

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

**CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO DE PATRONOS DE PROPIETARIOS DE
SALONES DE BELLEZA EN EL MUNICIPIO DE FLORES, PETÉN, GUATEMALA.**

IRMA LETICIA CERRITOS AGUILAR

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2013

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

**CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO DE PATRONOS DE PROPIETARIOS DE
SALONES DE BELLEZA EN EL MUNICIPIO DE FLORES, PETÉN, GUATEMALA.**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

Irma Leticia Cerritos Aguilar

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortíz 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

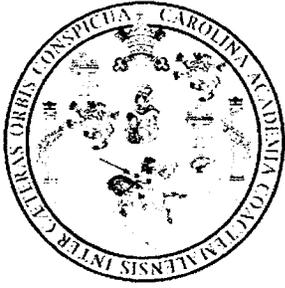
Primera Fase:

Presidente: Lic. Rafael Morales Solares
Vocal: Licda. Adela Lorena Pineda Herrera
Secretario: Lic. Rodolfo Giovani Celis López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Emilio Gutierrez Cambranes
Vocal: Lic. Otto Daniel Ardon Medina.
Secretario: Lic. Carlos Enrique Culajay Chacach

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



LICDA. ELVIA AMANDA RAMÍREZ CHÁVEZ
ABOGADA Y NOTARIA
8ª. Avenida 4-05 zona 19 Colonia la Florida
Guatemala, Guatemala

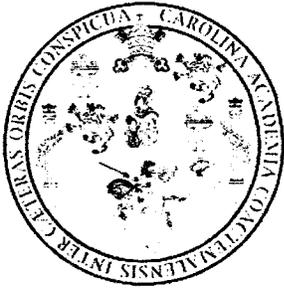
Guatemala 12 de Agosto 2013.

Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Me dirijo a usted, con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha cinco de octubre del año dos mil doce, fui designada por su despacho para proceder a la asesoría de tesis de la bachiller **IRMA LETICIA CERRITOS AGUILAR** con carné número 200440076, intitulado: **“CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO DE PATRONOS DE PROPIETARIOS DE SALONES DE BELLEZA EN EL MUNICIPIO DE FLORES, PETÉN, GUATEMALA”**; para lo cual manifiesto lo siguiente:

- i. El contenido científico y técnico de la tesis se desarrolla en una descripción de la teoría general de los Sindicatos, desde su historia hasta las formas más modernas de esta organización, recayendo en un profundo análisis de los Sindicatos de Patronos, que pocas veces se utiliza en Guatemala.
- ii. La metodología utilizada en el trabajo de investigación fue la descriptiva y explicativa, mediante la cual se logró describir algunas características fundamentales de los sindicatos de patronos y los fenómenos socio-jurídicos que nacen de su creación y funcionamiento, asimismo utilizando criterios sistemáticos que permitieron poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pudieron obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada.
- iii. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actualizada y relacionada con el tema.
- iv. La redacción utilizada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada. Los objetivos se alcanzaron en su totalidad al establecer que la constitución de un sindicato de patronos es una solución para la problemática que enfrentan los patronos considerados de bajo nivel de contratación.
- v. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, *siendo la bibliografía empleada la apropiada y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos.*



LICDA. ELVIA AMANDA RAMÍREZ CHÁVEZ
ABOGADA Y NOTARIA
8º. Avenida 4-05 zona 19 Colonia la Florida
Guatemala, Guatemala

- vi. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño; personalmente me encargué de guiarla durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos anotados; logrando la comprobación de la hipótesis, siendo ésta la creación de sindicatos de patronos en Guatemala, como una herramienta legal que mejora los intereses económicos y sociales de los empleadores.

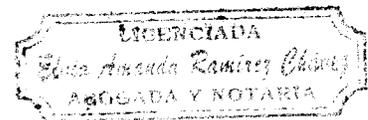
En razón de lo anterior, la tesis cuenta con los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen Público General, siendo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogada y Notaria.

Declaro expresamente que no soy pariente de la estudiante IRMA LETICIA CERRITOS AGUILAR dentro de los grados de ley.

Sin otro particular me suscribo con un saludo cordial.

Deferentemente;

Licda. Elvia Amanda Ramírez Chávez
Asesora.
Colegiado 8,888.





USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

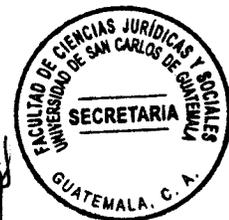


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante IRMA LETICIA CERRITOS AGUILAR, titulado CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO DE PATRONOS, DE PROPIETARIOS DE SALONES DE BELLEZA EN EL MUNICIPIO DE FLORES, PETÉN, GUATEMALA. 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/sllh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A Dios:** Por darme sabiduría, fortaleza y valor para enfrentar las adversidades de la vida.
- A mis padres:** En especial a mi madre, por ser mi inspiración, mi ejemplo, mi modelo de vida y quien me enseñó a luchar por mis metas, gracias por su amor y apoyo incondicional.
- A mis abuelos:** A mi abuelito Pin y abuelita Brumilda que están en el cielo y en especial a mi abuelita Chela y abuelito Tono, gracias por sus valiosos consejos de vida.
- A mis amigos:** Adela, Cintia, Brendy, Ingrid, Yengil, José mis compañeros de estudio y próximos colegas, y muy especial a María de los Ángeles, Jackeline, María Fernanda, Andrea y Rossana, por estar conmigo en las buenas y en las malas, todo mi amor y respeto.
- A la Universidad de
San Carlos de
Guatemala:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi casa de estudios, gracias por brindarme las herramientas de trabajo.
- A mí Guatemala:** Mas que la tierra donde nací, la gente a la que serviré.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. La Organización Sindical	1
1.1 Antecedentes Históricos	1
1.2 Orígenes de las Organizaciones Sindicales	3
1.3 El Movimiento Sindical en el Mundo	4
1.4 La Organización Sindical en Guatemala	7
1.5 La Organización Sindical Patronal	9
1.5.1 En Guatemala	9
1.5.2 En México	11
1.5.3 En Chile	13

CAPÍTULO II

2. Disposiciones Generales de los Sindicatos.....	15
2.1 Sindicato	18
2.2 Clasificación de los Sindicatos	20
2.3 Sindicatos de Trabajadores	21
2.4 Sindicatos de Patronos	21
2.5 Procedimiento para la Constitución de un Sindicato	25
2.6 Derechos y Obligaciones de los Sindicatos	26



2.6.1 Derechos	26
2.6.2 Obligaciones	28

CAPÍTULO III

3. Teoría General de los Sindicatos de Patronos	29
3.1 Definición de Patrono	29
3.1.1 Clases de patronos	30
3.2 Acreditación de la Calidad de patrono	31
3.3 Requisitos para ingresar a un sindicato de patronos	32
3.4 Beneficios para los patronos de asociarse sindicalmente.....	32
3.5 Diferencias entre sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores.....	35
3.6 La mujer como patrono y trabajadora	37

CAPÍTULO IV

4. Sindicatos de Patronos	41
4.1 Las asociaciones de patronos	41
4.2 La tutelaridad del trabajador en Guatemala	42
4.3 La problemática Social	43
4.4 los patronos como fuente de empleo en Guatemala	44
4.5 Beneficios para ambas partes	47
4.6 Los patronos y el pago de prestaciones.....	49



CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico del caso práctico hipotético	55
5.1 Planteamiento del caso hipotético	55
5.2 Etapas previas a la constitución	57
5.3 Proceso de Constitución	58
5.4 Alcances esperados	62
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
ANEXO 1	69
ANEXO 2	73
ANEXO 3	75
ANEXO 4	77
ANEXO 5	79
ANEXO 6	81
BIBLIOGRAFÍA	83



INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se pretende exponer la necesidad de los patronos de ejercer su derecho a la libre sindicalización, de ahí el término: “libertad sindical”, que no es mas que el derecho que tiene toda persona de fundar sindicatos y asociarse en ellos para la defensa de sus intereses.

Los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa, está regulado que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, sin embargo el desconocimiento de los patronos sobre este derecho que poseen los limita a formular programas de acción que les beneficiaran no solo a ellos en el desarrollo de su actividad comercial, social y laboral sino también a sus trabajadores, debido a que conocerán sus obligaciones como tales.

En la hipótesis planteada, se enuncia que en la actualidad los patronos se ven en la necesidad de crear una asociación permanente que mejore y proteja sus intereses económicos, sociales y legales comunes. La creación de sindicatos de patronos en Guatemala, genera herramientas legales y mejora los intereses económicos, sociales y legales de los empleadores.

Dentro de los objetivos más importantes se plantea la necesidad de constituir un sindicato de patronos formado por propietarios de empresas mercantiles, específicamente se plantea la actividad económica, relacionada al ramo de la belleza y esteticismo en el municipio de Flores, departamento de Petén, Guatemala.



Entre otros términos, se definirá al patrono de bajo índice de contratación, siendo “aquel patrono que contrata los servicios de uno a cinco trabajadores para que presten un servicio bajo su dependencia continuada a cambio de una contraprestación en dinero”.

En la actualidad se han desarrollado muchas tesis sobre la libertad sindical, que exponen los beneficios y obstáculos de la creación de sindicatos de trabajadores y patronos, sin embargo es verídico que en nuestro país la tutela legal es para el trabajador, debido a que en la relación laboral es la parte débil, por su posición de subordinado. Es por esa y muchas razones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo se encarga de tutelar al trabajador en todos los aspectos, otorgándole las herramientas legales para salvaguardar sus intereses y derechos.

El desarrollo de esta tesis pretende resaltar que si bien es cierto que en la relación laboral existe subordinación en el trabajador, el patrono también necesita mejorar y proteger sus intereses a través una herramienta legal que ha estado a su alcance desde la entrada en vigencia de nuestro código de Trabajo en el año de mil novecientos sesenta y uno, con las reformas introducidas con el Decreto 1441 del Congreso de la República, siendo esta la constitución de un Sindicato de Patronos.

El presente proyecto culminará con la constitución de un sindicato de patronos, el cual beneficiara a la comunidad de propietarios de salones de belleza del municipio de Flores, departamento de Petén, debido a que éstos contratan recurso humano con relación de dependencia y deben celebrar contratos individuales de trabajo.



CAPÍTULO I

1. La Organización Sindical

1.1 Antecedentes Históricos

La Organización Sindical inicia a mitad del siglo XVIII con el aparecimiento del modo de producción capitalista, dio un giro que movió sus estructuras, haciendo mínimos o casi desapareciendo estratos sociales que habían permanecido fuertes e inmóviles como el caso de la Aristocracia, que era un estrato culto de la Europa Feudal, dando paso así a nuevas clases y nuevos estratos con títulos de nobleza heredados o adquiridos y otros con derechos comprados por sus riquezas.

La vieja tradición del poder por herencia que fue la tradicional, le cedió el paso al poder de los ciudadanos económicamente con influencias derivadas de los negocios e inversiones, que a su vez fortalecieron el mercado europeo con el desarrollo comercial, dando lugar a que se crearan más condiciones de empleo y por ende más trabajadores.¹

Aun habiendo diferencias fundamentales de estructura y objetivos, se ha citado al gremio como precedente del sindicato moderno en cuanto a organización de trabajadores y patronos, quienes han logrado una posición de liderazgo en los grupos de presión de un Estado o gobierno, para el manejo de sus políticas e interés comunes en relación al aumento ya sea de producción o aumentos salariales según el caso.

¹ Menjivar Juárez, Guillermo Augusto, **Apoyo Didáctico “Derecho del Trabajo II”**, pág. 1 y 4.



Sin embargo situándonos en el periodo histórico de nacimiento y desarrollo de las organizaciones sindicales, en las sociedades industrializadas de Europa, se establecen con claridad tres etapas, aún cuando no se dan simultáneamente en todas las sociedades. En su orden se puede indicar la Etapa de la Prohibición en donde todo tipo de organización se consideró como un delito, esto se dio al comienzo de la revolución industrial desde el año 1776 al 1810, por ello no existían los sindicatos.

Después de este tiempo en varios países se dio la llamada Etapa de la Tolerancia en donde sin existir una disposición legal definida, el Estado comienza a ser tolerante con los movimientos obreros, porque empieza a reconocer los grandes efectos nocivos del sistema económico, sin una fuerza que le de equilibrio necesario.

La Etapa de la Tolerancia fue sucedida por el derecho sindical a finales del siglo XIX o también llamado la Etapa de la Legalidad, en donde se promulgaron leyes que tímidamente iban cediendo espacio y derechos de organización a la clase trabajadora. El primer país que reconoció el derecho a la unión sindical fue Inglaterra, en 1824.² Desde los años 1950 y 1960 la historia sindical ha sido redefinida y expandida por un gran número de historiadores, como E. P. Thompson y Eric Hobsbawm en Europa, y Julio Godio en América Latina que comenzaron a prestar mayor atención a las condiciones sociales de vida y trabajo concreto de los trabajadores, así como los entornos sociopolíticos en que se desarrollan.

² Ibid.



1.2 Orígenes de las Asociaciones Sindicales.

En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), más conocida como La Internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo, también la Asociación Internacional de Trabajadores celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

Paralelamente a la celebración de ese primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores, en Inglaterra se funda el Trades Union Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato pervive en la actualidad con más de seis millones de afiliados.³

A inicios del siglo XX, alrededor de 1901 se constituye en Dinamarca, Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Gran Bretaña, Finlandia y Suecia; y en 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores, organismo que hasta nuestros días sigue liderando en pro de los trabajadores.

³ Revista Selecciones, Edición Especial, Pag. 43.



En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad. En los años setenta, gran parte de los países latinoamericanos eran dominados por dictaduras militares que imponían programas económicos neoliberales. En países de democracia política también se verifica que los programas desarrollistas y populistas carecen de la posibilidad de integrar las economías nacionales en el mercado mundial y de evitar los efectos de la crisis económica internacional.

Para los sindicatos latinoamericanos se hizo necesario combinar la lucha contra las dictaduras militares con proyectos económicos que permitiesen defender el nivel de vida y de ocupación de los trabajadores. En países donde existían diferentes centrales nacionales adheridas a las centrales sindicales internacionales, comienza un proceso de búsqueda de respuestas comunes a los nuevos desafíos.⁴

1.3 El Movimiento Sindical en el Mundo.

El movimiento sindical es la parte del movimiento obrero que no tiene entre sus objetivos directos la representación política, sino la laboral. No obstante, la separación entre ambos tipos de actividad es bastante difusa a lo largo del desarrollo de la historia y la organización colectiva de los trabajadores, en dirección a la defensa de sus intereses y de mejores condiciones de trabajo, frente a los empleadores, las organizaciones empresariales y los gobiernos.

⁴ Füller, Ilse Marie. *El Desafío del Cambio, Nuevos Rumbos del Sindicalismo*. Pag. 136, 137.



Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó desde el año 1833 al 1838.

En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se les conoció como los cartistas. 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 estaban Federico Engels, que escribió "La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra", basándose en los datos y la convivencia con el movimiento "Cartista". A partir de la década de 1840, los alemanes Carlos Marx y Federico Engels se instalan en Inglaterra y dan origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que sería seguido en todo el mundo.

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 al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año, el cual narra en uno de sus capítulos la siguiente frase: "Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma, eran unas de las tantas frases que recorrieron los bajos mundos de Europa.



El sindicalismo es consecuencia del industrialismo, por lo que no podemos hablar de sindicalismo en épocas anteriores al desarrollo de la producción capitalista, sin hablar del Industrialismo. A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, los trabajadores se concentraban en las grandes fábricas, sin que existiera un organismo obrero que defendiera los intereses de los mismos trabajadores, lo cual era causa entre otras, de sus salarios de hambre y de que las mujeres y los niños trabajaran en condiciones inhumanas.

La revolución industrial y el maquinismo exigieron la presencia de una numerosa mano de obra, teóricamente libre. El industrialismo libera jurídicamente a los hombres porque necesitaban una mano de obra móvil y productiva. Pero esta liberación jurídica iba a convertirse inmediatamente en servidumbre económica; ya que los trabajadores tenían que ir a las fábricas en las condiciones estipuladas por los patronos pues había un sobrante de mano de obra y estaban impulsados por la necesidad económica elemental de seguir viviendo.

Todas estas situaciones son las que dan origen a las asociaciones profesionales, también conocidas como sindicatos, como crisol donde se funde el instinto de defensa profesional y la solidaridad entre todos y cada uno de los trabajadores en cada lugar de trabajo. Es el auge de los sindicatos lo que hace surgir el fenómeno conocido como "Sindicalismo", el cual según el autor Mario de la Cueva, debe entenderse como "teoría y práctica del movimiento sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad".



El sindicalismo es pues, ni más ni menos que una doctrina que orienta la acción de la asociación profesional y por ello se dice que es la actitud política del movimiento obrero y consecuencia de la desigualdad social que cada día se hace más tajante.

1.4 La Organización Sindical en Guatemala.

Actualmente en Guatemala, el índice de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias. La historia del movimiento sindical en el país se remonta a 1877 cuando se reporta la creación de la Sociedad Central de Artesanos, se crea la Sociedad "El Porvenir de los Obreros", de larga tradición, los obreros ferroviarios formulan la primera reivindicación salarial, acompañada de una huelga, se funda la primera "Federación de Sociedades Obreras", que representa el primer intento de unir las diferentes sociedades individuales.

En 1918 se crea la Federación Obrera de Guatemala (FOG). En 1922 estalla una huelga en el puerto de Champérico, en la cual los obreros exigen la jornada de ocho horas de trabajo. Un año más tarde se funda el primer sindicato de trabajadores tipógrafos y ese mismo año los muelleros de Puerto Barrios van a la huelga demandando un aumento salarial de "medio centavo oro por racimo (de banano) embarcado". Posteriormente se crea el Comité Pro Acción Sindical (CPAS), de tendencia anarquista. En 1931 asume el poder el dictador Jorge Ubico, que gobernó al país hasta 1944 y el 11 de marzo de 1945 se promulga la Constitución Política de la República de Guatemala que incluye un capítulo sobre Garantías Sociales.

En la etapa que va de 1944 a 1954 se acelera la industrialización de nuestro país, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19,447 trabajadores.

Esta composición social incide en las asociaciones profesionales de la época. En 1946 se funda el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), y de 1947 a 1949 se origina la lucha por la emisión del primer Código de Trabajo y las tareas para la inscripción de las centrales de trabajadores y los sindicatos a ellas afiliados después de promulgado el Código de Trabajo.

En los años 50 algunas organizaciones se disuelven después de haber perdido a casi todos sus cuadros dirigentes y a partir de 1955 las organizaciones se restauran y a raíz de esto aparecen el despido masivo y las listas negras, el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, por organizaciones paramilitares.

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 no tienen relación alguna con otras organizaciones sindicales. Son pequeños islotes que se preocupan únicamente de los problemas de su empresa. En 1974, se registran 20 sindicatos llamados "independientes", que afilian a 3,854 trabajadores, tienen poco éxito pero es un gran inicio e inspiración para otros.



1.5 La Organización Sindical Patronal.

Aun no se sabe cuando y donde con exactitud surgió el primer movimiento sindical de patronos, pero si se tiene conocimiento que a partir de la ratificación de los convenios de libertad sindical e igualdad de derechos, nació el derecho de sindicalización tanto de trabajadores como patronos, en adelante se hace una recopilación de derecho comparado sobre organizaciones sindicales de patronos en distintos países de Latinoamérica.

1.5.1 En Guatemala.

Desde los primeros años de vida independiente, los sectores económicos del país se organizaron con el objetivo de ayudar a crear un ambiente favorable a la inversión y al crecimiento económico. La primera de estas instituciones, la Sociedad Económica de Amigos del País, incorporó en su seno a un grupo de prestigiosos y notables ciudadanos, quienes con su moción de progreso y su visión de largo plazo, contribuyeron al desarrollo del aparato productivo del país. Con el devenir de los años y la diversificación de la actividad productiva fueron creándose nuevas organizaciones que respondían, en gran medida, a la expansión y dinamismo de nuevos sectores productivos.

El 16 de enero de 1957 en la sede social de la Cámara de Industria de Guatemala, se realizó la primera reunión del Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF).



Este comité se encabeza por Enrique C. Novella, Enrique Matheu, Julio Briz, Virgilio García Valle y Gabriel Fernández, ante la presencia de los directores de la Cámara de Industria de Guatemala (CIG): Luis E. Porras, de Cámara de Comercio, Enrique García Salas y Roberto Alejos. También de los directores de la Asociación General de Agricultores y los Directores de la Asociación General de Industriales de Guatemala, señores Alfonso Sobalvarro, Juan M. Recinos y Rafael David.

El CACIF se creó en un panorama político caracterizado por la lucha contra la amenaza comunista, avivada tras la muerte del presidente Carlos Castillo Armas, que nunca fue aclarada, y la convocatoria a elecciones del nuevo presidente de la República. Todo enmarcado en la Guerra Fría. Por otra parte, el CACIF también dio inicio a sus actividades en un ambiente de optimismo por la integración del istmo centroamericano, no con miras políticas sino económicas con la expectativa de un futuro más prometedor para las actividades productivas.

Establecida la importancia de la organización conjunta del sector privado, el Comité Coordinador se constituyó definitivamente a partir de 1959, cuando se instaló en el edificio social de la Cámara de Industria de Guatemala. Los estatutos del Comité fueron aprobados por medio de Acuerdo Gubernativo de fecha 24 de abril de 1961. Los dos primeros años fueron fundamentales para dejar en claro a todos los empresarios y organizaciones empresariales la importancia de la actividad coordinada, lo que estimuló su consolidación como el ente más representativo del empresariado organizado del país, siendo la única forma de organización patronal existente en Guatemala.



1.5.2 En México.

En la legislación mexicana, existe la denominada Ley Federal del Trabajo, en la cual los centros patronales quedan incluidos en la primera fracción y la Confederación patronal de la República Mexicana, conocida también como -COPAMEX- en la segunda. En esta ley se regulan los sindicatos de patronos que pueden ser locales y nacionales. Los sindicatos locales son los formados por patronos de una o varias ramas de actividades y los nacionales son aquellos formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

En México la estructura sindical de los patronos adquiere la forma de cámaras de comercio o cámaras de industrias, son de afiliación forzosa: los comerciantes y la industria deben asociarse a la cámara nacional correspondiente, la cual cuenta con las respectivas cámaras de comercio o industria locales; dichas organizaciones corresponden y responden al interés patrimonial de los patronos, en tanto que el interés de los sindicatos de trabajadores es, en primera instancia, mejores salarios y condiciones de trabajo acordes a la capacidad económica del patrón, y la capacidad de negociación sindical.

Los requisitos para formar sindicatos, sea de trabajadores o de patronos, son de forma y fondo, y son similares a los requisitos establecidas en el Código de Trabajo de Guatemala, a excepción de que en los sindicatos de trabajadores en México, deben indicar la duración del sindicato.



Los sindicatos de patronos, se constituyen con tres o más patronos y se registran en la misma forma y términos que los sindicatos de trabajadores, estipulados en la ley federal del trabajo y también les resultan aplicables las disposiciones relativas al registro de los sindicatos que se regulan en los convenios internacionales.

En cuanto a la representación procesal de los sindicatos, éstos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del derecho del patrono para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del patrono, la intervención del sindicato.⁵

Un ejemplo de una Organización Sindical Patronal en México, surgió en la Ciudad de Playa del Carmen, Estado de Quintana Roo, donde nació el primer Sindicato de Patronos y Empleadores de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa del Estado de Quintana Roo (SPEQR). Su primera actividad fue la de promover la desaparición del Impuesto Empresarial Tasa Única –IETU- por lo que lanzaron la propuesta a los candidatos a diputados federales y senadores de una Organización Política que participaba en los comicios de ese tiempo, un proyecto de acuerdo ministerial para la Cancelación de dicho impuesto a favor de los patronos.

Dentro de las generalidades de este sindicato de patronos, se puede indicar que estaba formado por cinco afiliados en promedio y uno de sus principales fines era capacitar a sus afiliados y mejores relaciones con la autoridad municipal.

⁵ Art. 375. Ley Federal del Trabajo, México.



También buscaban integración para buscar las formas y mecanismos de poder mantener las empresas y seguir creciendo, así como mantener su plantilla de trabajadores, cinco en promedio por cada patrón, por mencionar algunos de los beneficios que buscaban.⁶

1.5.3 En Chile.

El derecho a sindicarse en Chile arranca su origen de la Constitución Política de Chile, que garantiza el derecho de asociación sin permiso previo y en conformidad a la ley. En un país como Chile en que existe el recurso de inconstitucionalidad, dicho derecho de asociación no puede ser desconocido por ninguna ley, se halla protegido contra cualquier arbitrariedad y, puede ser reclamado por todas las clases sociales: asalariados, patronos, funcionarios, profesionales, etc.

Algunos países como Brasil, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Uruguay y Chile entre otros, reconocen en sus constituciones políticas en forma expresa el derecho de asociarse en sindicatos. La primera ley sindical se dictó en Chile, en septiembre de 1924 y lleva el número 4,057 y constaba de dos títulos, uno destinado a reglamentar el sindicato industrial y otro relativo al sindicato profesional. Esta estructura especialísima y propia de la legislación chilena, se conserva hasta hoy día, pues las modificaciones que se han introducido a la ley 4,057, son de otro orden y no han alterado en forma alguna la esencia de su tendencia protectora de los sindicatos.

⁶ México y Trabajo. **Revista Editorial Mezcal**. Pag. 12.



Posteriormente, se dictó el Decreto con Fuerza de Ley 178, de fecha 13 de mayo de 1931 que aprobó el texto definitivo de las leyes del trabajo. Este Decreto con Fuerza de Ley fue conocido con el nombre de Código del Trabajo y a él se incorporó la ley 4057, con algunas variaciones, pero sin innovar en cuanto a la estructura misma de la organización sindical, en especial, en lo relativo a la dualidad de sindicatos, el industrial y el profesional.⁷

Al entrar en auge la formación de sindicatos en Chile, surgen numerosas organizaciones de trabajadores dispuestos a defender a la clase obrera de los abusos de los patronos, sin embargo a mediados del siglo XX se inicia una organización de pequeños empresarios, quienes eran generadores de empleos a unos cuantos trabajadores, con el único fin de crear estrategias de mercado y mejorar la producción, sin embargo con el orden que se dio en la organización, se notó un gran cambio en las relaciones patrono-trabajador dentro de las empresas afiliadas⁸.

⁷ Cabrera, Patricio. *El Sindicalismo*. Pag. 237.

⁸ Revista Producción, Empleo y Calidad de Vida. Editorial Chilena. 1995. Pag.24.



CAPÍTULO II

2. Disposiciones Generales de los Sindicatos.

Según De Freitas⁹, se refiere al derecho de los trabajadores y patronos, expresado en poderes individuales y colectivos en virtud de los cuales, sin ningún tipo de distinción o discriminación, sin requerir autorización previa; y sin injerencias, tienen derecho a constituir libremente (en forma autónoma e independiente) las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como también el de afiliarse o no a organizaciones sindicales existentes, establecer su forma de organización, administración, participación, elección de sus autoridades y toma de decisiones de conformidad con lo que establezca el ordenamiento jurídico de su país.

Por otra parte se encuentra el "Derecho Sindical" que de acuerdo al sistema mexicano, según Héctor Santos Azuela¹⁰, es la disciplina jurídica que regula la constitución y actividades de la asociación profesional por cuanto respecta a sus relaciones y su proyección hacia el Estado.

Como ordenamiento de derecho social su función es tutelar y promover el interés profesional, razón por la cual opera como elemento transformador del sistema económico de producción. En esta virtud afirma el autor que el derecho sindical propicia la injerencia del trabajo organizado en la vida interior y exterior de la empresa, logrando una coordinación perfecta en el rol de la empresa.

⁹ De Freitas, Michael. **Movimiento Sindical**. Pag. 79

¹⁰ Santos Azuela, Héctor. **Derecho Sindical I**. Pag. 102



Se pretende de esta suerte, dotar a los trabajadores y patronos de la fuerza para provocar un cambio en la organización y la vida de la empresa.

Frecuentemente se afirma que se trata de un ordenamiento autónomo creado por las organizaciones sindicales para promover los derechos laborales, razón por la que se estima una fuente especial del derecho de trabajo. Sin embargo su función es servir de instrumento para exigir el respeto a los derechos laborales y para elevar los niveles de vida de los trabajadores.

Aunque en nuestro país la tutelaridad de las leyes de trabajo se orienta hacia los trabajadores, sabemos que el trabajo es un derecho de la persona, es decir, patronos y trabajadores, ya que ambos desempeñan labores en distintos ámbitos y niveles, de ahí el derecho de establecer sindicatos de patronos y trabajadores. Para Ferrate, en el texto denominado –El movimiento Sindical como manifestación de la lucha de clases- el Sindicato profesional lo configura “una asociación de personas que ejercen la misma profesión, y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.

La ley provisional de 1946 sobre sindicalización en Guatemala, establecía en su artículo 1º. “sindicalismo es la asociación permanente de patronos, empleados privados, miembros del magisterio o trabajadores en general, de una misma actividad, oficio o especialidad, oficios o de actividades similares o conexas constituidas exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes”.



Desde sus orígenes, el objetivo principal del sindicato ha sido, el de tratar de obtener mejoras en todos los campos de la actividad humana, para sus afiliados; es decir luchar por conseguir mejorar niveles de vida, estabilidad en el empleo, bienestar social del trabajador, etc., en el caso de los patronos sus intereses son los mismos, pero el más importante y atendiendo a su calidad de patrono, es aumentar niveles de producción, situación que se pretende lograr incentivando al trabajador para que se sienta en el pleno goce de sus derechos y gozando de todas sus prestaciones de ley y de ser posible implementar mejoras en la relación patrono-trabajador.

Como ya se mencionó en el capítulo anterior el sindicato, es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, lo que claramente establece que el sistema jurídico guatemalteco es ecléctico, y se inspira en otros sistemas jurídicos.

En lo relativo al derecho de trabajo es evidente la influencia del derecho laboral mexicano. La ley Federal de trabajo de México en su artículo 232 establece que: "Sindicato es la asociación de trabajadores y patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". De acuerdo con lo anteriormente señalado, consideramos que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos.



Esta fuerza surge de las agrupaciones de patronos, quienes al estar legalmente constituidos en un sindicato, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de contraer obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales figuran, el bienestar general de sus afiliados, tanto económico como social y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión, en relación al paro legal.

2.1 Sindicato

En la legislación guatemalteca laboral el sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Esta norma se asimila con la definición doctrinaria del tratadista argentino Julio Armando Grisola, estableciendo claramente los fines de la asociación sindical, el cual debe buscar mejores condiciones de vida para los patronos y trabajadores afiliados a su respectiva asociación sindical.

Asimismo, la norma citada define al sindicato como una asociación de trabajadores o de patronos, que no es exclusiva de los trabajadores sino que admite las asociaciones de patronos; lo que difiere de la definición doctrinaria del mismo tratadista, al aceptar el derecho que tienen tanto trabajadores como patronos.



El sindicato es una asociación integrada por trabajadores ya sea de empresas públicas o privadas que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una Persona jurídica.

Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, beneficios o ventajas económicas, etc.) dando lugar a la negociación y al contrato colectivo de trabajo. Tienen como objetivo principal el bienestar de sus miembros sindicalizados o afiliados, según sea el caso, y generar mediante la unidad, la suficiente fuerza y capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano fundamental.

El derecho antes mencionado, se encuentra regulado en el artículo 39 de la Constitución Colombiana y en el Artículo 102 literal "q" de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual además se protege a los trabajadores contra el despido por participar en la formación de un sindicato, derecho del que gozan a partir del aviso que se debe dar a la Inspección General del Trabajo.



Cabe mencionar que de conformidad con el Artículo 10 del Convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, ratificado el 28 de enero de 1948 y publicado el 11 de febrero de 1952, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

2.2 Clasificación de los sindicatos.

Los sindicatos se pueden clasificar por su naturaleza en urbanos y campesinos, siendo la única diferencia entre uno y otro el lugar de trabajo, es decir, agrícola o no agrícola.

También se clasifican en gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio si se trata de patronos, de una misma actividad económica; de empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos más empresas iguales, en este caso no aplica para sindicatos de patronos, en virtud de que cada patrono es propietario de una empresa por ende no cabría esta modalidad.

Por último están los sindicatos de industria, que son los que se forman por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad mas uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad, es decir que, empresarios propietarios de varias empresas de una misma industria podrían participar en la formación de un sindicato de patronos.



2.3 Sindicatos de trabajadores.

Por los antecedentes del sindicalismo antes citados se sabe que los sindicatos de trabajadores fueron las primeras organizaciones sindicales que existieron, debido a la gran desigualdad que siempre ha existido entre las partes de una relación laboral.

El sindicato de trabajadores, es aquel formado por veinte o más trabajadores, teniendo en claro que una definición de trabajador es "quien presta servicios en relación de dependencia, trabaja en esa situación o pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Es este el concepto de la legislación laboral y así se define tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo. Este último está comprendido tanto por el trabajador afiliado como por el no afiliado, porque éste también tiene derechos y es beneficiario en el derecho colectivo del trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece en el artículo 4 que trabajador es "toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

2.4 Sindicatos de Patronos

El patrono o empleador, es la persona para la cual los trabajadores prestan un servicio, generalmente es el propietario de los medios de producción, y el encargado de pagar las retribuciones de los trabajadores, así como todas las prestaciones de ley.



“Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha sufrido modificaciones con el paso del tiempo. Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado.”¹¹

El Código de Trabajo guatemalteco establece una definición del patrono o empleador: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” Esta definición se considera muy amplia, para evitar que la figura jurídica del patrono pueda desvirtuarse y pueda dar lugar a algún tipo de simulación.

La doctrina reciente ha tratado la responsabilidad solidaridad en el derecho del trabajo, del patrono con sus intermediarios o representantes, lo que impide cualquier tipo de fraude y simulación en cuanto al patrono. Empero, en el marco de las relaciones laborales, la solidaridad es siempre pasiva y está referida a obligaciones en las que el trabajador resulta acreedor, como por ejemplo de créditos de tipo salarial e indemnizatorios, siendo generalmente de origen legal, es decir, que se encuentran reguladas en los códigos de trabajo o leyes especiales de cada país.

¹¹ Álvarez del Castillo, Enrique, (De Buen Lozano, Néstor, Morgado Valenzuela, Emilio, coordinadores), **Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de la Ciudad de México, 1997, pág. 365



Aún cuando no corresponde descartar la autonomía de la voluntad como fuente de solidaridad, la existencia de un título constitutivo convencional de la obligación resulta, al menos poco frecuente. Y esto es válido en su faz individual como en la colectiva.¹²

Se pueden presentar diferentes tipos de empleadores, los cuales pueden presentar diversas características. Además del empleador considerado como persona individual, puede ser éste una persona jurídica. “La persona jurídica puede ser: de derecho público, de derecho privado o mixta.”

Cuando la persona jurídica es de derecho público, el empleador será el Estado. Por no ser una entidad con fines lucrativos, ni perteneciente a un grupo de personas individuales, este empleador posee características especiales. “Dentro del grupo de las personas jurídicas de derecho público, cabe considerar al Estado, ya sea unitario, federal y dentro de él las diversas circunscripciones territoriales como acepciones tales como: departamentos, intendencias, comisarías, provincias, cantones, municipios, corregimientos o veredas.”¹³

Asimismo encontramos a las personas jurídicas de derecho privado, quienes si tienen fines lucrativos, a cambio de la fuerza de trabajo otorgan un salario a cada trabajador, en general cualquier asociación puede ser considerada como empleador, sin embargo su diferencia derivará del número de afiliados, modo de constitución y su forma legal.

¹² Hierrezuelo, Ricardo D.; Nuñez, Pedro F, **Responsabilidad solidaria en el contrato de trabajo**. pág. 55-56

¹³ Forero-Rodríguez, Rafael. **Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de la Ciudad de México, 1997, pág. 368



Dentro de las personas jurídicas de derecho privado, tenemos: Las sociedades comerciales de personas o de capitales, las corporaciones o fundaciones divididas en subgrupos en atención a su ánimo de lucro, por una parte y de beneficio colectivo o de interés social por el otro. También merecen citación las entidades religiosas de todo orden, los colegios profesionales y agremiaciones, hermandades o sindicatos, así como figuras asociativas formales que se convierten en empleadores.¹⁴

Finalmente, en algunos países pueden existir personas jurídicas con capital público y privado. “Ya sea por integración de capital estatal y privado, o bien nacionales y extranjeros como sucede con la exploración y explotación de petróleos mediante convenios de asociación, debemos incluir a las personas jurídicas de carácter mixto.”¹⁵

Es importante también mencionar la importancia de los intermediarios y de los representantes de los patronos. Estos, al ejecutar las funciones de los patronos, devienen solidariamente responsables con él en cuanto a la relación laboral entre el patrono y el trabajador. Esto debe ser así para evitar fraude o simulación, que perjudicaría gravemente a los derechos de los trabajadores. “Los representantes del empleador suelen ocupar cargos de dirección y confianza. Según la llamada “representación laboral, las actuaciones de quienes se califican como representantes laborales por la ley, reglamento o convención, obligan al empleador y comprometen su responsabilidad, en consecuencia, sus decisiones son tomadas por los trabajadores como las manifestaciones del empleador.

¹⁴ *Idem*, pág. 368

¹⁵ *Idem*, pág. 368



2.5 Procedimiento para la Constitución de un Sindicato

En la reunión de constitución de cualquier sindicato, los fundadores deben suscribir un "acta constitutiva" en la cual deben cumplirse como mínimo los requisitos que establece el Artículo 220 del Código de Trabajo. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán libremente los estatutos que regirán al sindicato, estableciendo todas las normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato, sin embargo se debe cumplir como mínimo, con el elemento formal establecido en el artículo 221 del mismo cuerpo legal.

Una vez realizada la asamblea de constitución, con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica y la aprobación de sus estatutos, el sindicato presentará su solicitud escrita en papel simple directamente ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de 20 días, contados a partir de la asamblea constitutiva, en la cual deberá señalarse lugar para recibir notificaciones. Posteriormente la entidad encargada para el efecto procederá a evaluar si los documentos adjuntados se ajustan a las disposiciones legales y en caso afirmativo resolverá en forma favorable la inscripción del sindicato.

Un paso importante es la publicación en el Diario de Centroamérica de un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoció la personalidad jurídica del sindicato, la cual es gratuita y una vez inscrito el sindicato en el Registro Público de Sindicatos, éste podrá actuar según sus intereses, siempre rigiéndose por sus estatutos.



2.6 Derechos y Obligaciones de los Sindicatos.

2.6.1. Derechos.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase. Dentro de los derechos más importantes de los sindicatos, están los de adquirir bienes muebles o inmuebles y la negociación colectiva, esta puede ser entre uno o más representantes sindicales y uno o más representantes de la otra parte.

Es importante realizar ciertas consideraciones entre los contratantes, ya que dadas las particularidades del caso, se debe atender a la tutelaridad para que estos estén al mismo nivel en la negociación.

La negociación colectiva está a cargo de comisiones negociadoras de parte de los patronos y de los trabajadores. Están integradas por igual número de representantes de cada parte. Estos son elegidos por las asociaciones obreras o patronales en su caso, para que ellos presencien la negociación y lleguen a acuerdos con la contraparte. La doctrina establece que "En primer lugar debe existir la voluntad de las partes –de los representantes de los trabajadores y de los empleadores- de concretar, es decir, de negociar un convenio colectivo. A eso se dedican las comisiones negociadoras, que son aquellas que tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo y se constituyen para pactar y lograr la firma del convenio.



Están integradas por un número igual de representantes del sindicato (con personería gremial) y un número igual de los representantes de los patronos o del sindicato de patronos. El Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación, fiscaliza la negociación y homologa el convenio colectivo, es decir, el acuerdo al que llegaron las partes contratantes.¹⁶

El sindicato, según el doctor Julio Armando Grisolia, es “una asociación sindical o agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.”¹⁷ La definición del doctor Grisolia establece claramente los fines de la organización sindical, la cual busca defender y mejorar los derechos de los trabajadores o de los patronos, según sea el caso, de una actividad o económica determinada.

El sindicato es la única asociación que está facultada para suscribir pactos colectivos de condiciones de trabajo, siendo representantes sindicales de trabajadores o de patronos quienes estarán representados en la negociación colectiva. “Los instrumentos de la OIT, como se ha visto, sólo autorizan la negociación colectiva con representantes de los trabajadores interesados si no existen organizaciones sindicales en el ámbito del que se trate (de empresa o superior).

¹⁶ Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II**, Editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, Argentina, 2007, pág. 1420

¹⁷ Grisolia, Julio Armando, **Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II**, Editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, Argentina, 2007, pág. 1335



En Guatemala, únicamente los sindicatos pueden negociar Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, lo que impide que otras asociaciones de trabajadores negocien estos pactos. Sin embargo, se establece un sistema de pluralidad sindical, por lo que cualquier sindicato legalmente constituido tiene facultades para negociar Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. Los comités Ad-Hoc y los grupos coaligados pueden acceder a la negociación colectiva, pero con resultados que abarcan a menos trabajadores que los pactos colectivos.

De igual forma los sindicatos tienen derecho a participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley; velar en todo momento por el bienestar económico social de sus agremiados y su dignidad personal; crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los agremiados y sean de utilidad común para los mismos.

2.6.2 Obligaciones:

Obtenida la personalidad jurídica en el Registro Público de sindicatos y tomando posesión el comité ejecutivo y consejo consultivo, todo sindicato debe abrir, por lo menos los siguientes libros debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos.



CAPÍTULO III

3. Teoría General de los Sindicatos de Patronos.

3.1 Definición de Patrono.

Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo, aun cuando su denominación arcaica de patrón o patrono ha surgido modificaciones con el paso del tiempo.

Su presencia o determinación clara será siempre de enorme importancia dentro del derecho del trabajo. Ello es así en diversas latitudes, y tantas y tan variadas fluctuaciones o variaciones corresponden necesariamente al mayor o menor grado de complejidad en los intercambios sociales que motivan la retribución del trabajo asalariado.¹⁸

El Código de Trabajo guatemalteco establece una definición del patrono o empleador: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo."

Esta definición se considera muy amplia, para evitar que la figura jurídica del patrono pueda desvirtuarse y pueda dar lugar a algún tipo de simulación.

¹⁸ Álvarez del Castillo, Enrique, (De Buen Lozano, Néstor, Morgado Valenzuela, Emilio, coordinadores), **Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de la Ciudad de México, 1997, pág. 365



3.1.1 Clases de patronos.

En la legislación laboral guatemalteca existe una clasificación de los patronos; tales como en el código de trabajo, donde se regula al patrono simple, que es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo; también da la calidad de patrono al “Intermediario” cuando estando facultado para contratar en nombre propio los servicios de uno o mas trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono utilizando su propio capital o equipo, este último por razón de ser los instrumentos de trabajo que constituyen la dependencia continuada.

Asimismo el intermediario sigue siendo solidariamente responsable por la gestión del patrono para con los trabajadores, en cuanto se refiera a los efectos legales que se deriven de la aplicación del Código de Trabajo, reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Otra clasificación importante se encuentra en el Reglamento de Inscripción de Patronos en el Régimen de Seguridad Social, Acuerdo número 1,123 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, ya que si bien no define al patrono, si lo hace en cuanto a sus obligaciones como tal, creando así una clasificación sui generis, por ejemplo establece que todo patrono, persona individual o jurídica, que ocupe tres o más trabajadores, está obligado a inscribirse en el Régimen de Seguridad Social y que los patronos que se dediquen al transporte terrestre de carga cuando tengan uno o mas trabajadores.



Este reglamento también hace referencia a la calidad de patrono que puede o no tener una persona, describiendo que en una inscripción tienen la calidad de patrono los copropietarios de empresas que no estén organizados en forma de sociedad, y/o cuando ejerzan funciones de dirección administrativa general en los bienes comunes.

En la presente investigación se realizará una clasificación en cuanto al número de trabajadores que un patrono tiene bajo su dependencia continuada, por ejemplo se denominará "patrono de bajo índice de contratación" a aquel patrono que tiene bajo su dependencia de uno a cinco trabajadores y patrono de alto índice de contratación a aquel patrono que tiene bajo su dependencia de cinco en adelante.

3.2 Acreditación de la calidad de patrono.

Como se mencionó anteriormente un patrono es aquel que tiene a su servicio y bajo la dependencia continuada a uno o más trabajadores, por ende, se acreditará la calidad de patrono con los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores, asimismo deberá acreditar su calidad con el documento que certifique el lugar de trabajo, por ejemplo si es un propietario de una empresa mercantil, acreditará con su patente de comercio de empresa y si es una sociedad anónima, deberá acreditar con el nombramiento como representante legal de la entidad y su inscripción en el Registro Mercantil.

En la presente investigación se desarrollará la teoría general de los sindicatos de patronos definidos como de bajo índice de contratación de recurso humano.



3.3 Requisitos para ingresar a un sindicato de patronos

Como se ha mencionado antes, el requisito básico para participar en la formación de un sindicato de patronos, es acreditar la calidad de uno con cualquiera de formas indicadas. Posteriormente se deberá definir la clase de sindicato desea formarse, dependiendo de las profesiones que ostentan cada uno de los patronos, por ejemplo si son comerciantes de ventas de granos básicos, será esta su naturaleza, y por ende perseguirán los mismos fines.

Teniendo la calidad de patronos y una vez definida la clase de sindicato, otro requisito importante es que el patrono no debe pertenecer a otro sindicato. En ese sentido, se buscará básicamente la defensa de los intereses comunes como patronos, definiendo entre otros aspectos los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo y redacción de los estatutos del sindicato de conformidad con la norma laboral establecida para el efecto.

3.4 Beneficios para los patronos de asociarse sindicalmente.

Los sindicatos de patronos protegen los intereses de sus miembros, ayudan a tener mejores relaciones con los sindicatos de trabajadores, contribuyen con los patronos a implementar mejores instrumentos para las relaciones con los trabajadores, e independientemente de que un patrono sea miembro de un sindicato, puede actuar directamente en la defensa de sus intereses. El sindicato de patronos interviene en las relaciones de trabajo con el objeto de velar por sus intereses respetando la ley.



Por un lado velan por la contratación de personal y por otro lado, y sólo cuando se vea en la necesidad de hacerlo, la terminación o suspensión de los contratos de trabajo. Al firmar un contrato colectivo de trabajo, el sindicato de patronos será el mediador entre los intereses de los trabajadores y el patrono, sin que éste tenga que estar negociando en lo individual con los trabajadores.

Una economía mixta-integrada no sólo tiene que ver con un nuevo tipo de estructura productiva, sino con nuevas formas de propiedad y gestión. Efectivamente, cuando decimos una economía mixta, nos estamos refiriendo a un sistema de organizar la producción según formas de propiedades estatales, privadas, mixtas, cooperativas y autogestionarias. Pero una economía mixta no sólo tiene que ver con diversas formas de propiedad, sino también con formas de participación del Estado, empresarios y trabajadores en la gestión empresarial.¹⁹

La larga marcha hacia la reorganización de las sociedades latinoamericanas no devendrá, seguramente, de un empresariado acostumbrado a la ganancia fácil. Por el contrario, esa larga marcha sólo será posible emprenderla si los patronos organizados sindicalmente levantan consignas que articulen la proposición de la nueva economía mixta-integrada con formas de gestión democráticas. Es de esperar que los patronos organizados sindicalmente, junto con partidos políticos emprendan la tarea común de impulsar la democratización de la gestión del pequeño empresario. También el movimiento sindical debe atraer a técnicos y empresarios que deseen encontrar nuevas vías de concertación para salir de la crisis.

¹⁹ Führer, Ilse Marie, *El Papel de los Sindicatos Españoles en la Democracia*. Pag. 95.



La participación de los patronos en los movimientos sindicales supone beneficios y responsabilidades para el movimiento obrero, en virtud que ahora serán parte de un mismo concepto y entrarán a conocer de lleno la actuación y los resultados del conocimiento profundo de la legislación laboral, conocer sus derechos pero también experimentar sus obligaciones y las consecuencias jurídicas de su incumplimiento y peor aún la baja producción y el desprestigio de una empresa que no responde a su recurso humano.

Por otro lado se busca impulsar la participación de los trabajadores en la gestión empresarial, ya que esto tiene una meta clara: mejorar la eficacia de la empresa, aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo de trabajadores y técnicos, es decir la humanización del trabajo. La participación de los trabajadores en la gestión empresarial crea condiciones para que éstos ejerzan una influencia y participen efectivamente en la adopción de las políticas de planificación estratégica de la empresa.

De este modo, se pueden evitar maniobras dolosas, gastos innecesarios, estimular innovaciones tecnológicas, mejorar las condiciones de trabajo y los salarios, controlar el comportamiento de las empresas de la competencia, etc.

Pero al mismo tiempo la participación de los trabajadores en la gestión empresarial los hace corresponsales de las decisiones gerenciales, esto es vincular a los trabajadores con el éxito o fracaso de una empresa, debido a que logrando uno u otro resultado se relacionan intrínsecamente con el empleador y razonan que de ahí depende su estabilidad laboral, el pago de sus salarios y prestaciones laborales.



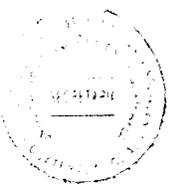
3.5 Diferencias entre sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores

Existen numerables diferencias entre uno y otro, sin embargo se mencionarán las más significativas. La inamovilidad en los sindicatos de trabajadores es una de las protecciones más importantes en el ejercicio de la función sindical, debido a la desigualdad de la que gozan los trabajadores frente a sus patronos, en el caso de los patronos no existe riesgo alguno de sufrir alguna represalia de sus trabajadores por el ejercicio de la función sindical, ya que el patrono goza de absoluta libertad de realizar todos los actos encaminados para el mejoramiento de su empresa o lugar de trabajo.

No hay pre avisos ni riesgos de despido pues son los patronos los que poseen la autoridad de realizar estas actividades, por lo tanto existe mayor libertad del ejercicio de la función sindical.

Es importante mencionar que todos estos beneficios no deben verse corrompidos por el surgimiento de sindicatos de colores, que en el lenguaje común se les conoce como sindicatos blancos, amarillos y rojos, denominación que tiene que ver con la inclinación doctrinal o política de la agrupación de los trabajadores.

Sindicatos blancos o de protección o charros, son agrupaciones creadas o impulsadas por los patronos para tener en ellas apoyo seguro en el manejo de las relaciones laborales. Así, los dirigentes sindicales quedan sometidos a los requerimientos de los empresarios y si los trabajadores forman otro sindicato en la empresa, siempre se mantendrá como mayoritario el sindicato blanco.



Si una organización sindical legítima pide la firma de un contrato colectivo, la empresa alegará que ya tiene un contrato firmado y depositado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El patrono siempre tendrá firmado uno con el sindicato de sus amigos, un contrato colectivo a su conveniencia.

Por eso los sindicatos de protección dan origen a los contratos colectivos de protección. Los patronos tienen su respaldo en ellos, cuyos dirigentes lo hacen dando la espalda a los trabajadores. Los sindicatos y los contratos colectivos de protección son una práctica que cierra el camino a los sindicatos democráticos, asegura a las empresas márgenes amplios de unilateralidad, no tienen representación verdadera, los trabajadores padecen salarios bajos, todas las demás condiciones son deficientes y no ejercen el derecho de huelga.

Por otro lado están los sindicatos amarillos que son los que parten del principio de que los trabajadores y los patronos tienen un origen humano común, por tanto deben buscar soluciones fraternales, no como resultado de la lucha. Son partidarios de la armonización de sus intereses con los intereses del patrono. No son representativos de la clase trabajadora, van tras el interés exclusivo de obtener beneficios salariales adaptándose a los objetivos e intereses del patrono.²⁰

En conclusión se debe aterrizar en que no es conveniente la inferencia de patronal en las organizaciones sindicales de trabajadores y viceversa.

²⁰ <http://www.pulsopolitico.com.mx/2011/04/sindicatos-blancos>.



3.6. La Mujer como patrono y trabajadora.

Las cuestiones referidas a la sindicalización de la mujer patrono, lo mismo que la promoción de mujeres sindicalizadas a cargo de dirección sindical (secretarías ejecutivas de sindicatos), son cuestiones de vital importancia para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales. Debe señalarse que aproximadamente el 30% de la fuerza patronal en Guatemala son mujeres y un 60% de la fuerza laboral; que en algunas ramas de la industria y servicios incluso son mayoría. Pero son discriminadas en el mercado laboral.²¹

La tasa de sindicalización femenina no excede el 10% en Guatemala y sólo un 3% de los dirigentes sindicales de nivel nacional son mujeres. De modo que la sindicalización de la mujer trabajadora es una tarea central para los sindicatos en tanto es imposible garantizar un comportamiento sindical homogéneo por país o rama de actividad sin la participación activa de las mujeres trabajadoras.

La débil participación de las mujeres en cargos de dirección sindical tiene una explicación objetiva en las dificultades que genera el hecho de que las mujeres trabajadoras realizan un trabajo múltiple: como trabajadoras, como patronos, como ejecutoras del trabajo en el hogar y algunos casos con cargos de dirección sindical. En consecuencia, para permitir a la mujer acceder a tareas sindicales, es fundamental que el sindicato preste atención a la necesidad de implementar políticas de estímulo e incorporación a la acción político-sindical.

²¹ Füller, Ilse Marie. **Fundamentos Sociolaborales de un Sindicalismo Sociopolítico.** Pag. 105



Cuando hablamos de participación de la mujer, ya sea en el ámbito político, laboral o sindical, lo primero que espontáneamente parece claro, es la escasa participación numérica, menor participación relativa que la masculina, mayor participación en los niveles básicos de acción que va decreciendo hacia los niveles de decisión. Los factores que dificultan la incorporación femenina al mercado laboral y que al mismo tiempo constituyen obstáculos a su participación plena en el campo sindical son los roles masculino y femenino que comienzan con la educación tradicional, que apunta a reproducir la división sexual del trabajo surgida históricamente con el advenimiento de la sociedad patriarcal.

Esta definición de roles se basa en la existencia de un orden patriarcal organizador de las relaciones sociales jerarquizadas por sexos, y esto se corresponde más o menos estrictamente con la asignación de poder en esta estructura. Ideológicamente se prescriben esferas legítimas y adecuadas de participación, deberes y actitudes diferenciadas por sexos. Así, desde muy temprano se educa a la mujer para la esfera doméstica, donde ya en el marco familiar se le preparará para cumplir adecuadamente su rol de esposa y madre.

Y en este contexto se producirá el importante factor de la subordinación, que no pasa solamente por el logro de una independencia económica. Si bien ésta crea las bases para el desarrollo de actitudes liberadoras, la independencia económica de la mujer no implica automáticamente su liberación de los roles tradicionales y ante la imposibilidad de delegar o compartir los mismos solo queda buscar un equilibrio.



La educación actual en Guatemala no ha puesto en tela de juicio la reproducción y retransmisión de los roles tradicionales. La educación en general, y el acceso de las niñas a la misma se sigue desarrollando bajo los siguientes criterios: esquemas tradicionales en la educación primaria, separación escolar por sexos, en escuelas mixtas se da la división en grupos para actividades prácticas (normalmente las niñas aprenden labores y los niños aprenden trabajos manuales de otro tipo), mayor deserción femenina en los niveles secundario y terciario.

En el aspecto del acceso a la educación, sigue predominando en la decisión de los padres el concepto de la menor rentabilidad de un estudio o carrera para las hijas mujeres, ya que las mismas reconocen su futuro en casarse y en algún momento abandonará la carrera o no podrá ejercerla en el momento de tener hijos.

Resumiendo, la participación de la mujer en los ámbitos públicos empieza a limitarse al reproducirse en la educación la jerarquización de roles en la familia basada en la diferencia biológica, sustentando la desigualdad de hombre y mujer y determinando ámbitos de acción desiguales para cada uno de ellos. Es importante destacar que la participación de la mujer tanto como patrono como trabajadora es determinante en la toma de decisiones que llevarán a una mejor productividad a cualquier empresa, ya que en el ámbito laboral se necesita de influencia femenina por su peculiaridad de creatividad y responsabilidad.





CAPÍTULO IV

4. Sindicatos de Patronos.

4.1 Las Asociaciones de Patronos.

Como se ha mencionado antes poco se sabe del número de sindicatos de patronos que existen en el mundo, únicamente se sabe que en algunos países como Guatemala y España cuentan con asociaciones de empresarios que se afilian con el propósito de conocer los problemas que se dan en sus empresas y buscan soluciones ecuanímes por mencionar algunos de los objetivos que persiguen. Asimismo se encargan de ser una herramienta para los Estados que evalúa los estándares de producción a nivel nacional.²²

En Guatemala existe el CACIF desarrollado anteriormente y en España la asociación empresarial más importante es la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Fundada en 1972 y constituida como confederación, representa a alto nivel a todos los sectores de la economía, es decir, a todos los empresarios españoles de la agricultura, industria, finanzas y servicios.

En consecuencia es el interlocutor del Gobierno y de los sindicatos. Fuera de España, la CEOE es miembro de la Oficina Internacional de Trabajo y mantiene una oficina en Bruselas, que llega a las 1,300,000 empresas afiliadas.

²² Füller, Ilse Marie. *El Papel de los Sindicatos Españoles en la Democracia*. Pag. 229.



Aún cuando las grandes empresas se encuentran numéricamente en minoría, la CEOE es principalmente, debido a las estructuras internas de poder, la representante de las grandes empresas. Por esta razón se le conoce como la Gran Patronal.

Junto a la CEOE existen otras tres asociaciones de empresarios que organizan a la pequeña y mediana empresa. La más importante es la Confederación Española de Pequeñas y Medianas Empresas (CEPYME). Esta misma es miembro, bajo mantenimiento de sus propios estatutos como asociación, de la CEOE. Insistió en su independencia cuando en 1980 se hizo miembro de la CEOE porque consideraba que representaba específicamente a este colectivo de empresarios, cuyos intereses podía defender precisamente mejor dentro de la CEOE con este estatus especial.

4.2 La Tutelaridad del Trabajador en Guatemala.

El principio de tutelaridad, en el derecho laboral, representa una base general y fundamental que consiste esencialmente en amparar, proteger y favorecer al trabajador, cuya condición en la relación laboral se encuentra en desigualdad con respecto de su patrono. Asimismo comprende en otorgar protección jurídica preferente para el trabajador, brindar condiciones que favorezcan al trabajador para de equiparar la desigualdad económica que existe entre éste y el patrono.

Es deber del Estado proveer esa tutelaridad, ya que es a éste a quien le corresponde establecer los límites e imponer la normativa que beneficie al trabajador.



Algunos autores dan diferentes concepciones doctrinarias acerca del principio de tutelaridad, tales como Mario de la Cueva, quien opina que el objeto de este principio es servir como instrumento para el reclamo que el trabajador dirige en contra de su feje o patrono.

Para Guillermo Cabanellas, el principio de tutelaridad representa un equilibrio que, como bien se ha mencionado, presenta la posición del trabajador y del patrono en un mismo plano de igualdad. El principio de tutelaridad también puede verse desde el punto de vista de un instrumento para poder superar las diferencias de clases, que permita dar a los trabajadores un acceso hacia la propiedad de los medios de producción.

Uno de los principios ideológicos del derecho de trabajo es la tutelaridad del trabajador, establecida en el cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, en su primer párrafo, el cual establece: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente”; esto conlleva a que el patrono debe probar en la audiencia conciliatoria o bien en el juicio ordinario laboral, sus argumentos, presentar las pruebas correspondientes, el inicio y terminación de la relación laboral, no así el trabajador.

4.3 La Problemática Social.

Esta radica en las condiciones marcos influyentes en determinada manera en los sindicatos, tales como factores externos y sociales.



La estructura demográfica general de los sindicalistas y la de los asalariados repercuten decisivamente en la estructura territorial de los sindicatos y sus subestructuras. Pero esta influencia tiene aún más alcance mediante la posibilidad de ejercer influencia directa en los sindicatos como miembros y/o votantes en las elecciones sindicales, por su parte, los trabajadores por cuenta ajena marcan de sobremanera a los mismos.

Como se ha indicado a lo largo del desarrollo del tema, existen escasos sindicatos de patronos, porque el trabajador goza de la tutela del Estado para la defensa de sus derechos laborales, Sin embargo en muchos casos se visto la mala fe de los trabajadores al acusar a sus patronos de la falta de pago de prestaciones y salarios o bien despidos injustificados, y el patrono por carecer de documentos que acrediten los pagos correspondientes se han visto en la obligación de pagar cantidades de dinero de forma inmediata.

Todo esta situación se genera dentro del rol de la conocida pequeña empresa, en las cuales los propietarios como patronos de bajo índice de contratación laboral (de uno a cinco trabajadores) por su poca experiencia, ignoran sus derechos y obligaciones y se ven involucrados en una serie de problemas legales con sus trabajadores.

4.4 Los patronos como fuente de empleo en Guatemala

El estudio de la relación entre crecimiento económico y empleo es un importante sujeto de debate en la actualidad. Indudablemente su estudio implica la integración de factores económicos, políticos, institucionales y sociales.



Esto se deriva del hecho de que el crecimiento económico y su impacto sobre el empleo *no surgen únicamente de políticas económicas y del estudio del mercado de trabajo* respectivamente, sino del estudio de un conjunto de políticas y del análisis de la estructura institucional del país.

Por otra parte, la historia reciente mostró que el crecimiento económico agregado no necesariamente genera empleo, debido a la alta demanda del mismo, sino que inclusive en algunos momentos se dio en un contexto de destrucción neta de puestos de trabajo.

Según la presente tesis la relación entre el crecimiento económico y el empleo desde un enfoque que combina dos concepciones particulares de la problemática, es la participación de la pequeña y mediana empresa. En primer lugar se estudia al patrono o la estrategia de crecimiento económico, ya sea éste individual o colectivo, identificando sus distintos componentes, creación de empresas, sociedades mercantiles, contratación externa, etc. En segundo lugar, analizamos el aporte de las distintas estrategias de desarrollo a la generación de empleo. Este último es considerado una consecuencia lógica y una proporción más o menos fija del crecimiento económico, en función de los sectores que lideran el mismo.

En Guatemala la relación laboral entre el trabajador y el patrono está en desigualdad, ya que la legislación laboral es tutelar del trabajador, esto se traduce en la protección preferente del trabajador frente al patrono; asimismo establece las prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el patrono debe cumplir obligatoriamente y sin distinción alguna.



Pero que pasa cuando, el patrono, tiene bajo su dependencia continuada a un solo trabajador, y no ha suscrito contrato individual de trabajo, por ende no tiene constancias escritas del pago de las prestaciones y paga el salario en efectivo; en este caso concreto el patrono queda desprotegido debido a que ignora sus obligaciones, mismas que le servirán de prueba en un juicio iniciado por el trabajador que en algún momento decida unilateralmente terminar la relación laboral.

En el caso planteado el patrono se verá en la obligación de probar todos los extremos ya cumplidos o bien pagar el monto de calcule la Inspección de Trabajo. Sin embargo al quedar solucionado el problema, el patrono deberá contratar los servicios de otro trabajador y tratará de subsanar los errores cometidos en la relación de trabajo anterior, aún cuando corre el riesgo de omitir algún detalle e incurrir en incumplimiento nuevamente.

Lo anterior deviene en que el patrono necesita contratar personal, para que su empresa pueda generar ganancias para éste y su núcleo familiar, y también para procurar el crecimiento de su empresa. El patrono es fuente de empleo potencialmente, más en un país como Guatemala, en donde la mayoría de pequeños empresarios contratan los servicios de uno a cinco trabajadores.

El trabajo juega un rol relevante como actividad económica que asegura los recursos monetarios para satisfacer las necesidades básicas de las personas, pero, al mismo tiempo, constituye un mecanismo de inserción, posicionamiento social y realización personal.



Por ello, la problemática del empleo precario y el desempleo no tiene solo una dimensión económica, sino también una sociológica de autoestima personal, y constituye un factor de riesgo para lograr un mayor desarrollo humano.

4.5 Beneficios para ambas partes.

En la relación de trabajo, tanto el patrono como el trabajador se necesitan recíprocamente, sin uno no subsiste el otro, ambos se benefician de la productividad y crecimiento de la empresa, debido a que el patrono obtiene más ganancias y el trabajador puede destacar ya que se le reconocerá su empeño buen desempeño y diligencia en la empresa, pudiendo obtener mejoras salariales y ventajas económicas.

Es muy importante que tanto patrono como trabajador conozcan sus derechos y obligaciones a través de capacitaciones interactivas, hasta el punto de comprender la estrecha relación que guardan como equipo de trabajo, y los innumerables beneficios que pueden obtener. En el caso de los patronos, se puede mencionar el crecimiento de la empresa, o bien la creación de sucursales que obviamente generará más ganancias pero también más inversión y contratación de nuevo personal. En el caso de los trabajadores, aumentos salariales, ventajas económicas, crecimiento de prestaciones mínimas, capacitaciones, puestos de confianza, etc.

En la relación laboral es necesario crear un ambiente de confianza en el cual patrono y trabajador puedan expresarse y comunicarse acerca de sus inconformidades, y tratar de solucionar sus diferencias en primer orden dentro del lugar de trabajo.



Según el orden de la presente investigación, el sindicato de patronos posee una naturaleza diferente a la de un sindicato de trabajadores, en algunos casos, ya que los patronos se afilian con el objeto de obtener mayor productividad y estandarizar precios y ofertas al público, asimismo para tener protección jurídica en conflictos colectivos de carácter económico social.

En términos de relaciones laborales, una organización sindical patronal, es el grupo de personas e instancias en las que se toman las decisiones que afectan la contratación, condiciones de prestación de servicios y despido de los trabajadores en relación de dependencia. El Sindicato es quien crea un puesto de trabajo y lo ofrece con el fin de que sea ocupado por un trabajador bajo su dependencia y a través de un contrato de trabajo.

En algunas ocasiones se confunde "patrono" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquico (gerentes y directores) que no son empleadores. Sin embargo ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un patrono, suele no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.).

Como grupo de presión pueden alterar el funcionamiento de un mercado y son objeto del mismo recelo que los sindicatos de trabajadores, debido a sus fines altruistas.



Su diferencia es notable con los gremios propios del antiguo régimen, donde al menos en apariencia los maestros compartían con oficiales e incluso aprendices, los mismos intereses económicos, situación que con el tiempo se ha ido asimilando mejor.

Por tanto, un sindicato de patronos, es una institución que encuentra su razón de ser con el surgimiento de un empresario capitalista que tiene una clara conciencia de sus intereses, contrapuestos a los de los trabajadores, en algunos casos; y que de algún modo debe salvar la contraposición de intereses que la competencia de un mercado libre le hace tener con el resto de empresarios o bien por la tutelaridad de las leyes de trabajo para con el trabajador, que lo posiciona en desventaja en cuanto a la prueba se refiere, y que sobre todo le permite tener fuerza de negociación o presión sobre los gobiernos, cuya actividad es vital para sus actividades y les proporciona la unidad de objetivos necesaria.

4.6 Los patronos y el pago de prestaciones.

En la administración pública son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales. El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro. Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo.



Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, como mencionamos, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades.

Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente

Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las ordenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio; estas relaciones se encuentran reguladas en la Constitución Política.



Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales en el artículo 88 en la cual nos explica que el salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo y también nos explica el cálculo de la remuneración para el efecto de su pago y el pago en virtud de su cumplimiento debe de hacerse exclusivamente en moneda del curso legal según el artículo 90 del código de trabajo, en el cual patronos y trabajadores deben de fijar el plazo para el pago del salario.

El trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como el jefe de la familia, siendo su fundamento legal el artículo 91, 103 y 104 del código de trabajo.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir están la Bonificación Incentivo, la cual se crea para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia.

Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP.



El monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de 250.00 quetzales, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro, siendo su fundamento legal los artículos 4, 5,6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89).

Otra prestación es la bonificación anual, a la que tiene derecho todo trabajador desde el primer día que inicia su relación laboral. Esta es el equivalente a un salario mensual por un año de trabajo. Se debe pagar en el mes de Diciembre de cada año. Si el trabajador a laborado menos de un año debe pagarse en forma proporcional. Siendo su fundamento legal inciso j artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala.

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

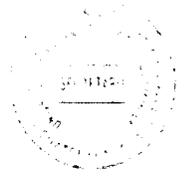
También se encuentra la obligación de pagar otra prestación denominada Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público, según el Decreto 42-92.



Constituye en un 14º salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es el salario número 13, dicha bonificación fue instituida en el Gobierno de Jorge Serrano Elías el dos de julio del año de 1992, en sustitución a la ley de compensación económica y su objetivo se encuentra en el artículo 1 de la referida ley la cual indica que es una prestación laboral obligatoria para todo patrono tanto del sector privado como público y se constituye en otorgar un sueldo o salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes de salario siempre que tenga un periodo completo o la parte proporcional cuando es menos.

En cuanto a las vacaciones como prestación laboral se establece en el Código de Trabajo que todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización. Siendo su fundamento legal el inciso i del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.





CAPÍTULO V

5. Análisis jurídico del caso práctico hipotético.

5.1 Planteamiento del caso hipotético.

Salón de Belleza Color y Estilo, es una empresa dedicada a prestar servicios del cuidado del cabello y piel, así como la venta y distribución de productos para el cuidado del cabello, la piel, uñas y tratamientos en general. Cuenta con cinco trabajadoras con relación de dependencia.

La propietaria de la empresa entabla reuniones frecuentes con las trabajadoras, para acordar temas como: realización del trabajo, horarios de entrada y salida, utilización de los servicios dentro del salón, comisiones de trabajos a domicilio y coordinación de días de vacaciones, entre otros. En ocasiones las reuniones se han tornado complicadas dadas las exigencias de las trabajadoras, las cuales no concuerdan con las posibilidades del patrono, por ejemplo en el tema de incrementos salariales. En un par de ocasiones, las trabajadoras amenazan con interponer demandas ante la Inspección General de Trabajo al intentar exigir incremento salarial mayor de lo ofrecido por la empresa.

La empresa denominada Salón de Belleza Color y Estilo, cuida mucho los asuntos laborales y favorece el derecho de las trabajadoras de solicitar mejoras en las prestaciones mínimas, sin embargo, también debe de vigilar que esto no vaya en contra de la estabilidad de la empresa y que las peticiones estén acorde a las finanzas.



En este punto surge la necesidad de la creación de un sindicato de patronos, debido a que en el presente caso, la dualidad patrono trabajador se ha visto alterada, ya que por una parte las trabajadoras son cinco y la parte patronal está formada por una sola persona, misma que tiene que asesorarse, posiblemente con un profesional del derecho, quien tendrá un punto vista legal más no empresarial, es por esta razón que el patrono necesita de una asesoría que tenga una visión similar a la de el patrono. Como consecuencia se crea el Sindicato de Patronos del Ramo de la Belleza.

Este órgano se encarga de velar por los derechos de la empresa desde el punto de vista de los patronos. Cuando existen controversias los representantes tanto del Sindicato de trabajadores como de patronos sostienen pláticas de negociación sobre las condiciones de la relación de trabajo para definir las condiciones que dentro de un punto medio, tiendan a armonizar los intereses de la fuerza de trabajo y el capital.

El Sindicato de Patronos del Ramo de la Belleza, tiene un modelo de negociación en el que se favorece que ambas partes lleguen a acuerdos ecuanímenes. En algunos momentos los incrementos económicos no se han podido realizar en la medida de las exigencias de las trabajadoras; sin embargo, se han establecidos acuerdos para elevar los montos en otros aspectos como vales de despensa o incentivos de puntualidad, medidas más sostenibles para la empresa y a su vez benéficas para sus trabajadoras.

Estas medidas han sido iniciativa del Sindicato de Patronos que se avoca a atender los objetivos y necesidades de crecimiento comercial, siempre cumpliendo con las necesidades de las trabajadoras y respetando la normativa laboral vigente.



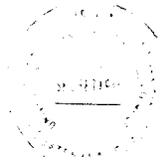
La empresa sabe que es importante tener una relación armónica con las trabajadoras, por ello se guarda un clima de transparencia y justicia en todo lo referente al entorno laboral. De esta manera se consiguen acuerdos ganar-ganar en donde el equilibrio de derechos y obligaciones de patronos y trabajadores se favorece. Además el Sindicato de Patronos resulta un medio para equilibrar las relaciones laborales en torno a las necesidades de los socios de las empresas de salones de belleza.

5.2 Etapas previas a la constitución.

Es necesario convocar a reuniones con los demás propietarios de salones de belleza y plantear sus necesidades, con el objeto de establecer acuerdos y posibles soluciones. Todo sindicato de patronos necesita como mínimo cinco afiliados para poder constituirse.

De las reuniones celebradas y una vez acordado la clase de sindicato, se suscribirá el acta constitutiva y la formulación de los estatutos que regirán la asociación sindical, los fundadores deben cumplir como mínimo los requisitos que establece el Artículo 220 del Código de Trabajo.

Los estatutos que regirán al sindicato, establecerán todas las normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato, sin embargo se debe cumplir como mínimo, con el elemento formal establecido en el artículo 221 del código de trabajo, esto con el objetivo de cumplir con la normativa legal vigente, así como con los tratados internacionales ratificados por Guatemala.



5.3 Proceso de constitución

Una vez realizada la asamblea de constitución, con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica y la aprobación de sus estatutos, el sindicato presentará su solicitud escrita en papel simple directamente ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de 20 días, contados a partir de la asamblea constitutiva, en la cual deberá señalarse lugar para recibir notificaciones. Posteriormente la entidad encargada para el efecto procederá a evaluar si los documentos adjuntados se ajustan a las disposiciones legales y en caso afirmativo resolverá en forma favorable la inscripción del sindicato.

Un paso importante es la publicación de un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoció la personalidad jurídica del sindicato en el Diario de Centroamérica, misma que es completamente gratuita. Inscrito el sindicato en el Registro Público de Sindicatos, éste podrá actuar según sus propios intereses, siempre rigiéndose por sus estatutos, el código de trabajo y los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

En cuanto al fuero sindical o fuero de atracción, se le denomina así a la garantía de la cual gozarán los afiliados posteriores a la constitución del sindicato; garantía que les permitirá gozar de los logros obtenidos y de los acuerdos establecidos para aumentar la productividad de las empresas y evitar a toda costa la competencia desleal, entiéndase como el alza en los precios de los servicios, etc.



En el Sindicato de patronos de propietarios de Salones de Belleza, están amparados por el fuero sindical: a) Los fundadores del sindicato, desde el día de su constitución hasta dos meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis meses; b) Los patronos que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores; c) Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo; este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y doce meses más, y d) dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designe el sindicato, las federaciones o confederaciones sindicales a que se afilien en el futuro, por el mismo período de los dirigentes sindicales y por seis meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos.

Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de indicados, los patronos servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración en el municipio de Flores, Petén.

Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción del comité ejecutivo, o con la copia del aviso a la Inspección General de Trabajo.

Son causas de retiro del patrono del fuero sindical: a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de 120 días y b) las causales establecidas en los estatutos.



La terminación del contrato sin previa calificación judicial y la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

Igualmente, es viable la terminación del Contrato de trabajo a término fijo de un trabajador con fuero sindical, una vez cumplido el plazo pactado, siempre y cuando el empleador notifique al trabajador con 30 días de anticipación la decisión de no renovar el contrato.

La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las razones legalmente posibles no requiere intervención judicial. Igualmente, el hecho que un empleado goce de fuero sindical, no le impide a la empresa aplicarle las sanciones disciplinarias legales y reglamentarias que fuere necesario. Lo único que no puede hacer la empresa es despedirlo a no ser que lo haga en los términos establecidos en el artículo 410 del código sustantivo del trabajo.

La organización está en la obligación de conceder los permisos necesarios para que el patrono sindicalizado pueda cumplir con las actividades y funciones propias de su empresa, esto de conformidad con los términos establecidos en los estatutos, ya que la legislación no establece nada en cuanto a estos aspectos. Es importante consensuar con todos los afiliados el alcance que tendrán los permisos para el ejercicio de la función sindical, debido a que esto aún no está regulado en la ley.



Entre las obligaciones especiales del patrono esta conceder al trabajador las licencias necesarias para desempeñar comisiones sindicales comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa Prohibiciones a los patronos; Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

El cierre o paro patronal, también conocido por su nombre inglés de lock-out (literalmente "cerrar y dejar fuera", expresión utilizada en inglés para referirse al apagado o puesta fuera de servicio de una máquina) es una medida de acción directa que consiste en la paralización total o parcial de las actividades de uno o varios establecimientos o actividades económicas, por decisión del empresario o patrón. A diferencia del derecho de huelga de los trabajadores, internacionalmente no hay ninguna norma que reconozca al paro patronal como derecho.

El cierre patronal puede estar dirigido contra los trabajadores, especialmente los sindicatos, para evadir sus peticiones laborales, o contra el Estado, con el fin de forzarlas a cambiar determinada política pública, o como expresión de descontento contra determinado gobierno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el lock out como "el cierre total o parcial de uno o más lugares de trabajo, o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por uno o más empleadores.



5.4 Alcances esperados.

Son muchas las perspectivas esperadas posterior a la constitución de un sindicato de patronos, dentro de las más importantes están que los patronos se informen sobre sus derechos y obligaciones los cuales serán las herramientas que utilizarán en caso de conflictos con trabajadores de su empresa o de alguna otra empresa afiliada.

A través de la creación del sindicato de patronos, se establecerá un orden en el manejo de los trabajadores, como la documentación de todo acto relacionado con los mismos, mas capacitaciones tanto como para patronos como para trabajadores, en relación a la legislación laboral vigente y tratados internacionales en materia de derecho sindical ratificados por Guatemala.

Mejoras en las relaciones laborales de todas las empresas afiliadas, ya que indirectamente al conocer los patronos sus derechos y obligaciones, estarán brindando mejoras a los trabajadores, en el sentido de saber que si un trabajador está satisfecho con sus prestaciones laborales producirá mas dentro del lugar de trabajo, y ambas partes se verán beneficiadas. Situación que puede lograrse a través de la capacitación del recurso humano.

Las empresas suelen denominar con el término “recurso humano” a las cuestiones relacionadas con el manejo del personal. Al ser definidos como “recursos”, los trabajadores son asimilados a otro tipo de recursos, tales como recursos financieros por ejemplo.



La definición como “recurso” de las cuestiones relacionadas con el personal, tiende a concentrarse en las relaciones técnicas de producción, antes que en las relaciones sociales, dando prioridad a los aspectos disciplinarios y eventualmente psicológicos, pero postergando habitualmente las relaciones colectivas y los intereses personales de los trabajadores.

Otra de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

Las relaciones entre organizaciones de empleadores y trabajadores, entre sí o con el Estado, se denomina diálogo social y está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales: Estado, capital y trabajo.

El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales (sindicatos, empresas y Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente y arribando a convenios colectivos (cuando es entre sindicatos y patrones) o pactos sociales tripartitos (cuando incluye al Estado).

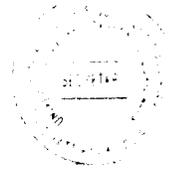




CONCLUSIONES

1. Una de las razones por las cuales nace el sindicato de patronos es la necesidad de protección frente a las demandas interpuestas de mala fe por trabajadores inconformes.
2. El desconocimiento de los patronos sobre sus derechos y obligaciones conlleva a un incumplimiento involuntario por parte de patronos de bajo índice de contratación.
3. Los sindicatos son responsables por el destino social de todos los trabajadores y esa situación está determinada por cómo se genera y cómo se emplea el ingreso, los sindicatos deben luchar por salvaguardar esos ingresos mediante los convenios colectivos mejorando las condiciones de trabajo y defendiendo las fuentes de empleo.
4. La buena fe entre las partes mantiene una buena relación entre patronos y sindicatos, y fomenta las mejoras de las condiciones salariales de ambas partes de la relación laboral.
5. La capacitación de los patronos de bajo índice de contratación es una necesidad inminente.





RECOMENDACIONES.

1. Agregar al Código de Trabajo normas que establezcan principios dentro de la negociación colectiva, que fomenten la buena fe y la buena comunicación entre las partes.
2. La legislación guatemalteca debe incluir entre la normativa en materia de derecho colectivo, el acceso a la información, ya que estos principios están regulados en convenios internacionales ratificados por Guatemala.
3. Respetar la libertad de negociación, y dejar a que el órgano jurisdiccional valore la actitud de ambas partes en el contexto de la negociación.
4. Formular un listado de los documentos que deben solicitarse para fomentar una base transparente en la formación de un sindicato.
5. Fomentar que la negociación se lleve a cabo por representantes con suficientes poderes para suscribir arreglos en definitiva.





ANEXO 1

Modelo de contrato individual de trabajo.

En la ciudad de Guatemala, el _____ de ____ del año dos mil trece, nosotros: _____, de cuarenta y nueve años de edad, de sexo masculino, soltero, guatemalteco, Ingeniero Civil, con vecindad en el municipio de Flores y departamento de Petén, quién se identifica con documento personal de identificación con código único de identificación número _____ extendida por el Registro Nacional de la Personas de la República de Guatemala a quien en lo sucesivo de se me denominará **“EL PATRONO”** o **“LA EMPRESA”**. y _____, de ____ años de edad, de sexo femenino, ____ (estado civil), guatemalteca, de oficios domésticos, con vecindad en el municipio de _____, departamento de Guatemala, me identifica con documento personal de identificación con código único de identificación número _____ extendida por el Registro Nacional de la Personas de la República de Guatemala a quien en lo sucesivo se me denominara **“LA TRABAJADORA”**. Por este acto suscribimos **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, contenido en las cláusulas siguientes: **PRIMERA: DE LA INICIACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO**: LA TRABAJADORA inició la relación de trabajo en LA EMPRESA “Salón de Belleza Color y Estilo” en el mes _____ del año _____. **SEGUNDA: SERVICIOS QUE LA TRABAJADORA SE OBLIGA A PRESTAR**: La trabajadora se obliga a prestar todos los servicios propios de una estilista profesional, tales como: cortes, tintes, peinados, manicura, pedicura, uñas acrílicas, masajes y otros que sean necesarios para la buena apariencia y presentación de las personas. **TERCERA: DEL LUGAR DONDE DEBEN**



PRESTARSE LOS SERVICIOS: El lugar donde se prestarán los servicios será las instalaciones centrales de la empresa “Salón de Belleza Color y Estilo” ubicada en la _____ Municipio de Flores y Departamento de Petén. **CUARTA: DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** La duración del contrato de trabajo será “por tiempo indefinido” debido a que la naturaleza de la prestación de los servicios precisa tal condición. **QUINTA: DE LA JORNADA DE TRABAJO:** La Jornada de trabajo será ordinaria diurna, la cual consta de ocho horas diarias y las horas extras laboradas que sean necesarias. La trabajadora gozará de los siguientes derechos: a) un descanso absoluto los días martes y el día domingo y b) Durante los días feriados que la legislación laboral indique los cuales deban laborar se pagarán en forma extraordinaria, es decir con salario doble. **SEXTA: DEL SALARIO A PERCIBIR:** El salario y las bonificaciones que la trabajadora perciba serán de acuerdo con las leyes laborales vigentes, siendo el salario devengado de DOS MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 2,500.00) el cual incluye la bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q.250.00) que ordena la ley, **EL PATRONO** se obliga de proveer a la trabajadora de los medios e insumos necesarios para el desenvolvimiento de sus labores así mismo al pago puntual de las remuneraciones y demás beneficios a que se haya hecho acreedora, los cuales serán cancelados en moneda de curso legal el ultimo día hábil de cada mes, en las instalaciones de la empresa, contra recibo firmado por la trabajadora. **SÉPTIMA:** Que habiéndose pactado un salario mensual queda entendido que este ya incluye el pago de los días de descanso semanal y los asuetos que no se trabajen. **OCTAVA:** El presente contrato surte efectos a partir del momento de la suscripción por las partes y el mismo es por tiempo indefinido, y anula cualquier



contrato anterior a este, que este firmado por las partes. LOS CONTRATANTES nos comprometemos a cumplir fielmente con lo que hemos pactado. Leemos lo escrito y bien enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales y de la obligación de enviar una copia del presente contrato a la Inspección General de Trabajo, así como entregar una copia a la trabajadora, lo aceptamos, ratificamos y firmamos.

F.

F.

PATRONO

TRABAJADORA





ANEXO 2

Salario Mínimo

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 359-2012 publicado en el Diario de Centroamérica el 28 de diciembre de 2012, se establecen los nuevos salarios mínimos que regirán a partir del uno de enero de 2013.

ACTIVIDADES	HORA ORDINARIA	DIARIO	MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	TOTAL
NO AGRICOLA	Q. 8.93	Q. 71.40	Q. 2,171.75	Q. 250.00	Q. 2,421.75
AGRICOLA	Q. 8.93	Q. 71.40	Q. 2,171.75	Q. 250.00	Q. 2,421.75
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q. 8.20	Q. 65.63	Q. 1,996.25	Q. 250.00	Q. 2,246.25





ANEXO 3

Modelo de Carta de pago de Bonificación Anual

EMPRESA "SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"
FLORES, PETÉN
Todo lo relacionado al ramo de la belleza lo encuentras aquí.

Municipio de Flores, Petén, 31 de julio de 2013

Sra. MARIANA GARCÍA RAMOS
Trabajadora
"SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"

Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de hacerle el siguiente planteamiento:

Por medio de la presente hago constar el pago de su aguinaldo de conformidad con las siguientes fechas:

Fecha de Ingreso: 03/01/2013

Periodo laborado: del 03/01/2013 al 31/07/2013

Periodo de pago de la bonificación anual: del 01/06 de un año al 31/07 del siguiente año.

Pago total de aguinaldo proporcional correspondiente al año 2013:..... Q.1,250.00

Agradeciendo por los servicios prestados, adjunto a la presente cheque número _____ del Banco _____ a favor de la señora Mariana García Ramos por la cantidad de MIL DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 1,250.00).

Sra. María Pérez López
Propietaria

MARIANA GARCÍA RAMOS
Recibí conforme/trabajadora





ANEXO 4

Modelo de Carta de pago de vacaciones.

EMPRESA "SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"
FLORES, PETÉN
Todo lo relacionado al ramo de la belleza lo encuentras aquí.

Municipio de Flores, Petén, 03 de febrero de 2014

Sra. MARIANA GARCÍA RAMOS

Trabajadora
"SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"

Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de hacerle el siguiente planteamiento:

Por medio de la presente hago constar el pago de sus vacaciones de conformidad con las siguientes fechas:

Fecha de Ingreso: 03/01/2013

Fecha de terminación de año laborado continuo: 31/12/2013

Fecha de inicio del periodo de vacaciones: 03/02/2014.

Fecha de incorporación: 25/02/2014

Pago total de período de vacaciones correspondientes al año 2013, por quince días continuos y hábiles:
..... Q. 1250.00

Agradeciendo por los servicios prestados, adjunto a la presente cheque número _____ del Banco _____ a favor de la señora Mariana García Ramos por la cantidad de MIL DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q. 1,250.00).

Sra. María Pérez López
Propietaria

MARIANA GARCÍA RAMOS
Recibí conforme/trabajadora





ANEXO 5

Modelo de Carta de pago de Aguinaldo

EMPRESA "SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"
FLORES, PETÉN

Todo lo relacionado al ramo de la belleza lo encuentras aquí.

Municipio de Flores, Petén, 31 de diciembre de 2013

Sra. MARIANA GARCÍA RAMOS

Trabajadora

"SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"

Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de hacerle el siguiente planteamiento:

Por medio de la presente hago constar el pago de su aguinaldo de conformidad con las siguientes fechas:

Fecha de Ingreso: 03/01/2013

Periodo laborado: del 03/01/2013 al 31/01/2013 correspondiente a un año continuo.

Periodo de pago del aguinaldo: 50% el 15/12 y 50% 15/01 del siguiente año

Pago total de aguinaldo proporcional correspondiente al año 2013:..... Q. 2,500.00

Agradeciendo por los servicios prestados, adjunto a la presente cheque número _____ del Banco _____ a favor de la señora Mariana García Ramos por la cantidad de DOS MIL QUINIENTOS QUETZALES (Q. 2,500.00).

Sra. María Pérez López

Propietaria

MARIANA GARCÍA RAMOS

Recibí conforme/trabajadora





ANEXO 6

Modelo de Carta de aceptación de renuncia y pago de prestaciones proporcionales.

EMPRESA "SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"
FLORES, PETÉN
Todo lo relacionado al ramo de la belleza lo encuentras aquí.

Municipio de Flores, Petén, 31 de agosto de 2013

Sra. MARIANA GARCÍA RAMOS
Ex trabajadora
"SALON DE BELLEZA COLOR Y ESTILO"

Reciba un cordial saludo, en la oportunidad de hacerle el siguiente planteamiento:

Por motivo de haber presentado su RENUNCIA, le comunico que la acepto deferentemente, y comprendo sus razones de superación personal, a la vez por medio de la presente hago constar la entrega del pago de las prestaciones de ley de conformidad con las siguientes fechas:

Fecha de Ingreso: 03/01/2013

Fecha de renuncia: 31/08/2013.

Aguinaldo proporcional:..... Q. _____
Bonificación anual proporcional:..... Q. _____
Vacaciones proporcionales:..... Q. _____
Total: Q. _____

Agradeciendo por los servicios prestados, adjunto a la presente cheque número _____ del Banco _____ a favor de la señora Mariana García Ramos por la cantidad de Q. _____.

Sra. María Pérez López
Propietaria

MARIANA GARCÍA RAMOS
Recibí conforme/trabajadora





BIBLIOGRAFÍA

1. GRISOLIA, Julio Armando; **Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo I**
Editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, Argentina, 2007.

2. GRISOLIA, Julio Armando; **Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Tomo II**
Editorial Lexis Nexis, Buenos Aires, Argentina, 2007.

3. DE FREITAS, Michael; **Movimiento Sindical**,
Litografía Orión, Guatemala, 2,002.

4. ILSE, Marie Füler. **Fundamentos Sociolaborales de un sindicalismo sociopolítico**. Editorial Carcaba; 4^a ed.

5. FORERO-RODRIGUEZ, Rafael. **Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, Instituto de Investigaciones Jurídicas Universidad Nacional Autónoma de la Ciudad de México.

6. ILSE, Marie Füler. **El papel de los sindicatos españoles en la democracia**.
Editorial Carcaba; 4^a ed.



7. DE LA CUEVA, Mario. **Derecho Mexicano de Trabajo**. Editorial Mexicana; 4^a ed.

8. ALCALÁ ZAMORA, Cabanellas. **Diccionario de Derecho**. Editorial España; 5^a ed.

9. ILSE, Marie Füler. **El Sindicalismo**. Editorial Carcaba; 4^a ed.