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
5	Esteban Cojom González Secretario de Finanzas	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
6	Oscar Daniel Chicas Ramírez Secretario de Previsión Social	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
7	Ernesto Corado Florián Secretario de Propaganda	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
8	Mack Ronny Mazariegos Secretario de Cultura y Deportes	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido
9	Sergio Lisandro Cifuentes González Secretario de Finanzas	Golan	Juzgado Primero de Trabajo	Despedido



ANEXO 3

Total de denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante los años de 1996 al 2004, en el sector agrícola.

SECTOR AGRICOLA

No.	Denunciante y Cargo	Patrono o Empresa	Institución de Denuncia	Situación
1	Augusto Chu Secretario de Cultura y Deportes	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
2	Olivia Mejía Secretaria de Formación	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
3	Santiago Caal Secretario de Propagandas	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
4	Agustin Ac Ju Secretario de Previsión Social	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
5	Miguel Saucerio Secretario de Finanzas	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
6	Timoteo Cho Gonzalez Secretario de actas y acuerdos	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
7	Mario Sis Tzi Secretario General	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
8	Rafael Pou Ju Secretario General	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido
9	Carlos René Ramírez Cabrera Secretario de Conflictos	Finca Cerro Verde Salamá	Judo 1ro de inst. de T. Baja Verapaz	Despedido

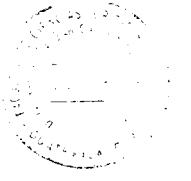


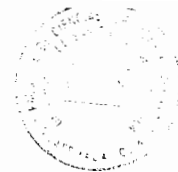
ANEXO 4

Total de denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante los años de 1996 al 2004, en el sector municipal.

SECTOR MUNICIPAL

No.	Denunciante y Cargo	Patrono o Empresa	Institución de Denuncia	Situación
1	Encarnación Ruano Marroquín Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
2	Gervasio Marroquín Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
3	Juan Carlos Galindo Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
4	José Ernesto Rangel Cáceres Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
5	Oraldo Danilo Arriola Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
6	Eliseo Jacinto Coju García Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
7	Santos Tol Barreno Comité Ejecutivo	Municipalidad de Tecpan	Corte de Constitucionalidad	Despedido
8	Pedro Chona Cat Secretario General	Municipalidad de Chinautla	FENASSEP	Despedido
9	Camilo Contreras Martínez Secretario de Organización	Municipalidad de Chinautla	FENASSEP	Despedido
10	Miriam Rosana Rodríguez Méndez Secretaria de Conflictos	Municipalidad de Chinautla	FENASSEP	Despedido
11	Raúl Ramírez Ocampo Secretario de Actas y Acuerdos	Municipalidad de Chinautla	FENASSEP	Despedido
12	Angelica Iliana Casimiro Craz Secretaría de Finanzas	Municipalidad de Chinautla	FENASSEP	Despedido





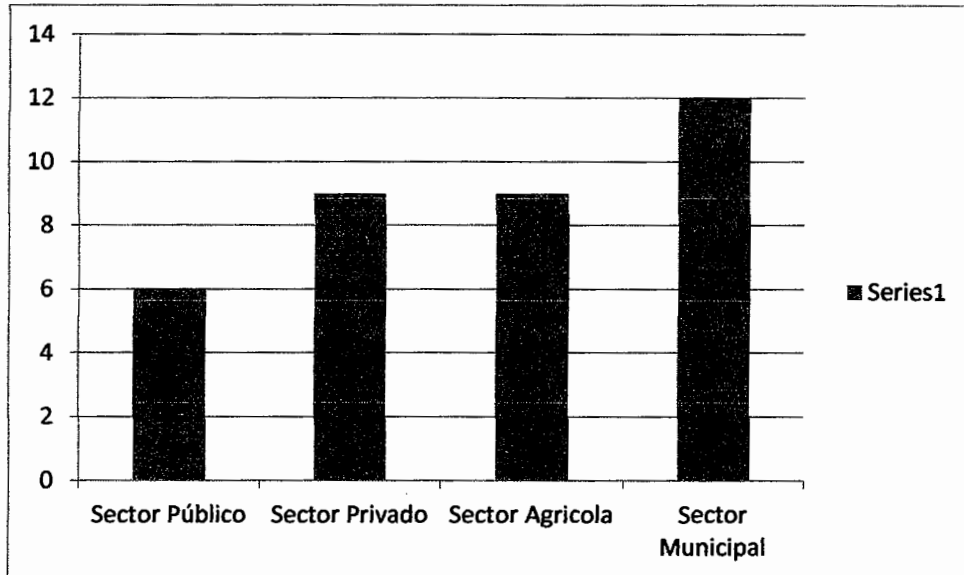
ANEXO 5

Graficas

Total de casos por sector Laboral

Sector Público	6	17%
Sector Privado	9	25%
Sector Agrícola	9	25%
Sector Municipal	12	33%
Total	36	100%

Sector Laboral



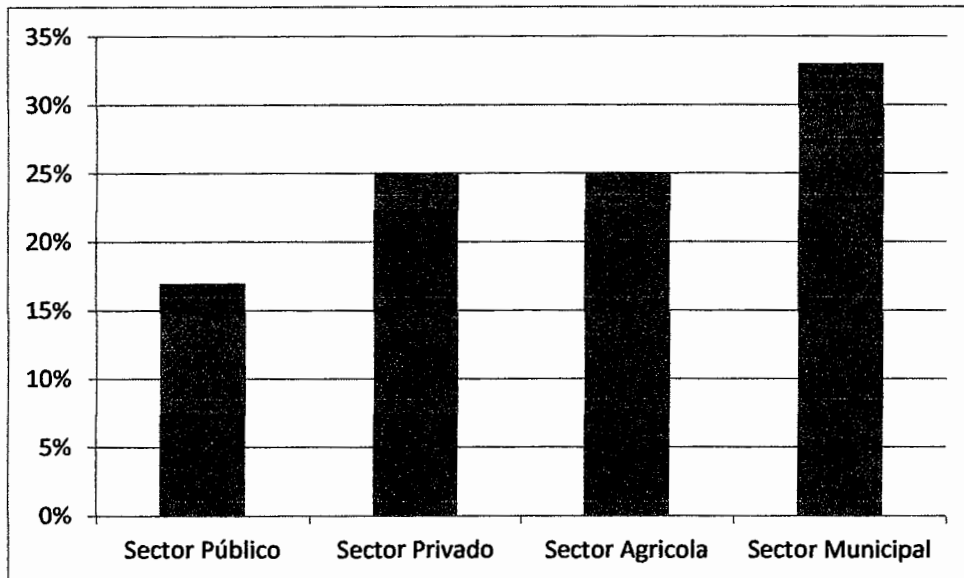
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Guatemala, 25 de julio de 2013





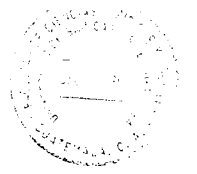
Porcentaje de los Casos por Sector Laboral



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Guatemala, 25 de julio de 2013

Se puede determinar con base al análisis efectuado que de los 36 casos estudiados los despidos injustificados pertenecen tanto en el Sector Público en un 17%, Sector Privado en un 25%, Sector Agrícola en un 25% y Sector Municipal en un 33%, de los cuales se manifiesta que ningún sector respeta el derecho de inamovilidad para el trabajador, violentando así el Principio de Estabilidad Laboral, debido a las denuncias presentadas al Ministerio de Trabajo y Previsión social por parte de los dirigentes sindicales, vulnerando así el derecho que la ley brinda, para que el trabajador tenga seguridad en su trabajo, defender sus derechos y desarrollarse como persona

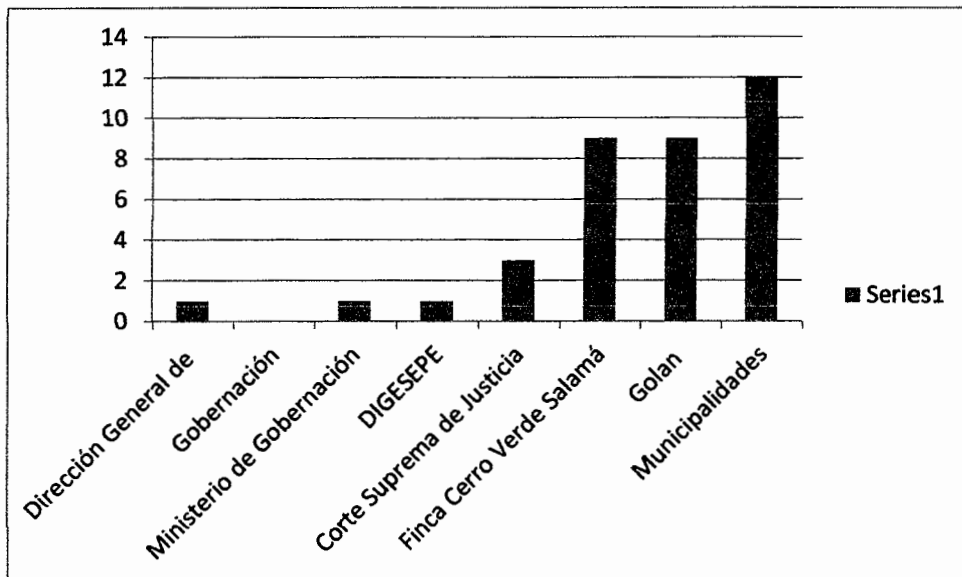




Total de casos por Institución

Dirección General de Gobernación	1	3%
Ministerio de Gobernación	1	3%
DIGESEPE	1	3%
Corte Suprema de Justicia	3	8%
Finca Cerro Verde Salamá	9	25%
Golan	9	25%
Municipalidades	12	33%
Total	36	100%

Casos por Institución



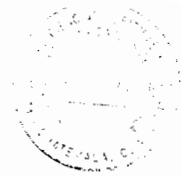
Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Guatemala, 25 de julio de 2013

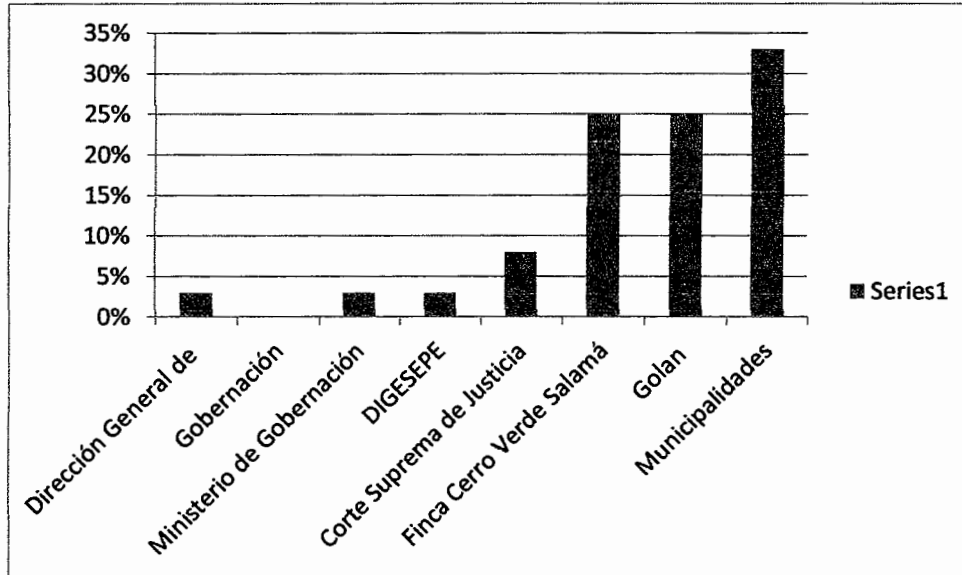


○

○



Porcentaje de casos por Institución



Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Guatemala, 25 de julio de 2013

Se puede determinar que las instituciones de la Dirección general de Gobernación en un 1%, el Ministerio de Gobernación en un 1%, DIGESEPE en un 1%, Corte Suprema de Justicia en un 3%, Finca Cerro Verde Salamá en un 9%, Golan en un 9% y en las Municipalidades en un 12%, se han presentado casos de despidos injustificados por los dirigentes sindicales y en el análisis efectuado se puede determinar que en Guatemala no se respeta por parte de las instituciones el Derecho de Inamovilidad vulnerando de esta manera el Principio de Estabilidad Laboral.





ANEXO 6

Entrevista

Preguntas

1. ¿Qué es un Sindicato?

R/ Es la unión de trabajadores para defender sus derechos frente los abusos de los trabajadores.

2. ¿Cuál es la estructura de un sindicato?

R/ Está integrado por tres órganos, el órgano supremo, el fiscalizador y el comité ejecutivo.

3. ¿Qué es el Derecho de Inamovilidad?

R/ Es el derecho que gozan los trabajadores para no ser despedidos de sus puestos de trabajos.

4. ¿De conformidad con el Código de Trabajo que entiende por inamovilidad de un dirigente sindical?



R/ Es el derecho que tiene el trabajador que forma un sindicato a no ser despedido.

5. ¿Según lo establecido en el código de trabajo en el artículo 223 literal d, el comité ejecutivo de un sindicato goza de inamovilidad, mas no se manifiesta en forma expresa en los demás órganos, cree usted que perjudicaría a los demás órganos al no estar expreso este derecho?

R/ Si, puesto a que la norma debería ser clara al indicar este derecho, ya que nosotros como trabajadores somos los más perjudicados, porque se crean despidos injustificados.

6. ¿Tiene usted conocimiento de despido injustificado de un miembro sindical que haya formado parte de los demás órganos de un sindicato, con excepción al comité ejecutivo?

R/ Si, en una institución deportiva estando emplazada la Junta Directiva de la misma, destituyo sin causa justa a los miembros del comité Ad-Hoc, perteneciente a un sindicato.

7. ¿Considera usted que es necesario que el Derecho de Inamovilidad aparezca de forma expresa en los demás órganos de un Sindicato?

R/ Si, porque se brindaría más seguridad al trabajador.



8. ¿Considera usted, que el patrono que no respeta el Derecho de Inamovilidad debería ser sancionado?

R/ Considero que sí, porque cometen muchos abusos con los trabajadores, porque en Guatemala no les hacen nada.

9. ¿Qué solución brindaría?

R/ Que se respeten los derechos de nosotros los trabajadores y más cuando uno trabaja con honestidad y solo está haciendo valer sus derechos al momento de formar un Sindicato, y que puedan ser reintegrados a su trabajo.

10. ¿Cree usted que al estar expreso el Derecho de Inamovilidad en el Código de Trabajo se respetaría más este derecho por parte de los patronos?

R/ Creo que los patronos seguirían igual, no lo respetarían pero seria mejor para el trabajador ya que con ello se puede pedir la reinstalación en el puesto de trabajo al momento de despedirlo.





BIBLIOGRAFÍA

BUTMAN. Et. Al. **Democracia sin movimiento social? Sindicatos, Organizaciones Vecinales y Movimientos de Mujeres en Chile y México.** Ed. Caracas, Nueva Sociedad 1995.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social.** Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta S.R.L. 1983.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental.** Buenos Aires. Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., 2005.

CEREZO AREVALO, Mario Vinicio. **Libertad Sindical en Guatemala.** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1968

DE BUEN, Nestor. **Derecho del Trabajo.** Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. Ave. República Argentina 15. México 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo derecho Mexicano del Trabajo.** Editorial Porrúa, S.A., ave. República argentina, 15. México 1975.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del Trabajo II.** Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Segunda Edición. Editorial estudiantil fénix. Guatemala, 2005.



Fuhrer, Ilse Marie. **Los Sindicatos en España**. Ed. Madrid, Consejo Económico y Social. 1996. Colección Estudios.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Colección popular "Mario López Larrave" vol. 1. Editorial universitaria, Guatemala, Centroamérica, 1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Editorial Heliasta. Buenos aires, 1984.

PÉREZ DEL CORRAL, Justo. **Historia Social del Movimiento Obrero**. Barcelona, España. Ed. Lala, 1985.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española**. 22 ed. Versión 1.0 CD-ROM. [http:// www.rae.com](http://www.rae.com)

<http://www.wikipedia.org/wiki/Sindicato.es>. (Guatemala, 20 de febrero de 2013).

[http://www.wikipedia.org/wiki/historia de los sindicatos/es](http://www.wikipedia.org/wiki/historia_de_los_sindicatos/es). (Guatemala, 20 de febrero de 2013).

Estudiantes de la Universidad Nacional De Perú. **La estabilidad laboral en la Comunidad de Manga**. [http://www. Monografías . com / trabajos 10 .](http://www.Monografías.com/trabajos10) (Guatemala, 22 de febrero de 2013).

<http://www.wikipedia.org.com//Suprema Corte de Justicia de la Nación>, tesis con número de registro No. 272359, Tercera Sala, Fuente. **Semanario Judicial de la Federación**, México. (Guatemala, 7 de marzo de 2013).



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la libertad Sindical y a la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional de Trabajo, 1948.